



Российская академия предпринимательства

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО И ГОСУДАРСТВО

Сборник научных трудов

**Москва
2012**

- П17 Предпринимательство и государство:** Сборник научных трудов. — М.: Российская академия предпринимательства, АП «Наука и образование», 2012. — 132 с.

В сборнике представлены статьи профессорско-преподавательского состава Российской академии предпринимательства.

В нем раскрываются и предлагаются для обсуждения и решения актуальные проблемы развития предпринимательства в России, а главное — анализируется роль государства в этом процессе. В сборнике предлагаются меры по совершенствованию взаимоотношений всей структуры хозяйственных отношений и государства.

ББК 65.9(2Рос)09

Человеческий капитал в системе высшего профессионального образования

**(к 10-летию кафедры «Управление персоналом»
Российской академии предпринимательства)**

В сентябре 2002 года в Российской академии предпринимательства была создана кафедра «Управление персоналом». Её рождение явилось закономерным этапом в развитии Академии, ответом на запросы времени, адекватной реакцией на появление новых тенденций в развитии отечественной и мировой экономики, связанных со значительным возвышением роли человеческого капитала в обеспечении экономического роста в современную эпоху.

Человеческий фактор всегда являлся необходимым и важнейшим ресурсом экономического развития. Вспомним хотя бы лозунг периода социалистической индустриализации в Советском Союзе: «Кадры решают всё!..». Однако сегодня, в двадцать первом веке, когда происходят глубинные качественные изменения в самой технологической основе мирового хозяйства, связанные с превращением интеллектуального и человеческого капитала в решающий источник устойчивого и поступательного экономического развития, роль и значение человеческих ресурсов в решении ключевых социально-экономических проблем становится определяющей. Только те страны, которые смогут успешно наращивать, своевременно совершенствовать и эффективно использовать свой человеческий капитал, имеют исторический шанс на занятие достойного места в системе мирового разделения труда и обеспечение высоких социальных стандартов жизни общества и каждого человека.

Возрастание роли человеческих ресурсов неизбежно повышает требования к качеству и эффективности управления ими как в масштабах всего общества, так и на уровне отдельных организаций. В этих условиях актуальными становятся задачи оптимизации системы управления персоналом, которые невозможно решить без кардинального повышения уровня профессиональной компетентности менеджеров, занятых в сфере управления человеческими ресурсами.

Однако российские организации, перед которым в девяностые годы прошлого столетия встали задачи рыночного реформирования, столкнулись с проблемой отсутствия кадров, способных квалифицированно и на современном уровне решать вопросы управления персоналом. Система кадрового менеджмента, сложившаяся в советский период, была практически полностью разрушена, так как она была в свое

время построена в основном на идеологических принципах. В каждой советской организации система управления персоналом опиралась на принцип руководящей роли коммунистической партии, когда все важнейшие кадровые вопросы готовились и решались на уровне секретаря партийной организации, важнейшей функцией которого была разработка и реализация кадровой политики. Все социальные вопросы решались профсоюзной организацией, проблемы работы с молодежью были сферой заботы комсомольской организации.

В результате крушения социализма и деидеологизации управления организациями все вышеперечисленные элементы советской системы управления исчезли или поменяли свои функции. Из советской системы кадрового менеджмента в большинстве организаций остались лишь отделы кадров. Однако, так как основной задачей отделов кадров ранее было лишь ведение учета и кадрового делопроизводства, они вполне ожидаемо не могли справиться со всем объемом функций кадрового управления в изменившихся условиях.

В новых рыночных условиях российская экономика среди множества проблем должна была решить и проблему создания новых кадров для реализации задач управления персоналом организаций. В 1998 году в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих в России была впервые официально введена должность менеджера по персоналу, а также определен круг других должностей, относящихся к системе управления персоналом. Однако ни одно учебное заведение в это время не готовило специалистов, которые могли бы квалифицированно выполнять обязанности, связанные с этими должностями.

Поэтому в 2000 году впервые в России в перечне специальностей высшего профессионального образования появилась специальность «Управление персоналом», а также был утвержден государственный образовательный стандарт данной специальности второго поколения. Показательно, что когда обсуждался вопрос о реформировании российской системы высшего профессионального образования и переходе к уровневому образованию (бакалавр, магистр), предполагающему слияние ряда специальностей в укрупненных направлениях подготовки, после острых дискуссий было принято решение о сохранении «Управления персоналом» в качестве самостоятельного направления высшего профессионального образования.

Российская академия предпринимательства стала одним из первых отечественных вузов, начавшим обучение студентов по новой специальности. Идея открытия в Академии новой кафедры «Управление

персоналом» в качестве выпускающей была активно поддержана Президентом и ректором Академии Владимиром Семеновичем Балаба-новым. Самое активное и деятельное участие в открытии кафедры и организации учебного процесса по новой специальности приняла проректор Академии Евгения Евгеньевна Ермакова.

За десять минувших лет кафедрой проделана большая работа во всех областях деятельности. Но главное достижение – формирование слаженного и сплоченного коллектива, способного профессионально и творчески решать учебные, методические, научные, воспитательные задачи. Специальность «Управление персоналом» предполагает получение студентами многопрофильных знаний, связанных и с экономикой, и с социологией, и с психологией, и с физиологией труда, и с правом и многими другими науками. Этим требованиям в полной мере отвечает преподавательский коллектив кафедры. Сегодня, спустя десять лет, её профессорско-преподавательский состав представляют десять профессоров и доцентов, специалистов в различных областях науки, изучение которых составляет основу подготовки бакалавров и магистров по направлению «Управление персоналом».

С момента основания кафедры её возглавляет доктор экономических наук, профессор А.З. Гусов, сферой научных интересов которого являются социальные проблемы развития экономики, вопросы государственной и корпоративной социальной политики, которые нашли отражение в его монографии «Социальные факторы модернизации российской экономики» (2007 г.) и ряде статей. В качестве профессора кафедры он читает курсы «Основы управления персоналом», «Управление социальным развитием организации», «Социальные методы управления» и ряд спецкурсов.

Ведущим профессором кафедры является кандидат педагогических наук, доцент Ирина Владимировна Вдовина. Научные исследования, которые она осуществляет, связаны с проблемами кадрового делопроизводства и безопасности труда. Значимым и заметным результатом её творческой деятельности явилось издание в 2009 году основательного и объемного учебного пособия «Делопроизводство в кадровой службе» (в соавторстве с А.З. Гусовым и М.Н. Дудиным), учебно-методических пособий по курсу «Безопасность труда». Её лекции и семинарские занятия по кадровому делопроизводству и безопасности труда неизменно вызывают высокий интерес студентов всех форм обучения.

Высокий профессионализм, научную глубину и педагогическую ответственность в своей деятельности демонстрирует один из ведущих доцентов кафедры, кандидат социологических наук Юлия Вла-

димировна Лясникова. Она ведёт такие сложные и важные для профессионального становления специалистов по управлению персоналом учебные курсы, как «Экономика и социология труда» и «Организационная культура». Одним из заметных результатов её научных поисков явилось издание учебника «Экономика и социология труда» (2012 г.), публикация ряда научных статей.

Высокий уровень научной и литературной активности отличает доцента кафедры, кандидата экономических наук, выпускника Академии Сергея Александровича Шапиро. Его многочисленные книги и статьи вносят достойный вклад в исследование проблем мотивации труда персонала, помогая студентам лучше и глубже постигать основные положения учебного курса «Мотивация трудовой деятельности», который с успехом читает С. А. Шапиро. Заметным явлением стало издание им таких работ, как «Основы трудовой мотивации» (2012 г.), «Мотивация трудовой деятельности» (2006 г.) и многих других.

Всегда оригинальны и познавательны лекции доцента, кандидата социологических наук Ирины Михайловны Куваковой. В качестве доцента кафедры она ведёт такие большие и сложные курсы, как «Управление трудовыми ресурсами» и «Организация труда персонала». Изучение и усвоение данных дисциплин студентами является обязательным условием формирования компетенций, необходимых для специалиста по управлению человеческими ресурсами любого уровня. На занятиях Ирины Михайловны всегда царит творческая обстановка научного поиска, позволяющая студентам лучше усваивать знания. Повышать уровень учебных занятий помогает её работа над докторской диссертацией. Сферой её научных интересов являются проблемы культурного и цивилизационного развития общества в контексте управления человеческими ресурсами.

Опытным преподавателем, в учебных занятиях которого умело и ярко используются факты из личной практической деятельности, является кандидат педагогических наук, доцент Елена Петровна Трофимова. Много лет проработав в системе Министерства труда и социальной защиты, являясь победителем московского конкурса на звание лучшего менеджера в социальной сфере, она передает свои знания и опыт на лекциях и семинарских занятиях по таким дисциплинам, как «Социальный менеджмент», «Политика доходов и заработной платы», «Управление занятостью».

Неизменно самые высокие оценки у студентов получают молодые доценты кафедры: кандидат философских наук Елена Аузбиевна

Белкина, читающая курс «Психофизиология профессиональной деятельности», и Иван Александрович Ермаков, ведущий занятия по курсу «Управление персоналом».

Активно и увлеченно погружены в научную работу над темами докторских диссертаций доценты: кандидат политических наук Михаил Анатольевич Романов, работающий над проблемами социальных реформ и их влияния на развитие предпринимательства в России, и Кристина Казбековна Казахова, исследующая страховые механизмы социальной защиты.

Резервом кафедры являются её аспиранты и докторанты. За последние годы на кафедре было подготовлено две докторские и пять кандидатских диссертаций.

Вся научная и учебно-методическая работа коллектива кафедры подчинена основной её цели — подготовке высококвалифицированных специалистов по управлению персоналом. При этом на кафедре осуществляется подготовка не только по широкой специальности «Управление персоналом», но и для желающих — по специализации «Кадровый консалтинг и аудит». Первый выпуск специалистов был осуществлен кафедрой в 2005 году. А всего за десять лет выпущено более 500 специалистов с дипломом Российской академии предпринимательства с квалификацией «менеджер» по специальности «Управление персоналом». Многие наши выпускники делают блестящую карьеру в качестве управленцев, работая в самых различных сферах. Есть среди них и удачливые предприниматели, в том числе, создавшие свои кадровые агентства и успешно конкурирующие на рынке рекрутинговых услуг, государственные служащие, эффективно работающие в различных органах государственной власти, руководители служб управления персоналом в крупных организациях, и многие другие.

За десять лет сделано достаточно много. Но ещё больше предстоит сделать в предстоящие годы, связанные с переходом к государственным образовательным стандартам нового поколения. И кафедра «Управления персоналом» Российской академии предпринимательства приложит все свои силы, опыт и знания, максимально реализует свой творческий потенциал, чтобы соответствовать постоянно растущим требованиям системы высшего профессионального образования и успешно отвечать на вызовы времени.

*Заведующий кафедрой «Управление персоналом»
Российской академии предпринимательства
Гусов А.З.*

Процесс формирования организационной структуры управления

Бабич О. В.

кандидат экономических наук, доцент,
Брянский государственный технический университет,
соискатель, Российская академия предпринимательства

В статье рассмотрена связь стратегии предприятия и организационной структуры управления.

***Ключевые слова:** стратегия, организационная структура управления, формирования организационной структуры.*

The process of formation of the organizational management structure

The article considers the relationship of business strategy and organizational structure of management.

***Keywords:** strategy, organizational structure of management, formation of organizational structure.*

Разработка организационных структур управления и их адаптация изменяющимся условиям — актуальная задача для современных организаций. В основе данного процесса могут лежать различные подходы, самым распространенным является системный подход со своими принципами и методами.

При разработке организационной структуры необходимо учитывать систему целей и стратегии предприятия, взаимодействие функций управления, число подразделений и распределение между ними ответственности. Кроме того, важными элементами организационной структуры являются коммуникации, потоки информации и документооборот в организации. Организационная структура — это поведенческая система, это люди и их группы, постоянно вступающие в различные взаимоотношения для решения общих задач [1].

Такая многосторонность организационного механизма несовместима с использованием каких-либо однозначных методов — либо формальных, либо неформальных. Поэтому необходимо сочетание научных методов и принципов формирования структур с большой экспертно-аналитической работой, изучением отечественного и зарубежного опыта. В основу всей методологии проектирования структур долж-

но быть положено сначала — цели, а затем — механизм их достижения.

Главным недостатком всех ранее применявшихся методик является строгая регламентация процессов, а не результатов деятельности предприятия. Вследствие, чего организационная структура может выступать помехой в реализации стратегий и целей предприятия.

Это особенно отчётливо проявляется при решении проблем, связанных с созданием корпораций, акционерных обществ, финансово-промышленных групп, заказов и договоров запросам потребителей, с комплексным решением проблем качества продукции.

Системный подход позволяет связать систему формирования целей предприятия и процесс адаптации организационной структуры управления.

Основное назначение большинства производственных организаций с точки зрения общества определяется целями удовлетворения рыночной потребности в производимой продукции и услугах. Вместе с тем соответствие между системой целей и организационной структурой управления не может быть однозначным.

Процесс разработки организационной структуры управления состоит из формулировки целей и задач, определения состава и места подразделений, их ресурсного обеспечения, разработки регламентирующих процедур, документов, положений, закрепляющих и регулирующих формы, методы. Весь этот процесс можно осуществить, опираясь на следующий план действий [2]:

1. Формирование общей структурной схемы, данный этап имеет принципиальное значение, поскольку в данном случае определяются главные характеристики предприятия, а также направления, по которым будет организовываться дальнейшая работа над организационной структурой управления.

2. Выделение перечня основных подразделений и связей между ними, т.е. на данном этапе осуществляется попытка предсказать работы подразделений при реализации управленческих решений, кроме того, необходимо сразу распределить конкретные задачи подразделений. Главное в данном случае выделить в первую очередь крупные функциональные подразделения, без которых эффективное функционирование организации невозможно.

3. Регламентация организационной структуры, предполагает утверждение количественных характеристик аппарата управления и процедур управленческой деятельности.

Специфика проблемы проектирования организационной структуры управления состоит в том, что она не может быть адекватно пред-

ставлена в виде задачи формального выбора наилучшего варианта организационной структуры по четко сформулированному, однозначному, математически выраженному критерию оптимальности. Это количественно-качественная, многокритериальная проблема, решаемая на основе сочетания научных, в том числе формализованных, методов анализа, оценки, моделирования организационных систем с субъективной деятельностью ответственных руководителей, специалистов и экспертов по выбору и оценке наилучших вариантов организационных решений.

При формировании организационных структур управления возможно использование целого ряда методов, параллельное использование которых позволяет выбрать оптимальную структуру и тем самым повысить эффективность работы предприятия.

К основным методам, используемым при формировании организационной структуры управления, относятся следующие:

1. Метод аналогий состоит в применении организационных форм и механизмов управления, по отношению к проектируемой организации. К методу аналогий относится выработка типовых структур управления производственно-хозяйственных организаций и определение границ и условий их применения.

2. Экспертно-аналитический метод состоит в обследовании и аналитическом изучении организации силами квалифицированных специалистов для того, чтобы выявить специфические особенности, проблемы в работе аппарата управления, а также предложить рациональные рекомендации по его формированию, исходя из количественных оценок эффективности организационной структуры, а также обобщения и анализа наиболее передовых тенденций в области организации управления.

3. Метод структуризации целей предусматривает выработку системы целей организации, включая их количественную и качественную формулировки.

4. Метод организационного моделирования представляет собой разработку формализованных математических, графических и других отображений распределения полномочий и ответственности в организации, являющихся базой для построения, анализа и оценки различных вариантов организационных структур по взаимосвязи их переменных.

Процесс разработки организационной структуры управления представляет собой симбиоз от использования различным методов.

Выбор метода для решения той или иной организационной проблемы зависит от ее характера, а также возможностей для проведения соответствующего исследования.

Практически на любом предприятии в любой отрасли промышленности можно найти примеры, когда идеально сформированные цели так и не были реализованы, поскольку организационная структура им помешала. Взаимосвязь стратегии и структуры лежит в основе всех рекомендаций по совершенствованию системы управления предприятием.

Список используемой литературы

1. Мильнер, Б.З. Теория организации / Б.З. Мильнер. М.: Инфра-М, 2006.
2. Теория организации Учебник / А.И. Чалова, Н.В. Ибрагимова, Д.В. Олянич и другие. М.: Кнорус, 2009.

Некоторые комментарии по оформлению кадровых документов службы Управления персоналом

Вдовина И. В.

кандидат педагогических наук, доцент,
профессор кафедры «Управление персоналом»,
Российская академия предпринимательства

Белкина Е. А.

кандидат философских наук, доцент кафедры «Управление персоналом»,
Российская академия предпринимательства

В статье приведены рекомендации по составлению, оформлению копии кадровых документов, выписки из подлинника кадровых документов и правила их заверения. Особое внимание уделяется оформлению записей трудовых книжек в соответствии с требованиями законодательных актов и нормативно-методических документов, регламентирующих ведение кадрового делопроизводства. В статью включены примеры оформления записей трудовых книжек.

Ключевые слова: кадровые документы, копия, выписка, трудовая книжка, приказ, печать, юридическая сила документа.

Some comments on registration of personnel documents of personnel management service

The article gives recommendations on the composition, legislation of personnel documents, extractions from the original personnel documents and the rules of their assurance. Special attention is paid to the legislation of entries in work books in accordance with the claims of the legislative acts and practice guidelines documents regulating the conduct of records management. The examples of the legislation of work books entries are included into the article.

Keywords: personnel documents, a copy, an extract, a work book, an order, a print, the validity of a document.

Делопроизводственная служба любой организации – кадровая служба, общий отдел или канцелярия, обеспечивает единый порядок работы с документами в конкретной управленческой структуре на основе действующего законодательства и нормативно-методических документов, выполняет функции организации работы с документами.

Очень часто от качества оформления кадровых документов зависит успех позиции работодателя при возникновении конфликтных

ситуаций, особенно когда кадровая документация выступает как одно из письменных доказательств в судебном разбирательстве по трудовым спорам.

Основная функция кадровой документации — это оформление и закрепление трудовых отношений.

подавляющее большинство кадровых документов содержит информацию, обладающую высокой социальной значимостью. От правильности заполнения кадровых документов зависит подтверждение определенных юридических фактов, на основе которых возникают те или иные права работника.

Свойство документа быть подлинным доказательством фактов, действий, событий называют юридической силой.

Подлинник документа наделен юридической силой и, как правило, создается только один, за исключением некоторых документов (например, трудовой договор изначально составляется в двух экземплярах) Обычно подлинник находится у того работодателя, который его создал или принял на хранение, и на руки работнику не выдается.

Организация выдает обратившимся работникам копии своих исходящих документов. Кроме того, разрешается изготавливать копии документов, выданных другими организациями (например, копии дипломов, свидетельств и удостоверений о получении образования). Это допускается для оперативного решения дел, касающихся приема граждан на работу, удостоверения их трудовых прав, при формировании личных дел работников и т.д. Организация должна свидетельствовать верность копий документов, т.е. заверять копии, если законодательством не предусмотрено заверение копий в нотариальном порядке.

Копия — это документ, воспроизводящий всю информацию подлинника и все его внешние признаки или часть их. Выписка — это тоже копия, но не всего текста документа, а лишь необходимой его части.

Копия может быть сделана с помощью ксерокса, компьютера или пишущей машинки. Выписка делается вручную, на компьютере или пишущей машинке.

В соответствии со статьей 62 ТК РФ копии документов, связанных с работой, выдаются работнику по его письменному заявлению не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления.

Копия воспроизводит все реквизиты подлинника. Если копия изготавливается не на бланке организации, то при ее снятии полностью воспроизводится и текст бланка подлинника. Из этого правила есть исключение: когда вы делаете копию исходящего документа.

Кафедра «Управление персоналом»	Ректору АНО ВПО «РАП»	
ЗАЯВЛЕНИЕ	В.С. Балабанову	
01.10.2012 № 7		
	<i>Отделу кадров выдать требуемую копию Вдовиной И.В. Балабанов 02.10.2012</i>	
Прошу выдать мне заверенную копию приказа о приеме на работу по совместительству для внесения соответствующей записи в трудовую книжку по основному месту работы.		
К.пед.н., доцент	<i>Вдовина</i>	И.В. Вдовина
<i>Выдана копия приказа 02.10.2012 В дело № 07-23 Кулаченко Л.Л. 02.10.2012</i>		

Юридическую силу имеет только заверенная копия, т.е. в ее нижней части, после всех воспроизведенных данных, имеется отметка о заверении, которая состоит из слова «Верно» (без кавычек, знаков препинания), должности, подписи и расшифровки подписи заверяющего, даты заверения. Если копия предназначена для выдачи за пределы организации, на ней проставляется оттиск печати работодателя или другой печати.

Верно
Начальник отдела кадров
<i>Виноградова С.О. Виноградова</i>
10.07.2012

Не стоит писать «копия верна», поскольку и так ясно, что это копия, а не подлинник. Нельзя заверять копии с документов, имеющих неясный текст, подчистки, приписки и иные неоговоренные исправления.

Оттиск печати должен располагаться на наименовании должности лица, заверившего документ, и не заходить на подпись.

Иногда копии документов готовить нецелесообразно, лучше сделать выписку из подлинника. Это относится к тем документам, текст которых не требуется воспроизводить полностью: в нем упоминаются

другие работники (сводный документ), решаются вопросы, не относящиеся к делу распоряжения, а также к многостраничным документам. В этих случаях лучше сделать выписку из документа, чем копировать лишнюю информацию.

Например, в выписке приказа должно содержаться:
наименование организации (полное и если есть сокращенное);
наименование вида документа – «ВЫПИСКА ИЗ ПРИКАЗА»;
дата и номер (те же, что и у приказа, из которого делают выписку);
место составления приказа;
заголовок приказа;


констатирующая часть приказа (если она есть, т.е. весь текст до слова «ПРИКАЗЫВАЮ»). Если текст приказа начинается прямо со слова «ПРИКАЗЫВАЮ», то этот реквизит не нужен;

необходимые пункты распорядительной части приказа;

наименование должности и расшифровка подписи лица, подписавшего приказ (без личной росписи, вместо которой ставится слово «Подпись»);

отметка о заверении.

Пример оформления выписки из приказа

Автономная некоммерческая организация высшего профессионального образования «Российская академия предпринимательства» АНО ВПО «РАП»		
ВЫПИСКА ИЗ ПРИКАЗА		
30.09.2012		№ 112-к
Москва		
О внесении изменений в штатное расписание		
3. Должность «помощник юриста» переименовать в должность «юрисконсульт».		
5. Установить по должности «юрисконсульт» надбавку за знание иностранного языка в размере 9000 рублей в месяц.		
Ректор	подпись	В.С. Балабанов
Верно		
Начальник отдела кадров		Санталова М.М. Санталова
30.10.2012		

Подлинник трудовой книжки выдавать сотруднику на руки запрещено, а копию или выписку по его заявлению оформить обязаны.

Выписку из трудовой книжки также оформляют в виде ксерокопии заполненных («нужных») страниц, включая титульный лист. Если трудовая книжка очень объемна, а подтвердить выпиской нужно короткий период работы, не стоит копировать всю книжку. Сверху на документе делается надпись «Выписка из трудовой книжки».

Копии и выписки из трудовой книжки заверяются по общим правилам – отметкой о заверении и оттиском печати. Заверить нужно каждую страницу копии или выписки. На последней странице копии сделают запись «Работает по настоящее время». Такая же запись будет и на выписке из трудовой книжки, если в ней отражается период работы сотрудника.

Пример заверения копии трудовой книжки

СВЕДЕНИЯ О РАБОТЕ					
№ записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
				Автономная некоммерческая организация высшего профессионального образования «Российская академия предпринимательства» (АНО ВПО «РАП»)	
1	14	01	2012	Принят в бухгалтерию на должность бухгалтера	Приказ от 14.01.2012 № 5-к
2	15	01	2012	Запись за № 1 недействительна, принят 14.01.2012 в бухгалтерию на должность главного бухгалтера	Приказ от 14.01.2012 № 5-к
3	23	10	2012	Работает по настоящее время	
				Верно Начальник отдела кадров подпись Л. И. Бадалян	

Можно в некоторых случаях не заверять каждую страницу копии трудовой книжки (другого многостраничного документа). Достаточно прошить копию, пронумеровать ее страницы и на обороте последнего листа сделать запись «Прошито, пронумеровано и заверено печатью 5 страниц». Затем поставить отметку о заверении копии и оттиск печати.

Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника, поэтому важно грамотно офор-

млять записи в ней. У начинающих специалистов кадровой службы возникают вопросы: как правильно сделать исправления в кадровых документах, в том числе трудовой книжке.

Неверные записи в титульном листе трудовой книжки не подлежат исправлению. Ошибка в титульном листе влечет за собой признание бланка трудовой книжки испорченным и подлежащим замене.

Если работником предъявлена давно оформленная трудовая книжка с незамеченной своевременно ошибкой в титульном листе, нужно поступить аналогично тому, как полагается действовать в ситуации, когда требуется внести изменение в запись о фамилии, имени, отчестве и дате рождения работника: одной чертой зачеркивается прежняя фамилия (или имя, отчество, дата рождения) и записываются новые данные.

Ссылки на соответствующие документы (паспорт, свидетельство о рождении, заключении или расторжении брака, их серии, номера и даты) делаются на внутренней стороне обложки трудовой книжки и заверяются подписью работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых книжек, а также печатью.

Изменение или дополнение записей о полученных новых образованиях, профессии, специальности осуществляется путем дополнения имеющихся записей или заполнения соответствующих строк без зачеркивания ранее внесенных записей.

Зачеркивание записей в разделах трудовой книжки «Сведения о работе» и «Сведения о награждении» не допускается. Записи должны переписываться заново в правильном виде.

Ошибки исправлять нужно без зачеркиваний, подчисток и фразы «Исправленному верить». Например, неверно указана дата приема. Можно предложить следующий вариант исправления записи о приеме на работу.

Запись о приеме на работу фактически является краткой выпиской из приказа о конкретном месте работы, на которое принят работник (подразделение, должность, профессия).

Исключением из общего правила является порядок внесения в трудовую книжку записи о приеме на работу в том случае, когда работника пере водят на другую постоянную работу к другому работодателю, например: «Принята в редакционно-издательский отдел на должность редактора в порядке перевода». Не нужно давать название организации, из которой работник был уволен в порядке перевода.

После вступления в силу Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федера-

Пример исправления записи даты приема на работу

СВЕДЕНИЯ О РАБОТЕ					
№ записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
				Автономная некоммерческая организация высшего профессионального образования «Российская академия предпринимательства» (АНО ВПО «РАП»)	
7	28	06	2012	Принята в бухгалтерию на должность бухгалтера-	Приказ от 23.06.2012 № 4-к
8	04	12	2012	Переведена в финансовый отдел на должность заместителя начальника	Приказ от 04.12.2012 № 9-к
9	04	12	2012	Запись за № 7 недействительна. Принята в бухгалтерию на должность бухгалтера	Приказ от 23.06.2012 № 4-к

ции, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации», работодателей – физических лиц, являющихся индивидуальными предпринимателями, по данному закону обязали вести трудовые книжки на каждого работника.

Ранее они не имели права производить записи в трудовых книжках и оформлять книжки работникам, принимаемым на работу впервые.

В соответствии с этим Федеральным законом Постановлением от 01.03.2008 № 132 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 16.04.2003 № 225» (далее – Постановление от 01.03.08 № 132) словосочетание «печать организации» в п. 35 Правил заменено словосочетанием «печать работодателя».

При этом из Правил исчезло словосочетание «печать отдела кадров», что означает прекращение использования при увольнении работника печатей отдела кадров с 22 марта 2008 г. (дата вступления в силу Постановления от 01.03.2008 № 132).

Оттиск печати кадровой службы по-прежнему следует проставлять на других документах, оформляемых в данном подразделении, например, на выдаваемых отделом кадров справках, копиях трудовых книжек или выписках из них, копиях документов об образовании, помещаемых в личное дело работника, и т.д.

Распространенная ошибка – удостоверение записи о приеме на работу подписью и печатью. Эти реквизиты проставляются только при увольнении работника.

Записи о работе по совместительству производятся по желанию работника по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству. Если работник приносит документ о работе по совместительству (обычно справку с места работы), которая началась после его приема на работу по основному месту в данную организацию, отказывать работнику в их внесении в трудовую книжку нет оснований.

В хронологическом порядке в трудовой книжке будут следовать записи о приеме на основную работу и на работу по совместительству.

В графе 2 указывается дата приема на работу в качестве совместителя (а не дата внесения записи о работе по совместительству); в графе 3 делается запись о принятии в качестве совместителя в структурное подразделение организации с указанием его конкретного наименования; в графе 4 указывается наименование документа, на основании которого внесена запись, со ссылкой на его дату и номер. В таком же порядке производится запись об увольнении с этой работы.

Работник может представить справку о работе по совместительству в любой момент времени. Тогда запись о приеме на основное место работы оказывается более поздней, чем дата приема на работу по совместительству и дата увольнения с этой работы.

Пример внесения записи о работе по совместительству с нарушением хронологии

СВЕДЕНИЯ О РАБОТЕ						
№ записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись	
	число	месяц	год			
				Автономная некоммерческая организация высшего профессионального образования «Российская академия предпринимательства» (АНО ВПО «РАП»)		
11	30	07	2012	Принят в бухгалтерию на должность бухгалтера	Приказ от 29.07.2012 № 7-к	
12	23	01	2010	Принят на работу по совместительству в Общество с ограниченной ответственностью «Мир» (ООО «Мир») в бухгалтерию на должность бухгалтера	Справка ООО «Мир» от 01.02.2010 № 07-12/4	
13	05	10	2011	Уволен с работы по совместительству из Общества с ограниченной ответственностью «Мир» (ООО «Мир») по собственному желанию, пункт 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации	Справка ООО «Мир» от 08.10.2011 № 07-12/19	

Согласно ч. 4 ст. 66 ТК РФ временные переводы в трудовую книжку не вносятся. Если по окончании срока временного перевода прежняя работа работнику не представлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ).

После подписания соглашения с работником о признании перевода постоянным издается приказ и затем проставляется соответствующая запись в трудовой книжке работника.

В графе 3 трудовой книжки делается запись о переводе с дополнительным указанием его даты, с которой начался временный перевод, а в графе 4 делается ссылка на два приказа: приказ о временном переводе и приказ о признании этого перевода постоянным.

Пример внесения записи о переводе на другую работу

СВЕДЕНИЯ О РАБОТЕ					
№ записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
				Автономная некоммерческая организация высшего профессионального образования «Российская академия предпринимательства» (АНО ВПО «РАП»)	
11	28	11	2006	Принят в бухгалтерию на должность бухгалтера	Приказ от 27.11.2006 № 9-к
12	01	10	2012	Переведен с 15.10.2010 в финансовый отдел на должность заместителя начальника	Приказ от 15.10.2010 № 7-к, приказ от 01.10.2012 № 8-к

Если пропустили запись в трудовой книжке, например, о переводе работника на другую работу. Пропущенная запись вносится дополнительно после записи об увольнении с повторным указанием наименования организации и удостоверяющими реквизитами.

Литература

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в редакции от 07.05.2009).

Постановление Правительства РФ от 16.04.2008 № 132 «О внесении изменений в Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225».

ГОСТ 51141-98 «Делопроизводство и архивное дело. Термины и определения», утвержден постановлением Госстандарта России от 27 февраля 1998 г. № 28.

Пример внесения пропущенной записи

СВЕДЕНИЯ О РАБОТЕ						
№ записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись	
	число	месяц	год			
				Автономная некоммерческая организация высшего профессионального образования «Российская академия предпринимательства» (АНО ВПО «РАП»)		
11	17	06	2010	Принят в бухгалтерию на должность бухгалтера	Приказ от 17.06.2010 № 9-к	
12	30	09	2012	Уволен по собственному желанию, пункт 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации Начальник отдела кадров _____ подпись Е.Е. Кружалина	Приказ от 30.09.2012 № 7-к	
				Автономная некоммерческая организация высшего профессионального образования «Российская академия предпринимательства» (АНО ВПО «РАП»)		
13	30	09	2012	Переведен 21.04.2011 на должность главного бухгалтера Начальник отдела кадров _____ подпись Е.Е. Кружалина	Приказ от 21.04.2011 № 8-к	

ГОСТ Р 6.30-2003 «Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов», утвержден постановлением Госстандарта России от 3 марта 2003 г. № 65-ст).

Инструкция по заполнению трудовых книжек (утверждена Постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69)

Правила ведения и хранения трудовых книжек (утверждены постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225).

Унифицированные формы утверждены постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

Вдовина И.В., Гусов А.З., Дудин М.Н. Делопроизводство в кадровой службе: Учебное пособие. М.: Российская Академия предпринимательства, АП «Наука и образование», 2009.

Совершенствование управления организацией на основе оптимизации структуры персонала

Гусов А. З.

доктор экономических наук, профессор
Российская академия предпринимательства

В статье анализируются сущность, основное содержание и структура социальных отношений, формирующих персонал как устойчивую социальную группу, а также воздействие структуры персонала на эффективность деятельности организации.

Ключевые слова: социальные отношения, социальная структура персонала, социальное развитие, социальные факторы экономического развития.

Improvement of management of the organization on the basis of optimization of the structure of the staff

The article analyses the essence, the content and structure of social relations, which forms the staff as a stable social group, as well as the impact of the personnel to the efficiency of the activities of the organization.

Keywords: social relations, social structure of personnel, social development, social factors of economic development.

Персонал предприятия — это социальная группа, разновидность коллектива как относительно устойчивой общности людей, формирующейся на основе их совместной деятельности в процессе производства. Обобщая его основные признаки, персонал предприятия можно определить как вид социальной группы, представляющей собой организованное и целеустремленное объединение, складывающееся на основе совместной деятельности людей, общности их интересов и целей, носящих общественно значимый характер, и обладающее определенным ценностным, культурным и социально-психологическим единством.

Для выполнения своих функций персоналу предприятия необходимы определенные предпосылки, условия, которые определяют возможность самой трудовой деятельности. В самом общем виде в качестве таких предпосылок можно выделить, во-первых, наличие соответствующих производственно-экономических факторов, образующих социально-экономические условия деятельности персонала и, во-вторых, собственно социальные факторы его развития.

К производственно-экономическим факторам относится вся сумма материально-производственных условий деятельности коллектива предприятия, куда входят техника, технология производства, физические условия осуществления производственной деятельности (то есть, характер помещения, уровень шума, загрязненность и т.д.), материально-техническое снабжение, сбыт продукции, финансирование и т.п. Социальную сторону жизни персонала предприятия составляет сумма его внешних социальных связей и внутренняя социальная организация, то есть взаимоотношения между людьми в системе внутриколлективных социальных отношений.

Первая совокупность факторов деятельности персонала образует такие важнейшие компоненты социально-экономической системы предприятия, как:

- социальное содержание труда, определяемое особенностями техники и технологии, а также функциональными характеристиками труда на различных рабочих местах;
- организация рабочего места;
- социально-производственная инфраструктура предприятия, включающая совокупность социально-гигиенических, психофизиологических, социально-бытовых и других условий на предприятии;
- внепроизводственная социальная инфраструктура предприятия, обеспечивающая условия для воспроизводства трудового потенциала персонала в свободное от работы время (жилищно-коммунальное хозяйство, учреждения здравоохранения, детские дошкольные учреждения, спортивные и другие учреждения);
- система стимулирования и оплаты труда на предприятии.

Вторая совокупность факторов, отражающих собственно социальную сущность и особенности персонала предприятия, включает в себя всю сумму его внешних и внутренних социальных отношений и связей, имеющих сложное внутреннее строение и определяющих место каждого работника в социальной структуре персонала.

Вся совокупность этих социальных отношений определяет, с одной стороны, место коллектива в целостной организации общественной жизни, социальной структуре общества, а, с другой стороны, выражает целостность его собственной внутренней жизни. Все многообразие социальных отношений, присущих производственному коллективу, можно разбить на три группы:

1. Социальные связи типа «персонал предприятия» – «макросреда», которые выражают связь коллектива предприятия как соци-

ально-экономической общности с обществом в целом и регионом и через которые осуществляется влияние общества на жизнь персонала предприятия.

2. Социальные межгрупповые отношения типа «коллектив – коллектив». Такую форму приобретают социальные отношения между персоналом разных предприятий, а также между персоналом различных подразделений внутри предприятия (например, между коллективами цехов, между бригадами и т.д.). Конкретным выражением этих отношений между коллективами могут служить отношения производственной кооперации и разделения труда, конкуренции, обмена опытом, организация совместного обучения, проведение совместных мероприятий в рамках развития корпоративной культуры и др.

3. Социальные внутригрупповые (внутриколлективные) отношения, которые складываются из связей двух типов: «персонал – работник» и «работник – работник». Благодаря внутригрупповым социальным связям персонал предприятия становится относительно устойчивым и внутренне целостным социальным объединением людей, осуществляющих процесс совместной трудовой деятельности в сфере материального производства.

Социальные отношения, образующие персонал организации как социальную группу, так же, как и любой другой вид социальных отношений, представляет собой вид связей, целостных по своей природе. Социальные отношения выражают целостность деятельности персонала, являясь формой совокупного проявления всех видов общественных отношений, которые складываются между отдельными структурными образованиями внутри предприятия. Содержанием социальных отношений персонала выступает сумма отношений между различными подразделениями организации и отдельными его работниками в сфере производства, отношений управления, духовной жизни и т.д. Совокупность внутренних социальных отношений производственного коллектива и образует собственно социальную организацию коллектива. Личность, группа или группы личностей с системой их отношений являются элементами данной социальной организации.

Для того чтобы раскрыть содержание целостности социальных отношений, из которых складывается социальная структура персонала организации, необходимо рассмотреть те элементы, части, из которых состоят, в свою очередь, отдельные социальные отношения персонала, производственного коллектива. Элементами, образующими персонал как целостное социальное образование, выступает ряд структур, которые при наложении друг на друга и дают целостное представ-

ление об общей структуре интегральных по своей природе социальных отношений.

Самым нижним «слоем» социальных отношений в рамках организации является *производственно-функциональная структура* связей. Ее особенности непосредственно вытекают из требований технологического процесса, который диктует необходимость разделения производственных операций между отдельными работниками, бригадами, участками, цехами и другими подразделениями по функциям, и определяет зависимость между ними. В производственно-функциональной структуре находит свое непосредственное проявление существующая в организации система разделения труда, являющаяся главным дифференцирующим признаком персонала. В отличие от общего разделения труда в масштабах всего общества процесс дробления производственного цикла в рамках предприятия К. Маркс называл единичным разделением труда. Общее и единичное разделение труда тесно связаны друг с другом, «однако, несмотря на многочисленные аналогии и связи между разделением труда внутри общества и разделением труда внутри мастерской, оба эти типа различны между собой не только по степени, но и по существу»¹. Общественное разделение труда является необходимым фактором развития материального общественного производства на всех этапах исторического процесса приобретая специфическую форму и характер в зависимости от особенностей общественно-исторических условий, в которых оно осуществляется.

Необходимость разделения труда в рамках современной организации определяется самим технологическим процессом производства. И с этой стороны оно выступает как характеристика вещной стороны производительных сил — средств производства, как связи технологического и технологического порядка. Совокупность этих технологических связей задает определенные функции работникам, выполняющим конкретные операции, то есть определяет связи между человеческими элементами производительных сил, между отдельными работниками, осуществляющими данный производственный процесс. Совокупность этих взаимосвязанных между собой функций и составляет производственно-функциональную структуру коллектива, являющаяся уже структурой не технологических связей между отдельными звеньями производства, а суммой связей между людьми по поводу производства, входящих как один из важнейших элементов в содержание внутригрупповых и межгрупповых отношений персонала орга-

¹ Маркс К. и Энгельс Ф. Соч., т. 23, с. 336–337.

низации. В данном случае происходит превращение заданных технологией функций в *содержание труда* работников. Таким образом, разделение труда, определяемое уровнем развития производительных сил, формирует функциональную структуру коллектива, проявляющуюся как совокупность функций, составляющих конкретное содержание труда каждого отдельного работника. При анализе содержания труда работников учитывается ряд характеристик:

- Количество и содержание трудовых функций, предъявляемых местом работника в технико-организационной структуре предприятия и обусловливаемых техникой, технологией, предметом труда и организацией производства.
- Соотношение в выполнении данных трудовых функций умственных и физических усилий, степень развития интеллекта и творческих сил работника.
- Степень овладения человеком законами материальных явлений, применяемых в данном производственном процессе, находящее свое выражение в том, в какой мере наука превращается в непосредственную производительную силу, насколько процесс труда насыщен средствами компьютеризации, механизации и автоматизации.
- Степень развития у работников способности к перемене труда.

Для выполнения своих производственных функций, заданных самим технологическим процессом, работник должен обладать определенной подготовкой и знаниями, то есть профессией. Из представителей различных групп профессий складывается *профессиональная структура персонала*.

Распределение работников по профессиям характеризует не столько содержание и характер труда, сколько навыки и подготовку работников, необходимую для выполнения тех или иных трудовых функций. То есть, особенности профессиональной структуры являются уже не свойствами производственно-технологического процесса, а особенностями отдельных работников и их групп в соответствии с их подготовкой и навыками. Отдельный работник, благодаря наличию соответствующих профессиональных характеристик, выполнению соответствующих требований и форм поведения, выступает как персональное воплощение условий производства. Профессия, следовательно, имеет две стороны своего проявления: объективную, как результат действия объективной потребности производственного процесса, проявляющейся в наличии определенных трудовых функций, и субъективную, как наличие определенных знаний, навыков, уме-

ния у работника реализовать эти функции. В организации профессиональная структура принимает официальную форму штатного расписания, определяющего количество представителей соответствующих профессиональных групп и их место в общей структуре персонала.

Важнейшей задачей в руководстве развитием профессиональной структуры персонала организации является поддержание ее соответствия с производственно-функциональной структурой. Необходимым условием правильного функционирования производства является соответствие знаний, навыков и способностей работника тем функциям, которые определяются данным рабочим местом. В связи с этим становятся понятной важность проблемы профессионального отбора и подбора персонала, профессиональной ориентации, общая проблема нахождения оптимального места человека в профессиональной структуре персонала организации.

Данная структура, хоть и предполагает социально-экономические различия между работниками различных профессий, выражает, однако, в первую очередь специфику технологического процесса и взаимосвязь между людьми в соответствии с ним. Социально-экономические различия между отдельными группами персонала начинают выступать на первый план лишь при рассмотрении неоднородности труда работников, различий в сложности труда отдельных работников. В качестве деления коллектива по сложности труда отдельных работников, по социально-экономическому признаку выступает подструктура персонала, основывающаяся на различиях между работниками по уровню их квалификации, т.е. *квалификационная структура*. Так как квалификационные различия существуют не только внутри каждой профессии, но и между отдельными профессиями, то правомерно в качестве основного социально-экономического деления рассматривать *профессионально-квалификационную структуру* персонала.

Квалификация отражает, в первую очередь, степень овладения работником своей профессией, являясь мерой развития способности человека к труду. «Квалификация — степень профессиональной подготовленности индивида, наличие у него знаний умений и навыков, необходимых для выполнения им определенной работы»² ... Квалификация определяет качество труда работника. Следовательно, данное понятие является характеристикой человека, мерой его трудовых качеств. В то же время, необходимо отметить, что основы квалификационных различий между людьми заложены уже в самом характере

² Социологическая энциклопедия: В 2-х тт. Т.1. М.:Мысль, 2003, с. 428.

современного производства, предполагающего применение различных по своей сложности трудовых операций, разделенных между отдельными производителями. Квалификационные различия, таким образом, вытекают из недостаточного развития производительных сил, что ведет к сохранению определенного неравенства в социально-экономическом содержании труда работников различной квалификации, к различиям в соотношении творческих и механических, интеллектуальных и физических усилий в отдельных, различающихся по своей сложности видах труда.

Квалификация работника характеризуется рядом составляющих ее показателей. Основными среди них в условиях научно-технического прогресса являются общие и специальные знания работника. Знание – это необходимое условие формирования квалификации современного рабочего, служащего, специалиста в подавляющем большинстве сфер материального производства.

Профессиональная подготовка, включающая в себя теоретические специальные знания, умения и навыки – это главный и непосредственный критерий разделения работников предприятия по квалификационным группам. На основе этого критерия производится классификация работников в рамках организации и в масштабах всей страны. На характер и качество профессиональной подготовки оказывают большое влияние такие факторы как форма, место и продолжительность обучения, а также уровень и качество преподавания в тех учебных заведениях, где работники получили специальность.

Среди форм получения рабочей квалификации наибольшее предпочтение отдается системе профессионально-технического обучения, особенно лицам и средним ПТУ, в которых молодежь наряду с профессиональными знаниями и навыками получает среднее общее образование. Как было доказано еще в условиях советской экономики, выпускники профтехучилищ значительно быстрее достигают высших квалификационных разрядов, чаще овладевают смежными профессиями, участвуют в рационализаторском и изобретательском движении и т.п.³, чем рабочие, получившие специальность путем индивидуального или бригадного ученичества на предприятии. Этим объясняется увеличение внимания в последние годы к проблемам восстановления и совершенствования системы профессионально-технического образования, к увеличению числа рабочих, подготавливаемых в системе ПТУ и лицеев, к усилению их материально-учебной базы, повышению их престижности среди молодежи.

³ См.: Социальное развитие рабочего класса СССР. М.: Наука. 1977, с. 268–278.

Сочетание всех показателей квалификации дает соответствующий уровень квалификации, то есть количественное выражение способности человека к выполнению труда той или иной степени сложности. Мерилом квалификации работника выступает его квалификационный разряд, определяемый в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных справочников. При этом необходимо учитывать, что тарифные разряды в различных отраслях производства имеют разное значение (один и тот же разряд в разных отраслях может быть показателем низкой и средней квалификации) и поэтому отражают процессы в профессионально-квалификационной группировке рабочих приблизительно, в их тенденции. В соответствии с уровнем квалификации в персонале можно выделить ряд относительно однородных групп работников. Совокупность этих групп и представляет собой профессионально-квалификационную структуру персонала.

Основой развития профессионально-квалификационной структуры персонала являются изменения в характере и содержании труда, зависящие, в свою очередь, от совершенствования техники, технологии и организации производства. Эта зависимость выдвигает требование соответствия квалификации работника уровню сложности выполняемых им работ, для того, чтобы, с одной стороны, соответствующую работу выполняли работники, способные выполнить ее качественно и быстро, и, с другой стороны, чтобы работники высокой квалификации не были заняты работой, требующей небольшой подготовки.

Существенной проблемой экономического роста России на современном этапе является то, что недостаточный уровень квалификации значительной части рабочих предприятий страны уже начинает тормозить дальнейший технический прогресс, затрудняет освоение нового оборудования. Такое положение в состоянии профессионально-квалификационной структуры указывает на необходимость совершенствования не только профессионального обучения, но и улучшения деятельности системы переподготовки и повышения квалификации работников.

Совершенствование профессионально-квалификационной структуры персонала приводит к изменениям между отдельными группами работников не только по характеру и сложности труда, но и по уровню доходов, так как оплата труда в условиях рыночной экономики должна быть увязана прежде всего с эффективностью труда, то есть с количеством и качеством труда работников. Уровень доходов является важнейшим показателем следующего «слоя» социальных отношений, складывающихся в организации, а именно — *подструктуры дохо-*

дов и потребления. Данная подструктура характеризует персонал по признаку участия его членов во всех формах материального стимулирования, среди которых в качестве основной выделяется оплата труда. Помимо нее существенную роль в формировании доходов и потребления работников предприятия играют различные формы дополнительного поощрения работников, социальные льготы и выплаты, обязательный и дополнительный социальный пакет, предоставляемый работникам предприятия, участие персонала в прибылях предприятия.

Важным основанием для группировки членов персонала являются демографические показатели, то есть распределение работников по возрасту и полу. Совокупность половозрастных групп образует еще один «слой» общей социальной организации коллектива – *социально-демографическую* подструктуру. Среди социально-демографических проблем организаций большую роль играют, например, вопросы использования женского труда на отдельных участках, совмещение материнства с успешной работой, проблемы, связанные с возрастными особенностями работников, в частности, рабочей молодежи, лиц предпенсионного и пенсионного возраста, соблюдения оптимальных пропорций между различными возрастными и половыми группами в коллективах подразделений и организации в целом. Важность этих сторон социальной организации предприятия определяется тем, что различия по полу и возрасту самым тесным образом связаны с другими социальными показателями: уровнем квалификации, интересами отдельных демографических групп, ценностными ориентациями, психологическими особенностями и т.п. Так, ряд отраслей производства и отдельные профессии характеризуются преимущественным использованием мужского или женского труда, что существенно влияет на формирование специфических интересов и запросов у персонала данных предприятий. Например, в организациях с преобладающей долей женщин в составе персонала наблюдаются более высокие, в сравнении с мужскими коллективами, требования к условиям труда, организации бытового обслуживания и детских учреждений, социально-психологическим и моральным отношениям в коллективе. Наличие женщин на производстве выдвигает необходимость проведения мероприятий по охране женского труда, материнства и другие специфические требования.

Возрастные различия в коллективе находят свое выражение в различиях трудового стажа, производственной квалификации, уровня общего образования, в специфике интересов и устремлений различ-

ных возрастных групп. Важно при исследовании демографических показателей учитывать связь возраста с особенностью интересов и ценностных ориентации работников. Анализ этой связи применительно к профессии менеджера дается в коллективной работе «Управление персоналом организации» (см. Табл. 1)⁴.

Таблица 1

Этапы карьеры менеджера и потребности

Этапы карьеры	Возраст, лет	Потребности достижения целей	Моральные ценности	Физиологические и материальные потребности
Предварительный	До 25	Учеба, испытания на разных работах	Начало самоутверждения	Безопасность существования
Становления	До 30	Освоение работы, развитие навыков, формирование квалифицированного специалиста или руководителя	Самоутверждение, начало достижения независимости	Безопасность существования, здоровье, нормальный уровень оплаты труда
Продвижения	До 45	Продвижение по служебной лестнице, приобретение новых навыков и опыта, рост квалификации	Рост самоутверждения, достижение большей независимости, начало самовыражения	Здоровье, высокий уровень оплаты
Сохранения	До 60	Пик совершенствования квалификации специалиста или руководителя. Повышение своей квалификации. Обучение молодежи	Стабилизация независимости, рост самовыражения, начало уважения	Повышение уровня оплаты труда, интерес к другим источникам дохода
Завершения	После 60	Приготовление к уходу на пенсию. Подготовка себе смены и к новому виду деятельности на пенсии	Стабилизация самовыражения, рост уважения	Сохранение уровня оплаты труда и повышение интереса к другим источникам дохода
Пенсионный	После 65	Занятие новым видом деятельности	Самовыражение в новой сфере деятельности, стабилизация уважения	Размер пенсии, другие источники дохода, здоровье

Наряду с социально-демографическими признаками при управлении персоналом важно учитывать показатели здоровья и заболе-

⁴ Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М. 2010.

ваемости работников, в связи с чем необходимо выделить в качестве одного из «слоев» социальных отношений подструктуру *состояния здоровья персонала*, в которой отражается уровень трудоспособности различных групп работников. Безусловно, для того, чтобы исследовать данные о здоровье и заболеваемости персонала, необходимо не только анализировать документы о временной нетрудоспособности работников, но и проводить систематические медицинские обследования персонала, что позволил бы вовремя осуществлять соответствующие превентивные профилактические мероприятия, сокращая таким образом экономические издержки организации.

Существенное место в социальной структуре организации занимает распределение работников по их роли и месту в системе управления. Очевидно, что любая организация в условиях рыночного хозяйства имеет иерархическую структуру управления, которую в упрощенном виде можно представить в виде пирамиды, на вершине которой располагается высшее руководство организации во главе с руководителем, осуществляющее через посредство промежуточных звеньев (руководители и управленческий аппарат линейных и функциональных подразделений различного уровня) воздействие на непосредственных исполнителей (специалисты, служащие и рабочие).

Данная схема представляется условной, так как реальная структура отношений управления значительно богаче и более многообразна. Причем важно учитывать, что связь между всеми этажами управления имеет направленность как сверху вниз, так и снизу вверх. При этом мера участия в управлении делами предприятия выступает в качестве одного из важнейших оснований для деления персонала на соответствующие группы, образующие в своей совокупности *социально-управленческую подструктуру* предприятия. По степени включенности работников в систему управления делами предприятия на наш взгляд можно выделить четыре основные группы работников:

- работники, для которых основным профессиональным занятием на предприятии является управление;
- работники, совмещающие производственную деятельность с активным прямым участием в принятии управленческих решений через систему общественных организаций (профсоюзы, СТК и проч.);
- активные члены персонала, косвенно воздействующие на принятие решений (через участие в работе собраний, в забастовочном движении, в обсуждении коллективных договоров и т.д.);

- индифферентные к проблемам предприятия работники, (составляющие, как правило, абсолютное большинство персонала).

Участие в управлении, трудовая и социальная активность, степень интеграции работников в социальную жизнь организации в значительной мере определяется тем, насколько они усвоили и воспринимают в качестве «своих» ценности и нормы, составляющие основы корпоративной культуры. В этом контексте для социально-экономического развития персонала становится важным распределение работников по группам, различающимся своим отношением к базовым ценностям и идеалам организационной культуры, что позволяет выделить *социально-культурную подструктуру* в системе социальных отношений организации.

По нашему мнению, в персонале организации можно выделить несколько групп, различающихся по уровню восприятия и усвоения норм корпоративной культуры. Для первой группы работников характерен высокий уровень ориентации на ценности, стандарты и нормы организационной культуры, которые данные работники не только усвоили, но и стремятся осознанно им следовать в своей деятельности. Вторая группа характеризуется сочетанием достаточно высокого уровня знания основ корпоративной культуры с частичным соблюдением ее норм в своей производственной жизни. Третью группу составляют лица, для которых присуще лишь фрагментарное знание ценностей организационной культуры, которые при этом в реальной жизни практически не учитываются. И, наконец, четвертая группа отличается отсутствием знания и восприятия основных элементов и ценностных ориентаций организационной культуры, которые практически игнорируются в повседневной жизни работника, а иногда и противоречат его жизненным установкам и ценностям.

Самым верхним «слоем» социальных отношений персонала организации выступает *социально-психологическая подструктура*. Социально-психологические отношения являются одной из форм общественного сознания в рамках предприятия наряду с организационной культурой. В них все отношения между людьми приобретают наиболее конкретное выражение как отношения между живыми личностями, обладающими соответствующими эмоциями, привычками, нормами поведения, волей и т.д. Эта структура коллектива выступает как совокупность групп работников, основанных на общности идейных устремлений и ценностных ориентаций, что проявляется в общности

интересов, привычек, настроений, идеалов, личных связей. Без возникновения социально-психологической общности персонала нельзя говорить о формировании единой и сплоченной команды, коллектива организации или её отдельных подразделений. Эта структура как бы «доставляет» все социальные отношения персонала, превращая последний в целостную социальную общность.

Особая роль социально-психологических отношений объясняется тем, что они непосредственно определяют характер и форму поведения людей, взаимоотношения между ними. Наиболее общей характеристикой социально-психологической структуры коллектива является психологический климат. Это относительно устойчивое умонастроение людей данного коллектива, которое выражает особенности взаимоотношений как между руководителями и подчиненными, так и между равными членами коллектива. Психологический климат коллектива оказывает сильное влияние на протекание всех социальных процессов. Так, ухудшение психологического климата может привести к резкому повышению текучести кадров, нарушению стабильности коллектива, росту конфликтов и т.д. В то же время благоприятный климат является одним из факторов повышения производительности труда, улучшения отношения работников к труду, укрепления стабильности персонала. Высокий уровень развития социально-психологической структуры является одним из важнейших показателей эффективности всей системы управления персоналом.

Итак, структура персонала как социальной общности представляет собой совокупность подструктур, которые при наложении друг на друга дают представление о целостности его социальной жизни. Отношения, составляющие эти подструктуры и складывающиеся между отдельными работниками, бригадами, подразделениями, различными группами и всем коллективом, в своей совокупности и создают целостные социальные отношения персонала. Совокупность всех этих отношений характеризует место людей или их групп в общей социальной структуре организации, оказывающей влияние на эффективность деятельности организации в целом.

Совершенствование условий труда как фактор управления человеческими ресурсами организации

Гусова А. А.

кандидат медицинских наук,
доцент Российской академии предпринимательства

В статье анализируются сущность, основное содержание и структура условий труда персонала организации, раскрываются основные направления развития системы охраны и безопасности труда как фактора повышения эффективности использования человеческого капитала.

Ключевые слова: условия труда, охрана и безопасность труда, санитарно-гигиенические условия труда, человеческий капитал, аттестация рабочих мест.

Improving working conditions as a factor of human resource management organization

In the article the essence, the content and structure of the working conditions of the staff of the organization, describes the major directions of development of the system of protection and safety of labor as the factor of improvement of efficiency of use of human capital.

Keywords: conditions of work, occupational safety and health, sanitary-and-hygienic conditions of work, human capital, the certification of working places.

Отличительной особенностью современного этапа революционных изменений в сфере производственных технологий, связанных с повышением роли человеческого капитала в процессах экономического роста, является усиление внимания к вопросам гуманизации условий труда персонала. Гуманизация условий труда охватывает широкий комплекс проблем и практических мер по обеспечению работнику приемлемых и привлекательных для него технологий трудовых процессов и обусловленных ими содержания и характера выполняемой работы, предмета и средств труда, а также состояния окружающей среды (микробиологическая среда), отвечающих требованиям безопасности труда, сохранения здоровья и работоспособности работников.

Одним из свидетельств возрастания внимания российского общества к вопросам гуманизации труда является присоединение Российской Федерации в 2010 году к Конвенции об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (Конвенция № 187), которая была

принята на 95-й сессии Генеральной конференции Международной организации труда 15 июня 2006 года ¹.

В соответствии с положениями Конвенции № 187 каждое государство-член, ратифицирующее Конвенцию, в целях предупреждения случаев производственного травматизма, профессиональных заболеваний и гибели людей на производстве содействует созданию безопасной и здоровой производственной среды посредством разработки соответствующей национальной политики и образования необходимых органов управления, отвечающих за вопросы безопасности и гигиены труда. Каждое государство-член разрабатывает, проводит, следит за выполнением, оценивает и периодически пересматривает национальную программу по безопасности и гигиене труда на основе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников.

Понятие «безопасность и гигиена труда», по существу, соответствует понятию «охрана труда», применяемому в трудовом законодательстве Российской Федерации. Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации охрана труда — это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (статья 209).

Если для предпринимателя мероприятия и затраты, связанные с оптимизацией условий труда на предприятии, направлены в первую очередь на повышение потенциала персонала и достижение большей эффективности производства, попутно решая при этом общегуманистические задачи, то для работника улучшение условий труда связано прежде всего с сохранением здоровья и большей привлекательностью работы. И никакого антагонизма в этом нет, поскольку, совершенствуя социально-трудовые отношения на предприятии с целью оптимизации трудового потенциала, для роста эффективности производства, предприниматель вынужден оптимизировать те из приведенных выше параметров и условий труда, которые являются основными в части совершенствования охраны и гигиены труда.

В целом данные условия оптимальны для общества настолько, насколько способствуют рациональному расходу трудовой энергии работников и воспроизводству их физических и психических способностей, поддерживают общечеловеческие ценности. Гуманизация труда

¹ См.: <http://президент.рф/>

в этом аспекте выступает в качестве общего понятия, которое означает приспособление, адаптацию разнообразных сторон трудовой жизни и производственного процесса к человеку. Наиболее концентрированное выражение это понятие получает применительно к условиям труда, гуманизация которых предполагает создание условий в максимальной мере благоприятных для человека ².

Сущность гуманизации труда как важнейшей характеристики современного производства состоит в оптимизации всех качественных характеристик рабочей силы, таких, как состояние здоровья, образование, способности, квалификация, знания, умения, социальная зрелость, которые развиваются и реализуются в процессе труда. А управление социальным развитием организации — это, прежде всего, развитие потенциальных возможностей наемных работников как самостоятельной ценности, не предусматривающих их обязательное и немедленное расходование для целей роста эффективности производства и включения в процесс получения прибыли. Это создание условий работникам внутри производственных помещений и на рабочих территориях, утверждение на производстве общечеловеческих ценностей, с тем, чтобы человек не истощал свои силы как индивид и личность в процессе производства, а, напротив, развивался, обогащался в профессиональном отношении, сохранял и укреплял здоровье, совершенствовался во всех отношениях. Этим целям подчинено управление процессами совершенствования социально-производственных условий, организации труда, эргономики, санитарно-гигиенических условий, оплаты труда, механизации и автоматизации производства, снижения доли тяжелых и вредных работ.

Работа по улучшению социально-производственной среды должна проводиться на основе паспортизации условий труда, в ходе которой оцениваются санитарно-гигиенические и психофизиологические условия работы работников всех категорий. Результаты оценки используются для обоснования размеров компенсаций за неблагоприятные условия труда и для разработки планов по их нормализации. В области санитарно-гигиенических условий труда проводятся лабораторные и полевые исследования по различным направлениям физиологии трудовых процессов. Изучение влияния на организм человека неблагоприятных факторов производственной среды помогает разработке профилактических мероприятий для предупреждения развития профессиональных заболеваний.

² См.: Слезингер Г.Э. Социальная экономика: Учебник пособие. М.: Дело и сервис, 2001.

Для того чтобы своевременно принимать меры по защите здоровья работников, необходимо периодически исследовать состояние здоровья работающих людей, гигиеническую эффективность санитарно-технических устройств и установок, санитарно-бытового оборудования и средств индивидуальной защиты. С этой целью на предприятиях проводятся профилактические медицинские осмотры, а также контроль соблюдения правил безопасности и оценка соответствия производственной среды стандартам Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека. В нашей стране применяется система нормирования максимально допустимой концентрации вредных химических веществ в воздухе рабочей зоны и максимально допустимого значения физических факторов (температуры воздуха, шума, влажности, вибрации и др.). Данные гигиенические нормы призваны гарантировать сохранение здоровья работников.

Права человека на жизнь и здоровье относятся к основным правам человека и охраняются Конституцией. Отсюда следует, что задача реализации данных прав — государственная задача.

Сфера управленческой деятельности, целью которой является реализация прав людей на жизнь и здоровье в процессе труда, называется охраной труда. Для обеспечения охраны труда в России государством разработаны и совершенствуются нормативные правовые основы, существуют соответствующие органы управления и регулирования, проводится надзор и контроль, к правонарушителям применяются необходимые меры воздействия.

Деятельность по охране труда базируется на нормативных правовых основах, представляющих собой совокупность норм права, регулирующих отношения между работодателями и работниками в сфере охраны труда. Охрана труда — это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ст. 209 Трудового кодекса Российской Федерации).

Обязанности по выполнению гигиенических нормативов российское законодательство возлагает на администрацию организации, поскольку именно на работодателе, в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ, лежит обязанность по обеспечению права каждого работника на здоровье и безопасные условия труда, гарантированного Конституцией Российской Федерации.

На генеральной конференции Международной организации труда 22 июня 1981 г. была принята Конвенция № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде». Данная Конвенция устанавливает мероприятия по безопасности и гигиене труда, которые рекомендуется провести в государстве или на предприятии. Согласно Конвенции работодатели должны предоставить работнику, выполняющему вредные или опасные работы, соответствующую защитную одежду и средства защиты.

Работники должны информировать своего работодателя или непосредственного начальника о любой ситуации, которая может повлечь угрозу их жизни и здоровью. Причем работники не несут никаких расходов при применении работодателем мер по безопасности и гигиене труда.

Объективными причинами неудовлетворительных условий труда являются износ оборудования, несовершенство принятых технологий, отсутствие у предприятий достаточных средств на техническое усовершенствование. Наиболее распространенной субъективной причиной является нежелание работодателей проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда, что является непосредственной обязанностью работодателя и основным инструментом в решении задач по улучшению условий труда.

В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 г. № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» аттестация рабочих мест включает гигиеническую оценку условий и характера труда, оценку травмобезопасности рабочих мест и учет обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты. Аттестация имеет важное социально-гигиеническое значение, так как позволяет своевременно выявить вредные и опасные факторы производственной среды и трудового процесса, определить приоритетные направления модернизации оборудования и технологических процессов, разработать и внедрить целенаправленные санитарно-гигиенические и медико-профилактические мероприятия, исходя из специфики условий труда на конкретных предприятиях. Важно подчеркнуть, что для проведения аттестации рабочих мест целесообразно пользоваться услугами специализированных организаций и аккредитованных в установленном порядке лабораторий, способных квалифицированно оценить уровни вредных и опасных производственных факторов. Профессиональный подход к проведению аттестации тем более важен, что сами по себе измерения

факторов производственной среды, проведенные грамотно с формально-методической точки зрения, нельзя считать достаточными для полноценного описания существующих условий труда, если за методикой теряется цель и смысл аттестации рабочих мест по условиям труда — достижение оптимальной адаптации человека к требованиям производственной среды. Проведение исследований без учета особенностей рабочих мест и трудового процесса может привести к разработке гигиенически необоснованных и экономически невыгодных мероприятий по обеспечению нормативных уровней вредных факторов, либо пренебрежением действенных мер по профилактике нарушений здоровья работающих.

Согласно классификации, приведенной в межгосударственном стандарте по безопасности труда, опасные и вредные производственные факторы по природе действия подразделяются на следующие группы: физические, химические, биологические и психофизиологические.

К физическим опасным и неблагоприятным факторам относятся: механизмы и разрушающиеся конструкции, острые кромки оборудования или заготовок, пыль, шум, вибрация, температура воздуха, поверхностей и материалов, инфра- и ультразвук, влажность, подвижность и ионизация воздуха, барометрическое давление, ионизирующее и электромагнитное излучение, уровень статического электричества, а также повышенное значение напряжения в электрической цепи, замыкание которой может произойти через тело человека, напряженность электрического и магнитного полей, освещенность и характеристики светового потока, ультрафиолетовое излучение и инфракрасная радиация, расположение рабочего места на значительной высоте относительно поверхности земли (пола) и невесомость.

Спектр нарушений, к которым может привести воздействие вышперечисленных вредных факторов очень широк. При работе на открытых территориях и в условиях неблагоприятного микроклимата развиваются заболевания органов дыхания, нервно-мышечной системы и опорно-двигательного аппарата. Недостаточная освещенность сказывается на функциональном состоянии органов зрения, а также может явиться причиной психоэмоционального перенапряжения и травм на рабочем месте. Воздействие производственного шума приводит к ухудшению слуха, нервным и нервно-сосудистым заболеваниям, заболеваниям пищеварительной системы.

Под действием вибрации снижается острота зрения, температурная чувствительность, нарушается равновесие таких основных не-

рвных процессов, как возбуждение и торможение, что приводит к появлению раздражительности, головных болей, ухудшению внимания, памяти, сна, увеличивается вероятность заболевания неврозами, гипертонией, желудочными болезнями и т.д. Кроме того, возможно отрицательное воздействие вибрации на кости и суставы.

Ультразвук представляет собой механические колебания упругой среды частотой 20 кГц и выше. При длительной работе с ультразвуковыми установками могут возникнуть функциональные изменения центральной и периферической нервной и сердечно-сосудистой систем, слухового и вестибулярного аппарата.

Инфразвук имеет одинаковую с шумом и вибрацией физическую природу и представляет собой механические колебания упругой среды частотой менее 12 Гц. Поскольку инфразвук мало поглощается воздушной средой, он распространяется на большие расстояния. В природных условиях его можно регистрировать во время ураганов и морских бурь, при землетрясениях и извержениях вулканов. Инфразвуковые колебания оказывают неблагоприятное воздействие на организм человека, вызывая утомление, головную боль, нарушение вестибулярного аппарата, снижение слуховой чувствительности и остроты зрения.

Поглощенная электромагнитная энергия переходит в тепловую, вызывая нагрев тканей тела человека. Под воздействием интенсивного излучения может происходить сворачивание белка, что вызывает помутнение хрусталика. Легко подвержены тепловому воздействию богатые водой печень, поджелудочная железа, а также органы, содержащие жидкость (мочевой и желчный пузырь, желудок и др.). Длительное воздействие электромагнитных полей небольших интенсивностей приводит к функциональным изменениям нервной и сердечно-сосудистой систем. Рациональная расстановка компьютеров и отказ от использования удлинителей может помочь снизить уровень электромагнитного излучения.

Для уменьшения воздействия вредных физических факторов труда зачастую требуются минимальные средства, либо их не требуется совсем. Во многих случаях возможности оптимизации условий труда заложены в самой конструкции производственного и офисного оборудования. Порой достаточно рационально разместить производственное оборудование. Так, зная данные антропометрии, можно улучшить рабочую позу и уменьшить напряжение на опорно-двигательный аппарат путем использования регулировки сиденья по росту и весу, снизить уровень шума и вибрации при работе автотехники, отрегулировав подвеску и закрепив инструменты на местах, довести до нормы содержание

пыли в рабочей зоне, произведя вовремя влажную уборку рабочего места. Для снижения шума необходимо применение средств коллективной защиты от шума — звукоизоляции, звукопоглощения и др., или индивидуальных средств защиты (противошумные наушники, шлемы, вкладыши) в тех случаях, когда по техническим или экономическим причинам нельзя уменьшить шум до доступного уровня.

Грамотное использование защитных устройств, входящих в комплект станков и оборудования, способно повысить безопасность работы. Более дорогостоящие, но несложные меры, непосредственно влияющие на улучшение условий труда — ремонт существующих и установка новых вентиляционных систем, восстановление нарушенных шумо- и виброизоляции и герметичности оборудования, оснащение рабочих мест устройствами для поддержания допустимых параметров микроклимата и запыленности. При работе во вредных условиях необходимо также помнить о «защите временем», то есть можно ввести шадающий режим — ограничить время контакта с неблагоприятным фактором труда.

Следующая группа — химические опасные и вредные производственные факторы. По характеру воздействия на организм человека они подразделяются на: токсические, оказывающие прямое поражающее воздействие на организм человека; раздражающие, вызывающие при воздействии местную реакцию; сенсibiliзирующие, то есть повышающие аллергическую настроенность организма; канцерогенные, ускоряющие деление клеток или повышающие частоту генетических мутаций делящихся клеток, приводя к повышению риска развития новообразований; влияющие на репродуктивную функцию и мутагенные, влияющие на генетический материал. Обычно мутации бывают либо негативными — приводящими к изменению строения и функционирования белка, который кодируется мутировавшим геном и, как следствие — нарушению функции структуры, либо нейтральными — не приводящим к каким-либо изменениям в конечной структуре. В случае если мутация происходит в половых клетках, мутация передается по наследству.

По пути проникания в организм человека химические факторы делятся на: попадающие в организм через органы дыхания; через желудочно-кишечный тракт; через кожные покровы и слизистые оболочки.

По степени воздействия на организм все вредные вещества подразделяются на четыре класса опасности: I — чрезвычайно опасные (ртуть, свинец, озон и др.); II — высокоопасные (кислоты, щелочи, оксиды азота, бензол, йод, марганец, хлор и др.); III — умеренно опас-

ные (камфара, ацетон, метиловый спирт и др.); IV – малоопасные (аммиак, скипидар, этиловый спирт, бензин и др.). Следует иметь в виду, что и вещества малоопасные, при их длительном воздействии, могут при больших концентрациях вызывать тяжелые отравления.

Содержание всех вредных и опасных химических веществ нормируется и требует строгого контроля. Однако даже отсутствие опасных химических веществ в окружающей среде не дает гарантии сохранения здоровья людей. Существует понятие биогеохимической провинции – территории, характеризующейся повышенным или пониженным содержанием одного или нескольких химических элементов в норме присутствующих в почве или в воде, а также в организмах обитающих на этой территории животных и растений. В пределах этих регионов у человека могут наблюдаться определенные эндемические, то есть характерные для данной местности, болезни, которые непосредственно связаны с недостаточностью или избытком этих элементов, а также инфекционные болезни, обусловленные особенностями формирования биогеоценозов – комплексов взаимосвязанных видов живых организмов, обитающих на определенной территории. Выявление биогеохимических провинций и принятие мер, направленных на сохранение здоровья людей, проживающих и работающих на их территории, является одной из задач Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

Следующая группа – биологические опасные и вредные производственные факторы – включает в себя патогенные микроорганизмы (бактерии, вирусы, грибы, простейшие) и продукты их жизнедеятельности. Правила безопасности при работе с патогенной флорой в лабораториях четко оговариваются и неукоснительно соблюдаются. При работе в условиях, являющимися благоприятными для роста и развития микроорганизмов эпидемиологическая обстановка на предприятии является четким индикатором существующей опасности, а также объектом пристального наблюдения службы охраны здоровья трудящихся на таком предприятии.

Последней группой производственных вредностей являются опасные и вредные психофизиологические факторы. По характеру действия различают физические и нервно-психические перегрузки. Физические перегрузки подразделяются на статические и динамические. Динамические нагрузки возникают при перемещении грузов вверх, вниз, по наклонной плоскости или по горизонтали, статические – при удержании грузов в определенном положении без их перемещения. Статические перегрузки более утомительны, чем динамические.

ческие, поскольку при статической работе напряжение одних и тех же мышц длится непрерывно. Для организма человека вредны не только физические перегрузки, но и чрезмерное снижение физической активности, которая приводит к повышению утомляемости, снижению памяти, ухудшению работы сердца и легких. В целом – существенно снижается жизненный тонус организма и работоспособность.

К нервно-психическим перегрузкам относятся: умственное перенапряжение; перенапряжение анализаторов (слухового, зрительного и прочих); монотонность труда, а также эмоциональные перегрузки. Нерациональные режимы труда и отдыха, в частности отсутствие регламентированных внутрисменных перерывов, череваты вегетативными и нервными расстройствами, развитием психосоматических заболеваний. Монотонный труд приводит к заболеванию сердечно-сосудистой и пищеварительной систем, тяжелый физический труд – к болезням сердечно-сосудистой системы, опорно-двигательного аппарата и так далее.

Необходимо помнить, что один и тот же опасный и вредный производственный фактор по природе своего действия может относиться одновременно к различным группам и требовать комплексного подхода в обеспечении охраны здоровья людей при его воздействии. Была показана определенная связь между уровнем организации работ по охране труда в организациях и показателями травматизма и профессиональной заболеваемости, а также непрямыми показателями, такими, как производительность труда и текучесть кадров.

Выявление и учет профессиональных вредных факторов являются одной из основных задач совершенствования организации производственного процесса. Причем, разработка и реализация мероприятий, направленных на снижение вредного и опасного воздействия производственной среды на человека, зачастую имеет не только социальное, но и экономическое значение, выступает фактором роста производительности труда. Большое значение имеет также снижение заболеваемости и смертности среди работников как факторы сокращения непроизводственных потерь рабочего времени и затрат на оплату неотработанного времени. Аттестация рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда позволяет совершенствовать работу по обеспечению безопасности труда, снижению риска для жизни и нарушения здоровья работающего населения.

Используемая литература

1. Борисова С. А. Словарь-справочник кадровика. М.: Альфа-Пресс, 2005.
2. Б.М. Степанов. Нормативные правовые основы охраны труда в Российской Федерации// «Энергобезопасность в документах и фактах» № 2, 2005 г., www.endf.ru
3. Межгосударственный стандарт «Система стандартов безопасности труда. Опасные и вредные производственные факторы» Дата введения 1976-01-01, переиздание от сентября 1999 г.
4. Мучин П.В. Охрана труда в организации: Учебное пособие для руководителей и специалистов. Новосибирск: СГГА, 2005.
5. Трудовой кодекс, ст. 146, 209, 212, 216.
6. ГОСТ 12.0.006-2002. «Общие требования к системе управления охраной труда в организации»
7. Руководство Р 2.2.755-99 «Гигиенические критерии оценки и классификации условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса».
8. <http://президент.рф>

Личные сбережения в экономике России

Киселева О. Н.

аспирант, Российская академия предпринимательства

Статья посвящена роли личных сбережений населения в экономике России.

Ключевые слова: *личные сбережения, домохозяйство, экономический рост, инвестиции.*

Personal savings in economy of Russia

Article is devoted to a role of personal savings of the population in economy of Russia.

Keywords: *personal savings, household, economic growth, investments.*

Проблема сбережений населения занимает исключительно важное место в современной экономической теории и хозяйственной практике. Это объясняется прежде всего тем, что сбережения домохозяйств, их динамика и структура служат одним из главных показателей качества экономики и жизни. Являясь результатом финансово-хозяйственной деятельности, личные сбережения в свою очередь оказывают сильное воздействие на темпы и качество экономического роста, а, следовательно, на рост благосостояния.

Историческая практика показывает, что существует огромное многообразие внутренних и внешних факторов, определяющих модели социально-экономического развития страны. Но в любом случае все они прямо или косвенно зависимы от объемов и структуры национального инвестиционного капитала, фундаментальным источником которого служат сбережения.

В России существенное увеличение объемов инвестиций и улучшение их структуры — задача первостепенной значимости, так как, несмотря на интенсивный приток нефтедолларов, реальная экономика, особенно отрасли обрабатывающей промышленности, работающие на внутренний рынок, испытывают глубокий дефицит производственных инвестиций.

Кризис еще более обострил и усложнил эту проблему, так как он крайне негативно сказался на доходах и платежеспособности практически всех хозяйствующих субъектов. Особенно ухудшилось финансовое положение среднего класса, который играет значительную роль в механизме образования национальных сбережений. В нулевые годы доля личных сбережений колебалась в пределах 25%—30%, в кризисные и посткризисные годы она опустилась до 9,5%—10%.

Сегодня, когда решающим условием оживления экономического роста служат активизация инвестиционной деятельности, качественное обновление физического и человеческого капитала, роль и значение личных (частных) сбережений существенно возрастают.

Итоги 2012 г. показывают, что российская экономика все еще находится в глубокой депрессии и держится на плаву, благодаря хорошей внешней конъюнктуре. Но довольно высокие нефтедоходы уже не оказывают такого сильного благотворного воздействия на социально-экономическое развитие России, как в предкризисные годы. Глубокая расбалансированность российской экономики, критически опасные дисбалансы между реальной экономикой и финансовой сферой, внутренним и внешним спросом, конечным потреблением и накоплением капитала не только не ослабли, но и усилились. Экономика развивается темпами, которые не позволяют преодолеть кризисное ее падение и в полной мере решать острые социально-экономические проблемы.

В этих чрезвычайно сложных условиях особую актуальность и значимость приобретает проблема радикального улучшения использования национальных сбережений. Статистика показывает, что при норме сбережения в 25%–30%, норма накопления основного капитала колеблется в пределах 18%–20%. Таким образом, немалая часть сбережений не превращается в инвестиции.

Проблема повышения эффективности использования сбережений важна для всех институциональных секторов российской экономики, но особенно это касается личных (частных) сбережений, так как статистические и эмпирические данные свидетельствуют о том, что пока их значительный инвестиционный потенциал довольно слабо задействован в финансово-экономическом механизме развития страны.

Сбережения — это непотребленный текущий доход. Жизнь показывает, что существует много причин, которые вынуждают сберегать какую-то часть своих доходов. В силу этой особенности пропорция в распределении текущего денежного дохода на потребление и сбережение весьма и весьма подвижна. Она чутко улавливает малейшие изменения в социально-экономической конъюнктуре. Поэтому в реальной действительности не существует строго определенной пропорции между потреблением и сбережением. Она разная для каждой социально-экономической ситуации. Тем не менее многолетняя практика развития современной экономики показывает, что более-менее оптимальным соотношением между потреблением и сбережением на уровне макроэкономики, а, следовательно, и на уровне институциональных секторов, является пропорция 75% и 25%. В развитых эконо-

миках доля потребления домашних хозяйств в ВВП колеблется в пределах 75%–80%.

Одно лишь очевидно, что потребление – первично, а сбережение – вторично, производно, так как для обеспечения нормальной жизни необходимо в первую очередь удовлетворить насущные потребности. Так же как объем национального производства зависит от объема совокупных расходов, размер и структура личного потребления и сбережения – производные от величины и структуры потребительских расходов.

О реальных процессах, происходящих в сфере потребления и сбережений российских домашних хозяйств можно судить по данным таблицы 1.

Таблица 1

Динамика использования денежных доходов населения¹

	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
Денежные доходы, млрд. руб.	11840	14559	18025	22271	28699	28708	32101
В процентах	100	100	100	100	100	100	100
Налоги и другие платежи, млрд. руб.	2265	2470	3080	3898	4866	3003	3158
В процентах к доходам	19,1	17,0	17,1	17,5	17,0	10,5	9,8
Располагаемый доход, млрд. руб.	9576	12047	14843	18316	22284	24252	28025
В процентах к доходам	80,8	82,7	82,3	82,2	77,6	80,3	87,5
Расходы на конечное потребление, млрд. руб.	8438	10653	12975	16032	20011	20986	23482
В процентах к доходам	71,3	73,2	72,0	72,0	70,0	73,1	73,2
Сбережения, млрд. руб.	1138	1427	1930	2318	2365	3369	4625
В процентах к доходам	9,6	9,8	10,7	10,4	8,2	11,7	14,4

Итак, основным финансовым источником потребительских расходов и сбережений служит валовой располагаемый доход, который представляет собой сумму доходов, полученных в результате первичного распределения (оплата труда, смешанные доходы и доходы от собственности), а также в результате перераспределения доходов в денежной форме (текущие трансферты). В России текущие трансферты включают следующие виды: текущие налоги на доходы и имущество, страховые платежи и возмещения, отчисления на социальное страхование, социальные пособия, добровольные взносы, штрафы и т.д.)

¹ Социальное положение и уровень жизни населения России, 2011, с. 34.

Экономическая сущность располагаемого дохода состоит в том, что он показывает только ту часть денежного дохода, которая может быть потреблена в текущем году и отложена на будущее. Суть в том, что не весь денежный доход может быть использован в сфере потребления и сбережения. Немалая часть денежных доходов расходуется на налоги и другие обязательные платежи.

Как показывает таблица 1, до кризиса удельный вес налогов и платежей в общем объеме денежного дохода колебалась в пределах 17%–19%. В кризисные годы их доля снизилась до 10,5% и 9,8%, так как существенно сократилась налогооблагаемая база. К примеру, темпы роста заработной платы наемных работников снизились с 13% в 2007 г. до 12,6% – в 2008 г., 10,4% – в 2009 г. и 10,9% – в 2011 г. Налоги – один из ключевых факторов, которые оказывают сильное воздействие на динамику и структуру располагаемого дохода. Как показывает таблица 2, в России распределение располагаемого денежного дохода на потребление и сбережение далеко от оптимального (75% и 25%).

Таблица 2

Динамика использования валового располагаемого дохода населения²

	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
ВРД	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Конечное потребление	88,0	88,4	87,4	87,5	88,6	86,5	83,8
Валовое сбережение	12,0	11,6	12,6	12,5	11,4	14,5	16,2

Приведенные данные показывают, что пропорция распределения располагаемого дохода населения находится в прямой зависимости от динамики экономического роста. Так, если в годы экономического подъема, за исключением 2005 г., норма сбережения колебалась в пределах от 11,4% до 12,6%, то в 2009 г. она выросла до 14,5%, в 2010 г. – до 16,2%. Правда, в 2011–2012 гг. она стала понемногу снижаться, так как ускорились темпы роста потребительских расходов. Тем не менее у нас склонность населения к сбережению значительно сильнее, чем во многих развитых странах. К примеру, в США в предкризисные годы норма личных сбережений была близка к нулю. Но, начиная с 2009 г. наметилась тенденция к ее росту. Стоит отметить, что такая сравнительно высокая склонность россиян к сбережению совсем не означает, что они достигли высокого уровня жизни и получили реальную возможность сберегать немалую часть своих доходов.

² Национальные счета России, М., 2011 г., с. 40, расчеты автора.

Как показывают данные опроса населения, существует много причин, которые вынуждают людей сокращать текущие расходы и откладывать на «черный день» (таблица 3).

Таблица 3

Мнение населения о приоритетности целей сбережений³
(по данным выборочного обследования потребительских ожиданий населения, в процентах от общей численности опрошенных)

	2008				2009				2010			
	I кв.	II кв.	III кв.	IV кв.	I кв.	II кв.	III кв.	IV кв.	I кв.	II кв.	III кв.	IV кв.
Покупка недвижимости	39,1	40,1	39,8	38,8	21,9	21,5	22,8	25,9	23,3	23,2	23,0	24,2
Лечение	27,1	27,3	26,7	26,5	26,2	26,7	27,4	27,5	27,6	27,6	29,4	31,7
Образование	26,6	25,9	24,9	24,2	12,5	13,8	13,0	12,3	12,9	14,4	15,2	24,1
Отдых, отпуск	33,0	35,9	33,3	30,2	7,2	9,1	8,8	8,0	8,7	10,4	9,2	28,4
На «старость»	16,3	16,8	17,1	18,1	5,0	5,1	5,2	4,3	4,3	4,1	4,4	16,0
Чтобы оставить наследство	6,0	6,8	5,7	6,1	0,9	0,9	0,9	0,8	0,7	1,2	0,7	4,8
На всякий случай, «на черный день»	23,2	22,2	22,2	25,4	8,7	6,9	6,1	6,5	7,4	6,1	5,9	31,8
Крупные покупки для дома	21,5	17,8	17,5	17,2	2,8	2,8	2,6	2,6	3,0	2,3	3,0	16,1
Покупка автомобиля	12,0	13,3	13,6	13,6	0,9	0,8	1,0	1,2	0,7	1,1	0,9	13,0
Строительство, ремонт	13,9	15,1	17,0	16,4	1,6	2,0	1,6	1,3	1,7	1,9	1,2	21,3
Помощь родным и близким	12,7	12,8	12,1	13,6	0,7	0,8	1,0	0,7	0,8	0,7	0,9	15,6
Особые случаи	18,2	16,9	16,4	18,3	1,1	1,3	1,1	1,0	1,2	1,2	1,0	17,2
Другое	0,1	-	-	-	0,3	0,1	0,0	0,2	0,1	0,0	-	0,1

Итоговая сумма по графе может не быть равной 100%, так как анализируются вопросы, допускающие выбор респондентом нескольких вариантов ответов (не более трех), либо варианта «затрудняюсь ответить».

Очевидно, что мотивы к сбережению у высоко, средне и малоимущих домохозяйств существенно различаются. Первые сберегают в силу того, что у них доходы значительно превышают расходы на удов-

³ Социальное положение и уровень жизни населения России, 2011, с. 103.

летворение личных потребностей. Иначе говоря, их семейный бюджет имеет большой профицит. И поэтому у богатых главная задача, как свои накопления с наибольшей выгодой трансформировать в доходные инвестиции. Совсем иная ситуация у среднедоходных домохозяйств. Для них важно сберегать деньги для того, чтобы обеспечить стабильный достигнутый комфортный уровень жизни в случае возникновения непредвиденных ситуаций (болезни, выход на пенсию, потеря кормильца и т.д.) Что касается малодоходных домашних хозяйств, то у них главный мотив сбережений – собрать деньги на лекарства и похороны.

Так что решающую роль в объеме и динамике сбережений населения играют высокодоходные и сверхдоходные домохозяйства, у которых основным источником финансового благополучия служат высокие экспортные доходы от нефти, газа, металлов, и госчиновники высокого ранга. При этом значительная часть их накоплений уходит за рубеж.

Таблица 4

Динамика и структура сбережений населения⁴

	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.
	% к итогу	% к итогу	% к итогу	% к итогу	% к итогу
Сбережения, всего, в т.ч.:	100	100	100	100	100
Накопления нефинансовых активов (оборотных средств, недвижимость, животных основного стада, ценностей)	68,9	33,8	40,2	50,3	68,0
Накопления финансовых активов (вкл. ценные бумаги, валюту и др.)	31,1	66,2	59,8	49,7	32,0

Основными видами сбережений населения являются прирост нефинансовых и финансовых активов. Их динамику показывает таблица 4.

Итак, накопления в нефинансовые активы за период 2004–2008 гг. выросли в 3,5 раза, а в финансовые – почти в 3,7 раза. Кардинальный скачок в динамике накоплений финансовых активов, как показывает таблица 4, произошел в 2005 г., когда их рост составил почти 515%. В результате существенно изменилось соотношение между двумя основными видами сбережений. Удельный вес накоплений нефинансовых активов сократился с 68,9% до 33,8%, а доля накопления финансовых активов, напротив, резко повысилась до 66,2%, вместо 31,1%.

⁴ Социальное положение и уровень жизни населения России, 2010, с.106.

Более высокие темпы роста накоплений в финансовые активы объясняются тем, что на быстрорастущем фондовом рынке, что имело место перед кризисом, значительно быстрее и легче заработать большие деньги, чем при инвестициях в нефинансовые активы. Даже высокая рентабельность инвестиций в недвижимость, рынок которой также переживал бурный рост, была ниже, чем доходность ценных бумаг, особенно «голубых фишек».

В 2008 г. темпы роста сбережений снизились на 6,3%, при этом накопления нефинансовых активов выросли на 26%, а финансовых активов сократились на 40%. В результате качественно изменилась их структура. Удельный вес первых вырос до 68%, а вторых — упал до 32%, так как фондовый рынок одним из первых рухнул под влиянием мирового кризиса.

В силу специфики механизма функционирования российский фондовый рынок служит сферой инвестиций преимущественно для богатых и сверхбогатых. Средне и малоимущие домашние хозяйства предпочитают держать свои сбережения, как правило, на банковских депозитах. Особенно после того, как была введена государственная система страхования вкладов.

Кризис показал, что клиенты санируемых и обанкротившихся банков не потеряли свои деньги. Поэтому даже в 2009 г., когда наступила острая фаза кризиса, вклады физических лиц по сравнению с 2008 г. выросли почти на 14,5%, составив около 6 трлн. руб. В 2010 г. этот тренд продолжился. Объем вкладов увеличился до 7,5 трлн. руб., что на 26,7% больше, чем в 2009 г.

Изменения структуры финансовых инвестиций показывает рис. 1.

Итак, если в 2004—2005 гг. главной сферой вложений в финансовые активы была покупка валюты, а накопление сбережений во вкладах и ценных бумагах составляли довольно скромную долю, то в 2006 г. их доли были равны, а начиная с 2007 г. преимущественное значение приобретают накопления сбережений во вкладах и ценные бумаги. В 2011—2012 гг. темпы роста банковских вкладов населения заметно выросли и, как считают специалисты, достигли своего максимума. По итогам 2012 г. их объем составит 14 трлн. руб., что на 21,5% больше, чем в 2011 г. После провала в 2009 г. их доля в банковских пассивах составляет около 30%. При чем основными вкладами являются рублевые. Доля валютных вкладов немного выше 18%⁵. Другой важный момент — довольно высоковолатильная динамика прироста денег на

⁵ Ведомости, 14 декабря 2012 г.

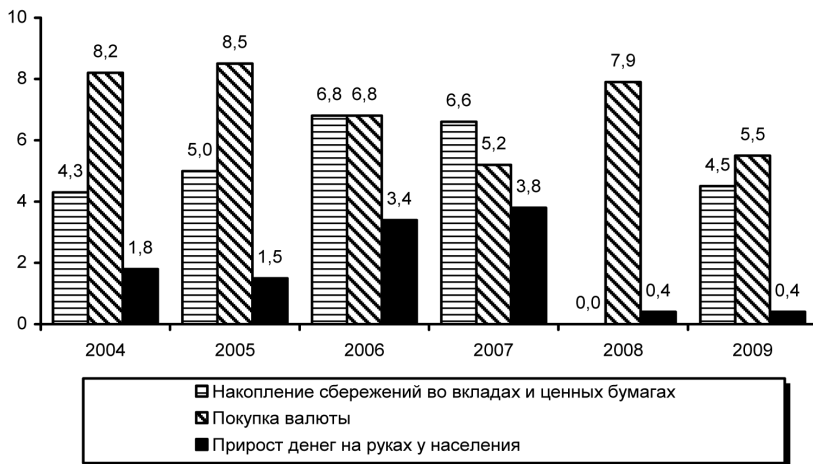


Рис. 1. Основные каналы трансформации личных сбережений в финансовые инвестиции ⁶

руках у населения. В 2004–2005 гг. на их долю приходилось менее 2%, в 2006–2007 гг. – более 3%, а в 2008–2009 гг. – 0,4%. Это весьма и весьма положительный момент, который свидетельствует о растущей финансовой грамотности населения. Известно, что если деньги не находятся в экономическом обороте, то они превращаются в простые бумажки, которые в условиях высокой инфляции обесцениваются. Кроме того хранить деньги в банке более надежно, нежели дома.

Несмотря на определенные положительные тенденции в развитии структуры личных сбережений, все еще в этой важной сфере российской экономики имеется немало жизненно-важных проблем, которые нуждаются в безотлагательном решении, среди которых – существенное повышение эффективности сберегательно-инвестиционной деятельности населения.

⁶ Социальное положение и уровень жизни населения России, 2011, с.100.

Корпоративная культура организации как социокультурный ресурс менеджмента

Княжев А. В.

аспирант, Российская академия предпринимательства

В статье речь идет о механизмах формирования корпоративной культуры и социокультурном развитии организаций. Российская деловая культура существует и развивается на территории, которая является сосредоточением культурного разнообразия. Для отечественной бизнес-среды, в определенной степени, могут быть присущи элементы как западной, так и восточной деловой культуры. Знания деловой этики различных национальных культур позволят эффективно использовать социокультурные ресурсы бизнес-организаций.

Ключевые слова: бизнес-организации, деловая культура, корпоративная культура, социокультурные ресурсы, социокультурные ценности.

Corporate culture of the business organization as a major sociocultural resource of a management

This article focuses on the mechanisms of creating to corporate culture and sociocultural development organizations. Russian business culture exists and develops in the territory, which is a concentration of cultural diversity. For the domestic business environment, to some extent, could be attributed to elements of both the western and eastern business culture. Knowledge of business ethics different national cultures will effectively use sociocultural resources of business organizations.

Keywords: the business organizations, business culture, corporate culture, sociocultural resources, sociocultural values.

Понятие «социокультурное развитие организаций» отражает новое осмысление проблем современного менеджмента. Это понятие стало оформляться в 70–80-х гг. прошлого века, когда появился интерес к изучению успешных бизнес-организаций и кросс-культурных особенностей международных компаний, был собран богатейший эмпирический материал, характеризующий успешные деловые организации как уникальные культурные общности, имеющие в то же время много сходных социокультурных позиций. Этот термин прочно входит в деловой язык наряду с понятием «корпоративная культура».

С помощью понятия «социокультурное развитие организаций» можно описывать и процессы организационной культуры, происходящие в малых фирмах, и процессы корпоративной культуры, происходящие в корпорациях. Оно поглощает эти понятия, которые неред-

ко употребляются как взаимозаменяемые в описании социокультурных процессов. Понятие «организационная культура» возникло как изначальное, родовое, и обозначало любые культурологические явления в организациях, а понятие «корпоративная культура» возникло как уточняющее, характерное только для крупных предприятий.

Бизнес-организация представляет такое переплетение социокультурных позиций различных социальных сил в организации работ, которые надо изучать во многих аспектах. Для того чтобы понять социально-культурную специфику бизнес-организации, можно употреблять понятие «организационная культура», а для того, чтобы изучать единство культурного разнообразия в бизнес-организации, можно употреблять понятие «корпоративная культура» в сочетании с понятием «субкультура». В целом все это и оказывается процессом социокультурного познания, где организационная культура становится его первичным объектом.

Так, применительно к отечественной бизнес-среде возникает вопрос о том, что представляет собой российская деловая культура, которая имеет евразийские основы, в каком направлении она развивается, в чем проявляются ее синдромы в отличие от западных и восточных деловых культур. Важно также понять и то, как происходит трансляция корпоративных ценностей из головного офиса в зарубежные филиалы транснациональных компаний. Интерес вызывают и способы формирования корпоративных культур, а также методы раскрытия социокультурных ресурсов бизнес-организаций.

Российская деловая культура существует и развивается на территории, которая является сосредоточением очень большого культурного разнообразия, где пересекаются западные и восточные деловые культуры. Но социокультурная интеграция все же происходит в российском обществе по западному типу, где сильна ориентация на американскую деловую модель. В то же время в российском обществе развивается исламский тип бизнес-организаций, который подчиняется законам шариата.

Выбор американской деловой культуры в качестве главного ориентира из всех западных культур индивидуалистского типа является эталонным для сравнения, помогающим изобразить видение российской деловой культуры. Американская деловая культура очень прагматична и агрессивна, так как основана на традициях свободного предпринимательства. «Дух первопроходцев» породил такие американские ценности как самостоятельность, динамичность, жесткость, готовность к риску и ответам на вызов. В американской модели поведе-

ния ценится ориентация на цель и достижение конечных результатов кратчайшим путем, а статус работника определяется достигнутыми успехами. Личная ориентация на успех обусловлена, прежде всего, мотивами соперничества и материальными выгодами, а достигнутый успех нуждается в подкреплении похвалой со стороны администрации. В американской деловой культуре сильно выражена и ориентация на индивидуальную карьеру. В то же время американская деловая культура легко адаптируется к командной работе и принятию корпоративных ценностей. Она отличается парадоксальным сочетанием личного индивидуализма и подчиненности работников жестким организационным технологиям. Именно этот парадокс и дает такой эффект в достижении конечных результатов. Американцы отлично обучены специализации в управлении и совершенно не стесняются признавать, что во всем остальном они некомпетентны.

В американских фирмах развит культ повышения квалификации, постоянно проводятся тренинги, разыгрываются те или иные ситуации, читаются различные спецкурсы. Особенно важны тренинги, где выявляются лидерские качества, ибо ничто так не ценится в американском бизнесе, как умение вести работников за собой. Очень ценится умение работать в команде. Если сотрудник пренебрегает командной работой и замыкается, его дни в компании сочтены. Излюбленным методом американцев в решении многих важных проблем является мозговой штурм в командах. Труд каждого оценивается по заслугам, так как в американской деловой культуре конечный результат является мериллом успеха. В американской деловой культуре принято показывать себя с лучшей стороны, используя для этого каждый шанс.

С другой стороны, некоторые авторы отмечают ценностную ориентацию в понимании американской организационной культуры. Так, Т.И. Курбыла определяет ее как «набор базовых ценностей, убеждений, негласных соглашений и норм, разделяемых всеми членами организации» [4]. Все в организационной культуре вертится вокруг системы ценностей и норм: обстановка в корпоративном помещении, внешний вид сотрудников, отношения между ними и отношение к конфликтным ситуациям в организации, организация праздничных мероприятий и т.д.

В российских представительствах американских фирм, как правило, копируются традиции головного офиса. Так, например, в российском отделении «Intel Corporation» американская деловая культура выглядит так: ежеквартальные выезды в пансионат и походы в боулинг, коллективное празднование дней рождения, премии и мораль-

ное стимулирование, тринадцатая зарплата, ротация кадров, электронная переписка в офисе, которая ведется на английском языке. В самом головном офисе исповедуется идеология супердемократизма, когда отменены роскошные кабинеты топ-менеджеров и все знаки различия должностей «сверху вниз», введено правило общаться на внутреннем сайте с низовым линейным персоналом, все сотрудники работают в отгороженных помещениях без дверей, создается обстановка непринужденности, подчеркивая, что все работают вместе, делая общее дело.

Для российской бизнес-среды ось «западные деловые культуры — восточные деловые культуры» фиксирует ситуацию, когда российские фирмы успешно перенимают западный опыт управления и развивают собственные деловые культуры прежде всего в этом направлении. Но это во многом зависит от того, кто руководит российской компанией. Если эта фирма иностранная и руководят ей иностранные топ-менеджеры, то тогда они внедряют западные управленческие технологии, преодолевая при этом «культурный шок» российского персонала. Сходная ситуация возникает и тогда, когда во главе российской фирмы стоит российский руководитель, имевший опыт работы в западных фирмах. Если же фирмой руководит тот, кто не ориентирован на западные технологии, то тогда может оказаться, что российский менталитет с его сетевыми отношениями будет доминирующим.

Ось «индивидуализм — коллективизм» фиксирует ориентацию на западные деловые культуры, что означает восприятие их ценностей и норм поведения в качестве социально значимых. Согласно исследованиям Г. Хофштеде [9] и Г. Триандиса [11], индивидуалистские деловые культуры исповедуют такие страны постиндустриального мира как США, Канада, Великобритания, Ирландия, Франция, Италия, Нидерланды, Бельгия, Дания, Германия, Швеция, Австралия. Коллективистские деловые культуры представлены этими исследователями так: Китай, Корея, Япония, Португалия, Гватемала, Венесуэла, Колумбия, Коста-Рика, Перу, Эквадор, Пакистан. Представляется, что в российской деловой культуре эти компоненты, т.е. индивидуализм — коллективизм, более или менее сбалансированы, однако их приоритеты зависят от конкретных руководителей конкретных компаний.

С точки зрения культурологического подхода ось «индивидуализм — коллективизм» наиболее разработана. Можно считать, что именно это измерение социокультурной вариативности является главным разделительным барьером в оценивании западных и восточных культур в деловых организациях. Наибольший вклад в разработку этой проти-

воположности внес Г. Триандис. Индивидуалистская культура — та, в которой личностные цели работников считаются в деловой организации более важными, чем групповые. Коллективистская культура — та, в которой групповые цели считаются более важными, чем индивидуалистские. В каждой деловой культуре есть какие-то сочетания индивидуализма и коллективизма, но в то же время существуют и их сильные проявления, близкие к полюсным значениям. Так, например, американская деловая культура сильно индивидуализирована, а японская, китайская и особенно корейская — сильно коллективизированы вплоть до проявления полного послушания менеджерам. В корейской деловой культуре, например, принято всем работникам вставать, если к ним в отдел зашел генеральный директор. В американской деловой культуре каждый работник может послать обращение с инициативным предложением непосредственно главе фирмы.

В индивидуалистских деловых культурах прежде всего сильна ориентированность на самореализацию, где преобладает мотивация «Я сам». «Индивидуал» может входить в состав сразу нескольких групп, воспринимая их как свои. В культурологической терминологии они называются ингруппами, т.е. вхождение индивида внутрь групповой субкультуры. Эти группы выполняют очень важную социальную роль в его жизни, так как именно в них он находит себе собеседников, с которыми можно обсуждать все то, что его волнует. Но самое главное то, что в этих ингруппах индивид находит поддержку и самоуважение. Это семья, компании бывших сокурсников, дружеские связи с некоторыми сослуживцами, встречи по интересам, различные спортивные клубы. Но по сравнению с работниками коллективистских культур индивидуалы оказываются все же более одинокими, надеясь прежде всего на себя. В коллективистской культуре они независимы и автономны в своем поведении, самостоятельно решая свою судьбу. Нередко они изменяют ситуацию в свою пользу благодаря мотивации на достижение успехов. В индивидуалистских культурах индивид может входить в состав таких ингрупп, интересы которых противоречивы и даже конфликтны. В этом случае его статус оказывается маргинальным, т.е. надгрупповым или внегрупповым в том смысле, что он принадлежит самому себе, а его поведение не зависит от мнения той или иной ингруппы, с членами которой у него просто хорошие отношения.

В коллективистских культурах развито чувство «мы», где каждый самоприобщает себя к определенной группе, принимая ее правила поведения, и где все внешние группы, т.е. аутгруппы, часто воспринимаются как чужие. Чем более сплочены члены своей группы, тем боль-

ше члены всех других аутгрупп выглядят в их глазах чужаками. Своя группа вырабатывает такие ценностные ориентации и такие нормы поведения, которые принимаются всеми, кто ее образует. В деловой коллективистской культуре считается, что успех каждого достигается усилиями всех. В одних деловых культурах семейно-родственные отношения оказываются главными, в других — главными становятся отношения единоверцев, в третьих — главными являются сетевые отношения личной взаимозависимости или кулуарно-деловые отношения, где объединение происходит в интересах выгоды всех и каждого. Группы, которые объединились на основе личной заинтересованности друг в друге, оказываются менее устойчивыми.

Так или иначе, но группы объективно выполняют функцию поддержки и защиты работающих, где многим импонирует открытое проявление чувств взаимодоверия, взаимоуважения и взаимной доброжелательности. Иногда группы оказываются настолько сплоченными, что каждый воспринимает ее как продолжение самого себя. Главным в коллективистских деловых культурах является сбалансированность отношений как по вертикали, где может проявляться подавление групповой воли административной волей главы фирмы, так и по горизонтали, где групповые отношения выполняют функцию смягчения конфликтности.

В коллективистских культурах время, затраченное на общение, считается естественным продолжением рабочего времени, и его затрачивается больше, чем в индивидуалистских деловых культурах. Это время воспринимается как органично совмещающее процессы общения с процессом работы: без общения работа невозможна. В индивидуалистских деловых культурах время на общение значительно сокращено, так как там все подчинено работе «без сантиментов».

Индивидуал нацелен на деловые отношения с быстрой отдачей, а коллективист нацелен на установление межличностных отношений с перспективами на деловое сотрудничество. Индивидуал нуждается в соперничестве и признании собственных успехов, а коллективист — в доброжелательной атмосфере, которая создает стимул для общих деловых успехов всем. Индивидуалы часто рекламируют самих себя и кажутся нескромными, а коллективисты ведут себя скромно, так как деловые успехи считают заслугой всей рабочей группы. Индивидуалы, выстраивая свои стратегии поведения на денежном расчете, могут показаться циничными и прямолинейными, а коллективисты, ориентированные на человеческие отношения, могут показаться индивидуалам непрактичными, не принимающими прагматические стандарты жизни.

Ось «личностно-сетевые особенности деловой культуры – семейственно-клановые деловые культуры» отражает ситуацию, когда более всего проявляется специфика российской деловой культуры. Это ориентация, прежде всего, на сетевые отношения в организации, которые и помогают, и мешают делать дело. В российско-исламской деловой культуре это проявляется в отношениях, которые основаны на родственных связях, что особенно характерно для северокавказских народов, и на этнических взаимоотношениях (например, Республика Татарстан и др.). В общей модели эта социокультурная ситуация выражена пока незначительно, но ее значительность будет возрастать. Исламская модель бизнеса очень привлекательна для почитателей Корана, так как она отстаивает принципы справедливости, благотворительности и предлагает беспроцентный кредит. В России растет количество верующих-мусульман, которые открывают свой бизнес.

В настоящее время в международном деловом мире происходят процессы активизации исламской деловой культуры, которая подчиняет своему влиянию различные исламские государства с различной национальной культурой. Несмотря на существенные различия в уровне жизни, местных национальных традициях и исторических судьбах, исламские народы втягиваются в поле единой общемусульманской культуры, которая оказывает существенное влияние на предпринимательскую деятельность мусульман и на их отношение к организации управления в фирмах. Столкновение с западными социокультурными ценностями, которые оказываются неприемлемыми для исламской деловой этики, еще более укрепляет повседневные моральные основы деловой культуры ислама. В то же время расширение экономической интеграции на мировых рынках порождает тенденцию к сближению исламских и не исламских бизнес-организаций. Особенности исламской деловой культуры хорошо прописаны в исламском деловом кодексе, который дает ориентиры в регуляции поведения и предпринимателей, и менеджеров, и работников. Исламские социокультурные ценности характерны для двух разновидностей деловой культуры восточного мира: семейной и клановой.

Однако расхождения национальных деловых культур наиболее выявлены в особенностях индивидуалистских и коллективистских социокультурных позициях. Именно здесь и проявляется больше всего различий. Жесткие западные культуры и эталонная американская деловая культура обладают организационными технологиями, которые включают работников в определенный темп и ритм работ. Восточные деловые культуры обладают самоорганизационным потенци-

алом работников, вовлеченных в семейные и групповые отношения, которые регулируют их трудовые усилия по максимуму. Российская деловая культура имеет некий промежуточный статус между двумя полюсами деловых культур.

В этой связи следует рассматривать корпоративную культуру организации как явление многогранное, пронизывающее все стороны рабочей жизни сотрудников. Некоторые авторы представляют корпоративную культуру как «наблюдаемые повторяющиеся модели поведения во взаимоотношениях людей, например, используемый язык, формы проявления уважения, принятые манеры» [3]. Способы взаимодействия между людьми — безусловно, одна из важнейших составляющих в культуре организации, но кроме взаимоотношений между индивидами и группами есть еще негласные и гласные уставы, которые регулируют эти отношения. Они также являются частью норм корпоративной культуры.

Н.И. Кабушкин обозначил организационную культуру как «правила игры, действующие в организации, приемы и навыки, которыми должен овладеть новичок, чтобы быть принятым в члены организации» [2]. Преемственность любой культуры — необходимый для ее существования элемент. А такая преемственность напрямую базируется на способности человека к передаче и адекватному восприятию информации. Иными словами, обладая знаниями деловой этики различных национальных культур, можно эффективно использовать социокультурные ресурсы бизнес-организаций. Отсюда можно заключить, что понятие «социокультурные ресурсы бизнес-организаций» означает возможности топ-менеджеров головного офиса организовывать командные человеческие ансамбли и управлять, используя их разработки и инициативы. Именно такой подход апробирован в международной управленческой практике как наиболее эффективный.

В бизнес-организации деловые культуры корректируются так или иначе теми командными ансамблями, которые обогащают ее основные ценности и задают способы регуляции жизнедеятельности ее персонала. Поэтому важно понять, какие типы команд существуют в компаниях. Критериями их выделения являются четыре позиции на основе разработок Г.Н. Ильиной [1]. Это «строгий» коллективизм (формируется в жестких рамках организационного управления по вертикали); «гибкий» коллективизм (формируется как свободное волеизъявление работников, которые связаны взаимными обязательствами на добровольной основе по горизонтали). Первые работают в ограниченном поле сотрудничества (например, бухгалтерия банка), а вто-

рые работают в свободном поле сотрудничества (например, стратегический отдел развития компании). На этой основе можно выделить четыре основных типа командных ансамблей — «свободное поле сотрудничества», «гибкий» коллективизм, «ограничительное поле сотрудничества», «строгий» коллективизм.

Основополагающим для менеджмента развивающейся бизнес-организации является четкое представление о том, как управлять внутренним и внешним окружением, чтобы адекватно реагировать на изменения в конкурентной рыночной среде. Высшее звено управления часто наращивает усилия в реализации нововведений, находясь под прессом перестройки внутренней системы управления. Однако это оказывается трудной задачей. Инициативы сотрудников не всегда находят отклик в сознании топ-менеджеров, к тому же эти инициативы зачастую запаздывают. Бывает так, что сотрудники не всегда владеют полной информацией о происходящих изменениях, а топ-менеджеры не всегда предоставляют им эту информацию вовремя. Зачастую нововведения попросту навязываются работникам. У них возникают психологические барьеры, но не к самим переменам, а к способу их распорядительной передачи на исполнение. В этом проявляется главная проблема управления. Значительные социокультурные ресурсы компании оказываются незадействованными. Поэтому эффективность деловой культуры важно оценивать в зависимости от того, насколько она способствует формированию конкурентного потенциала компании, поскольку именно конкурентные преимущества оказываются показателем сохранения и развития уникальности корпоративной культуры.

В практическом смысле механизм формирования и развития корпоративной культуры организации является самостоятельным направлением деятельности ее менеджмента, хотя и тесно связанным с «культурным обеспечением» персонала и субъектов управления. Однако процесс этих изменений должен быть не стихийным, а целенаправленным, осуществляющимся поэтапно. Считается, что таких этапов должно быть не менее трех.

На первом этапе (так называемый стартовый уровень развития) необходимо создание документов, составляющих нормативную базу деятельности, которые должны проецироваться на ведение и отношения сотрудников. На втором этапе формируется базовый уровень корпоративной культуры. На этом этапе создаются и транслируются ценности, нормы, принципы, правила и пр., определяющие внутреннюю и внешнюю жизнь организации. Важно, чтобы они были осознаны

субъектами деятельности и добровольно приняты как личностные. На третьем этапе необходимо достижение высокого уровня развития корпоративной культуры организации, превращения ее в корпоративную индивидуальность. В этом случае должно быть достигнуто единство ценностей, принципов, норм и интересов [8]. Заметим, что в данных исследованиях речь не идет о развитии профессионализма персонала и субъектов управления. Это ставит под сомнение их эффективность.

Что характерно, на практике многие отечественные компании реализуют этот трехэтапный вариант. На первом этапе они ориентированы на решение стратегических задач развития. На втором этапе не акцентируется вопрос методического обеспечения формирования и развития корпоративной культуры организации. При этом упор делается на создание соответствующей кадровой политики, разработку эффективного фирменного стиля, традиций организации. На следующем этапе осуществляются расширение и углубление деятельности по развитию [7]. Опыт такой работы свидетельствует, что формирование и развитие осуществляются довольно хаотично, по формальным моментам, без продуманной стратегии и научного обеспечения. Очевидно, что содержание этапов должно быть достаточно широким. В частности, проблема корпоративных отношений и корпоративной культуры организации должна рассматриваться при формировании концепции стратегии социально-экономического развития организации, стать ее неотъемлемой составной частью.

Важно, чтобы субъекты управления организаций (их нередко называют агентами перемен) отчетливо себе представляли, что такое корпоративные отношения и культура, корпоративная индивидуальность, какова должна быть корпоративная субкультура, каковы ее отношения с планируемой преобладающей культурой, а также с возможной контркультурой. Важно знать, каким должно быть содержание будущей корпоративной культуры организации, каковы должны быть соответствующие технологии организационных изменений. Отчетливость этих представлений возможна на основании аналитической работы и обобщения опыта эффективных организаций. Считается, что такую работу должны осуществлять прежде всего субъекты управления организацией (агенты перемен). Однако в последнее время все больших сторонников завоевывает идея введения в управленческую элиту организации «менеджеров по культуре» или «трансформационных лидеров» [5], в чьи задачи входит обеспечение процессов формирования и развития корпоративной культуры.

На данном этапе необходимо также четко определиться с формулировками миссии организации, ее философии, а также проектом имиджа. Это серьезная аналитическая работа, результаты которой должны быть синтезированы в ясные и привлекательные образы и формулировки, в которых широко используются возможности символов и визуальных метафор [10]. Далее необходимо сформулировать систему принципов, ценностей, норм и правил поведения, единых для всех работающих в организации, создавать систему корпоративной информационной среды. В это же время целесообразно разработать проекты корпоративных ритуалов и традиций. Главное, чтобы их не было много и они были бы естественными, органичными как для организации, так и для работающих в ней. После этого необходимо осуществлять работу по реализации концепции имиджа организации.

Параллельно должно осуществляться планирование развития кадрового потенциала организации на всех уровнях в соответствии с идеологией корпоративности и практическое воплощение этих планов. Данная деятельность должна быть в центре постоянного внимания менеджмента организации, поэтому необходимо создание комплексной системы мониторинга. Отслеживаемыми параметрами, в этом случае, могут являться процессы лично-профессионального развития персонала и субъектов управления, карьерное и кадровое движение, отношения по вертикали и горизонтали, особенности поведения и общения, доминирующие настроения, морально-психологический климат, эффективность имиджа организации и ее руководства, следования традициям, ритуалам и пр. Мониторинг позволит вносить необходимые коррективы в эти сложные процессы, предвосхищать ситуации, требующие смены тактики, а возможно, и стратегии, принимать превентивные меры.

Количество и содержание этапов такой работы зависит от особенностей организации и поставленных целей развития. Главное, чтобы организационная элита отчетливо понимала, что формирование корпоративной культуры и корпоративной индивидуальности организации — это всерьез и надолго и «кампанейщина» здесь неприемлема.

Проблема оптимизации корпоративной культуры, как правило, рассматривается в широком контексте трактовки как общее повышение эффективности, определение различного рода факторов, в том числе и психологических, способствующих продуктивному развитию [6]. Данный подход обусловлен тем, что исследуемые объекты являются весьма сложными, с разнообразными, сложно опосредованными системными связями, поэтому традиционные методы оптимизации, основанные на поиске наибольшего или наименьшего значения

какой-либо важной характеристики объекта, могут не дать необходимых результатов. В то же время оптимизация в психологических исследованиях может рассматриваться и более узко, с ориентацией на конкретное улучшение отдельных характеристик изучаемого объекта или констатации действия отдельных факторов.

В работах по проблеме оптимизации корпоративной культуры организации чаще реализуется именно последний подход. В частности, в качестве критериев оптимизации нередко выбираются повышение удовлетворенности трудом, уровень лояльности сотрудников, эффективность работы каждого сотрудника и организации в целом [7]. Очевидно, что это всего лишь опосредованные характеристики корпоративной культуры организации.

Корпоративная культура представляет собой сложное многофакторное явление, она является важнейшим инструментом социокультурного развития организации. При ее формировании следует учитывать все социокультурные особенности бизнес-среды, что позволит повысить стабильность и конкурентоспособность бизнес-организации.

Используемая литература

1. Ильина Г.Н. Проблема формирования управленческих команд: дилемма коллективного и индивидуального в организационной культуре российских предприятий // Социально-гуманитарные знания. 2003. № 6.
2. Кабушкин Н. И. Основы менеджмента. М: БГЭУ, 1996.
3. Кибанов А. Я., Захаров Д.К. Коновалова В. Г. Этика деловых отношений. М.: ИНФА-М, 2002.
4. Курбыла Т.И. Конфликты и сотрудничество в американской демократии // Вестник. 1997. Сер. 3. № 2.
5. Ньюстром Дж. В., Дэвис К. Организационное поведение. СПб., 2000.
6. Реан А.А., Коломински Я.Л. Социальная психология общения. СПб. 1999.
7. Шустова М. С. Оптимизация процесса формирования корпоративной культуры: Автореф. дис. канд. психол. наук. М., 2006.
8. Шустова М. С. Специфика формирования корпоративной культуры российских компаниях // Акмеологические исследования потенциала, резервов и ресурсов человека. М.: РАГС, 2005.
9. Hofstede G. Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations across Nations. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2001.
10. Moscovici S. The phenomenon of social representations. Eds. R. M. Farr and S. Moscovici. Cambridge. 1984.
11. Triandis, H. C. Individualism and collectivism. Boulder, CO: Westview Press, 1995.

Перспективы и стратегический выбор России: самоорганизация виртуальных информационных пространств: логика иерархического взаимодействия

Кувакова И. М.

кандидат социологических наук, доцент,
Российская академия предпринимательства

Статья посвящена проблемам исследования и переустройства общества, которые были, есть и останутся особым предметом практики и объектом профессиональной деятельности.

Ключевые слова: единая иерархия, проблемное пространство, валидность, интеграл факторов.

Prospects and strategic choice of Russia: self-organization of virtual information spaces: logic of hierarchical interaction

The article is devoted to the problems of the study and reconstruction of the society, which were, are and will remain a special subject of the practice and the object of professional activity.

Keywords: united hierarchy, problem-solving space, validity, integral factor.

Стратегический выбор России в перспективе ближайших лет развития и XXI столетия в целом должен учитывать и принимать во внимание как «высокие» достижения, так и недооцененные успехи, ошибки и опыт прошлого мировой системы, адаптировать и использовать институты общества, государства, рынка и права, морали, инициативы и профессионализма.

Этому объективно широко содействуют: свобода предпринимательства, разнообразие форм собственности и моделей (механизмов, инструментария, критериев, показателей) управления (самоуправления), менеджмента (самоменеджмента) и контроля за результативностью ресурса, «человеческого капитала»¹; многообразие стимулов и

¹ Один из очевидных вариантов общественного развития, дискутируемый с начала «перестройки» – путь реализации концепций «конца истории и идеологии». См.: Р. Арон, Дж. Ритцер, М. Уотерс, др.; Э. Абелинскас, В. Багдасарян, М. Вилисов, К. Галжиев, В. Гарбузов, В. Гончаров, А. Гусев, Ю. Волков, А. Жукоцкая, А. Зиновьев, С. Кара-Мурза, Ю. Красин, И. Клямкин, В. Лексин, А. Панарин, Б. Славин, С. Сулакшин, Э. Теплов, Н. Шеляпин, М. Юрченко, а также: Иванов В.Н., Иванов А.В., Доронин А.О. Управленческая парадигма XXI века. Том 1., М.: 2002; Якунин В.И.,

средств самоорганизации, социальной защиты дееспособного (ответственного) гражданина как «субъекта» и «трудового ресурса», собственника и креативной – созидательно-творческой личности, как интеллектуального объекта эры инноваций, мирового рынка труда и информационно-компьютерных технологий (ИКТ).

Понимание, оценка, усиление и дальнейшее использование имеющихся сегодня и будущих возможностей, общественных и научно-технических достижений связаны с прогрессом в управлении. Особой зоной является процесс принятия управленческих (менеджмент) решений – вариативного научного исследования, выбора критериев, моделирования, обоснования... Выбор решений обусловлен (детерминирован) главными результатами исследования таких сложных феноменов, как: само- и организация, движение, изменение и развитие (само-, видо-, «mix», пр.); познание (самопознание, самопостижение, пр.), научное ощущение (интуиция), опыт наблюдения (созерцания, восприятия), понимания и объяснения процессов; установления и использования принципов, естественных закономерностей и законов природного, процедур и этапов общественного – социокультурного (социального, социетального, социотехнического, социотехнологического, системотехнического, пр.), экономического (стихийного, рыночного, фискального, монетарного, пр.), гео- и политического (государственного), информационного (моно-, поли-, «melange», пр.), а также иного смешанного (интегрального, интегративного).

Здесь многочисленные варианты исследования могут быть представлены иерархией взаимосвязанных «цепочек процедур», самоорганизующихся в процессы, поступательно и по кругу (циклично) повторяющихся, дополняющих друг друга и уточняющих исходное явление.

Следствием определенной «цепочки процедур» является, как правило, основная (общая) «логика процесса», которая направляет – управляет актами мышления (сознания, осознания), сбором информации и методами исследования, выбором (принятием) и обоснованием любого рода решения, включая воспроизводство (или частичное изменения) и относительную смену (кардинальную замену) способа устойчивой жизнеспособности – как одного из ответов (единственного в данный конкретный момент) на «вызовы» (А. Тойнби) пространства-времени.

Сулакшин С.С., Багдасарян В.Э., др. Государственная политика вывода России из демографического кризиса. Монография. М., 2007; Национальная идея России. (Под общей ред. С.С. Сулакшина). В 6 т., М.: Научный эксперт, 2012, др.

Этот ответ в любой момент времени зависит от множества факторов; при этом, не всегда, но на каждом «судьбоносном» витке производства он предопределяет будущий результат.

Конкретно метод исследования представляет собой поступательную последовательность «актов — процедур»: изучения набора свидетельств, комплексов сведений, концептуальных и мировоззренческих конструкций, пр.; *анализа* специально (случайно) полученных, массивов информации, опытно-экспериментальных данных, пр.; целой «творческой лаборатории» их объективного и субъективного соседства, соединения (сочетания). Подчиняясь поставленным целям анализа происходит уточнение и целерациональное *смешение* («mix», «melange» — перемешивания) данных, фактов, пр. Следующий акт — сознательная (разумная) эклектика («melange mixed» — смешение смешанного») всегда (!) промежуточных итогов, что позволяет достигнуть относительно достоверных выводов и потребовать, по возможности, их повторной (многократной) перепроверки, уточнения, корректировки для дальнейшего использования.

Результатом корректировки фактов становится получение валидных (надежных) и неопровержимых (до времени) научных доказательств, которые раскрывают ранее неизвестные (или не используемые) возможности интегрального интеллектуального *синтеза* как *синергии*.

На основе исходного метода исследования изучается любой объект научного познания — от царств «живой» и «неживой» природы, мышления, труда, занятости, знаний и самого человека до организованных им цивилизационных проблемных пространств (полей, зон, групп) энергий (революций, людей, масс, пр.); оснований (слов, понятий, категорий, пр), основ учений (идей, парадигм, концепций, пр.), государственной, социальной, военной практик, опыта... Например, интегративная («смешение смешанного») взаимосвязь цивилизационного исследуется как *единая иерархия проблемных пространств*: главного — планетарного (глобального), *основного* — международного, общего — межгосударственного (межстранового), *прикладного* — внутригосударственного, межрегионального, практического — от частного до корпоративного.

Итак, через определенный ряд существенных для цивилизации (ресурсных, материальных, финансовых, социальных, климатических, пр.) проблем и их *групп*, объединенные в *зоны* и комплексы полей, организующих проблемные пространства информационного раскрывается все многообразие общественного — социокультурного, экономического, гео- и политического, государственного, научного, воен-

ного, управленческого и учебно-образовательного процессов, идущих как в отдельных, малых и больших обществах, так и во всех государствах мира.

Управление (менеджмент) этими процессами – от научного (псевдо-, квази-, пр.) обоснования мировоззренческих парадигм, концептуализации идей, выбора методологии, методов и моделей исследований до способов «преображения действительности» (К. Леонтьев) – реформирования, «перестройки», «перезагрузки», модернизации, инновирования реальности – идет с помощью принципов (закономерностей, законов) и систем: стихийного, «свободного» или регулируемого рынка; разных типов государственности (унитарных, федеративных, конфедеративных, пр.), порядка (авторитарных, тоталитарных, демократических, пр.) и т.д.

Сказанное ставит на повестку дня важные вопросы: места и роли участников в обсуждении международного контекста; ресурсы, возможности и пределы момента; глобальные вызовы, взаимопонимание и вектор цивилизационного развития; координации субъектов национальных отношений, международных объектов права и межгосударственных проектов; кризис и его последствия, концептуализация экономики, политики, образования и управления; выбора обоснованных подходов легитимного волеизъявления, способов международных исследований – идентичности, массовой миграции, целесообразности интеграции, защиты «прав и свобод»...

Под участниками понимаются: субъекты (человек, семья, этнос, народность, нация, пр.), изучающиеся всеми возможными информационными источниками; *объекты* (социальные группы, коллективы предприятий, профессиональные сообщества, организованные (или нет) массы населения, пр.). Их ценностно-мировоззренческие системы координат обусловлены ориентирами устойчивой, стабильной (или наоборот) жизнеспособности, характерными для данного пространства-времени моделями волеизъявления (потребности, мотивы, интересы, устремления, пр.), целеполагания (целестремления) и деятельности (занятости, труда, работы, предпринимательства, пр.). Системы координат обусловлены многомерной самоорганизацией индивидуально-институциональных систем: «человек (индивидуум)–природа–социальное окружение»; «личность– информация–власть–общество»; «человек (личность)–гражданин–общество–государство–мир»; «субъект действия–информация–власть–общество–мир»...

Речь идет об интегративном разнообразии отношений, так или иначе связанных, во-первых, с единым (одним для всех живущих)

информационным пространством цивилизационного, во-вторых, с искусным использованием — специальным, профессиональным мастерством применения имеющихся преимуществ, которые, как показывает практика, определяют ориентиры (критерии, оценки) ценностно-мировоззренческого поиска (идейного, идеологического, «просвещенного», духовного, патриотического, пр.); во многом способствуют (или нет) личной и национальной (само)идентификации; «живому», сугубо «человеческому» интересу — жизненному любопытству, познавательной любознательности, самопознанию и овладению высшими достижениями научного знания, техники, технологии, связи, СМИ, Интернета, ИКТ...

Именно здесь явственно и ярко отражаются опыт творческой гуманистической самореализации, полноты или скудности мышления индивидуума, «открытости», добродетельности, «позитивности» или «абсолютизации» девиантных тенденций... Предоставляя возможности для демонстрации «низменных» качеств или ориентируя на «высочайшие образцы» сознания и волевого устремления все участники информационного пространства создают «образ будущего» личности и общества: атмосферу либо поддержки, востребованности оригинальных, смелых решений и самосовершенствования, либо, наоборот, отторжения социальной среды, ее норм и культурного потребительства; развития или угнетения интеллектуальной интуиции, потребностей духовного поиска, профессиональной самореализации в отличии, например, от карьеры...

Богатство любого государства зависит не столько от ресурсов (хотя это весьма важно), сколько от управляемого волей народа развития — самоорганизации и объединения в нацию, скрепляемую верой и любовью к отечеству, почитанием великих предков, знанием истории, убеждениями («национальной идеей»), символами (флаг, гимн, ритуал) и «национальным достоянием». Это в современном мире — одно из важнейших преимуществ. Залогом конкурентоспособности являются: повышение (а не игнорирование) качества «непрерывного» (в течение всей жизни) образования; овладение историческим опытом и знаниями, целенаправленное повышение мастерства и соответствующий квалификационный статус, связывающие создание благоприятных (а не наоборот) условий для общего, гармоничного, продуктивного сотрудничества и содействия (не противодействия) «общему делу» (Н. Федоров) общественного блага.

Общество (человек, народ) вправе надеяться и ожидать от участников «общего дела», заново в «постперестроечной» России форми-

рующих инновационную этику деловых (предпринимательских) отношений, пространств СМИ, ИКТ органов государственной власти и «электронного правительства» всяческой поддержки, справедливых требований в деле организации атмосферы взаимодействия, ориентирующей на высокий, «достойный», а не на искаженный образ личности, на «правильный» «ответ» на вызовы времени и общества, и, на этом основании, на научную, адекватную оценку той полезности, которая управляет строительством будущего...

В качестве главных перспектив социального предлагается исследовать информационное поле проблем устойчивой (стабильной) жизнеспособности — от «поиска всеобщей справедливости», жизненной «правды» до счастья, объединения в союзы «равенства и братства», свободомыслия, прав и независимого волеизъявления людей; от качества воспитания, обучения и выбора обоснованных личных целей до способов преобразования реальности: общества, государства, «гражданской инициативы»... Последнее мало зависит от населения, просто граждан; несмотря на то, что, в *основном*, их позиции становятся все более аргументированными, справедливыми (например, «за честные выборы», «против коррупции», пр.). Сегодня его пытаются не столько «расслышать», но и «прагматически присовокупить» к достижению собственных далеко идущих намерений не только политические «тяжеловесы», но и их оппоненты.

В этой связи важными становятся критерии валидности (обоснованности, надежности, достоверности, пр.) — «чистоты», полноты, корректности, качества подаваемой информации...

Здесь важен и авторитет современных представителей информационной, духовной, интеллектуальной и бизнес элиты, главным образом, ученых, исследователей, авторов многочисленных концепций о грядущем и их первооткрывателей... Среди них немало успешных и незаурядных личностей — писателей и журналистов, государственных лидеров и политиков...

Однако, проблемы переустройства мира в общем всегда были, есть и останутся особым предметом практики и объектом специальной — профессиональной деятельности.

Профессиональный взгляд — это особое видение, восприятие глобального информационного пространства и понимания явлений жизни, даже сугубо частных как широко общественных.

Интеграл факторов информационного пространства разрабатывается исходя из объективной необходимости упреждения и предполагаемого повышения готовности к новым «вызовам» и «угрозам»; для

превентивного решения «старых и новых» проблем, повышения устойчивости в долгосрочной перспективе и использования факторов управляемого развития (саморазвития) всех (без исключения) составляющих элементов и частей общества. С целью создания Интеграла факторов информационного необходимо: 1) выделить главные проблемы, например, человека, общества, государства, науки, образования, СМИ, пр.; 2) объединить их в основные разноплановые *группы проблем* (ценностных ориентиров, критериев, принципов, закономерностей, законов развития, методологии научного исследования, обучения, лицензирования, пр.) и их 3) общие (социально значимые) проблемные зоны, которые можно описать. Последние, как правило, организуют опытно-практические *проблемные поля (поля проблем)*

Общество представляет собой пространство проблем, управляемое самовоспроизводимым единством — *иерархией интегралов*: «проблем — *проблемных групп* — зон — *полей*».

Достигнутый уровень (ступень) устойчивой (стабильной) жизнеспособности² оценивается как многомерность — полимерность, многоуровневость, полиморфность, разнонаправленность. Явления многомерного заключаются в «адресном» решении разноплановых вопросов проблемного пространства — «социально-информационных облаков» (термин заимствован из области ИКТ) и описывается «своими» иерархиями интегралов *проблем (групп, зон, полей)* — от главных — личностных (частных): психосоматических, эмоциональных, коммуникационных, само- и восприятия информационного фона, «уверенности в завтрашнем дне», самовыражения до общих — повышения *качества жизни* (физического, духовно-интеллектуального, ценностного, материально-имущественного, пр.), информационной, продуктовой и иной безопасности, например, при выборе методов исследования, способов преобразования реальности, моделей управления (самоуправления, менеджмента, пр.) или путей развития общественного потенциала: научно-познавательного, трудового, материально-технического, технологического...

Показатели уровня устойчивой жизнеспособности человека и общества призваны ориентироваться на принятые (как «лучшие») критерии продолжительности жизни — сохранения здоровья, умствен-

² Кувакова И.М. Выбор траектории саморазвития: повышение устойчивой жизнеспособности человека и управляемости общества. / Роль и место цивилизованного предпринимательства в экономике России. Сб. научных трудов. (Под ред. д.э.н., проф. В.С. Балабанова) / Вып. VII, М., 2004, с. 262; Национальная идея России. (Под общей ред. С.С. Сулакшина). В 6 т., М.: Научный эксперт, 2012, с. 13–15.

ной и физической активности, творческого долголетия, связанные с факторами *цивилизационного* — комфортных условий воспитания и обучения поколений, восприятия и оценки информации, ее достоверности и непротиворечивости, помогающих (а не мешающих) выбору путей самореализации и личностного роста, самообразования и профессионализации...

Оценка ступени достигнутой и потенциала возможного уровня устойчивой жизнеспособности возможны только в условиях виртуального социума — создания комфортных информационных пространств и расширения управляемости воздействий на факторы цивилизационного, которые, в идеале, предполагают объективный (реальный) рост личной результативности.

Под результативностью (результативностью личности) понимается интегральный (интегративный) показатель (критерий, оценка): трудоспособности (индивидуума, коллективов, сообществ территорий, пр.); производительности (единицы труда, рабочего места, предприятия, отрасли, пр.); дееспособности (ответственности) — от каждого человека (трудового ресурса), должного лица до разных органов и ветвей власти, управления и самоуправления, пр.); продуктивности (эффективности) — специалиста (работника), производства, управленческого решения, национального проекта; конкурентоспособности (внутри и между группами, организациями, отраслями, странами в международном масштабе, пр.) и т.д.

Создание новых информационных пространств тесно связано с условиями (атмосферой) *политической устойчивости (стабильности)* — «перехода» государства, его партнеров и союзников, мировых союзов и блоков к информационной стабильности (уважении национальных особенностей), взаимовыгодному сотрудничеству и в будущем к «бескризисному» миру.

Интеграл пространств устойчивой (стабильной) жизнеспособности создается на тех же методологических принципах, что и интеграл факторов информационного пространства. Предполагается «развертывание» способов информационной и опытно-практической превентивной (упреждающей) координации деятельности специалистов, разных групп и предприятий, отраслей и мирового разделения труда; распределения (перераспределения) источников доходов, применения разных типов (видов, форм) «интеллекта будущего» (людей, машин, «киберпространств», пр.) и методов социального управления — от виртуального социума («человеческий капитал», «трудовой ресурс», кадры, персонал) до всего потенциала цивилизационного — единства

государственных, межотраслевых, территориальных, корпоративных, частных и пр. возможностей. Указанное, с одной стороны, (само)организуется «социально ответственными обществами», а, с другой, с целью участия формируется населением, регулирующим выбор наиболее перспективных направлений и путей строительства будущего для себя и своей смены.

Полнота учета интересов, оптимальное сочетание и выстраивание прямых и обратных связей: «центр (государство, отрасль) – регион (территория, город)– муниципальное образование (район, предприятие) – население (коллектив, группа) – семья (человек, работник)» являются решающими факторами обновленного строительства «образа будущего» человека и общества, которое формируется под непосредственным влиянием взаимо непротиворечивых тенденций – перспективных стратегических проектов роста жизнеспособности российского государства: усиления интеллекта и повышения образования личности, самоорганизации сообществ, их союзов и территорий, регионализации, инновационного ИКТ, «электронного правительства»; самостоятельности, интеграции, координации, управления (самоуправления, менеджмента) и регулирования взаимосвязей субъектов, систем профессионализации и устойчивого развития...

Конкурентные отношения в социальном измерении: взаимосвязь политической и экономической конкуренции

Лясникова Ю. В.

кандидат социологических наук, доцент,
Российская академия предпринимательства

Институциональные исследования дают возможность определить природу конкуренции, ее проявления в социальных порядках ограниченного и открытого доступа. Преимущество последнего состоит в том, что безличная экономическая и политическая конкуренция приводит к эрозии рент, что в свою очередь, приводит к экономическому росту на основе инновационного развития. Переход от порядков ограниченного доступа к порядкам открытого доступа может опираться на адаптивную эффективность, то есть способность институтов отвечать на вызовы внешнего мира.

Ключевые слова: конкуренция, монополия, конкурентные преимущества, социальный институт, порядки ограниченного доступа, порядки открытого доступа.

Competition relations in social dimension: an interconnection of political and economical competition

Institutional researches give an opportunity to define the nature of competition and its display in limited access and open access orders. The advantage of open access orders is that the economic and political competition leads to rent erosion, which leads to the economic growth due to the innovative development. The transition from limited access orders to open access orders might be based on the adaptive efficiency, that is, the ability of institutes to meet the challenges of the world.

Keywords: fair competition, monopoly, competitive advantage, institute, limited access orders (natural states), open access orders.

В экономической теории свободная конкуренция и противопоставление ее монополии является основой рыночной парадигмы. Конкуренция определяет строение того или иного рынка и диктует поведение экономических агентов, конкуренция — это соревнование за потребителя. Классическая модель понятна и логична, но если анализировать развитие конкурентных отношений в каждом конкретном случае окажется, что участники бизнес-процессов могут воспринимать определенную отрасль как высоко конкурентную, даже если есть значительные признаки монополизации или вход новых участников

на рынок существенно затруднен. Как заметил Дж. Стиглиц, «конкуренция» вошла в экономическую теорию из бытового языка, и в течение длительного времени это слово обозначало только независимое соперничество двух или более лиц. Трудности выживания и развития бизнеса в современной России приводят к тому, что конкуренция как институт не воспринимается как благо для экономики. На обыденном уровне российские предприниматели получение конкурентных преимуществ связывают с доступом к госзакупкам или госактивам, применение коррупционных схем в борьбе с конкурентами. Как объяснить такой разрыв теоретических положений и понимания конкуренции участниками бизнес процессов?

Надо сказать, что и в обобщающих схемах, с одной стороны, конкуренция производит выгоды для экономики в целом, способствует совершенствованию производства и обращения, способствует снижению издержек и росту качества, развивает суверенитет потребителя. Совершенная конкуренция – это абстрактная модель, которая может быть проинтерпретирована как система, ведомая «невидимой рукой рынка». В ней действуют анонимные силы, поскольку потребители «не взирают на лица», а продавцы продают однородную продукцию. С другой стороны, экономика бизнеса говорит, что конкуренция также может привести к потерям вследствие увеличения затрат, дублирования усилий разными производителями. Общим местом в учебниках по управлению стала негативная оценка развития конкуренции в рамках индустриальных сетей (таких как водоснабжение, транспорт и т.п.). Так, в случае приватизации общественного транспорта или разделения единой энергосистемы на отдельные части может получиться так, что за безопасность никто не отвечает, что мы наблюдали в части энергоснабжения в Подмоскowie зимой 2010 во время ледяных дождей. Но это соотношение плюсов и минусов конкуренции – не главное. Очевидно, экономисты-теоретики и бизнесмены-практики имеют в виду разные вещи, говоря о конкуренции.

На мой взгляд, полезно было бы проанализировать конкуренцию и конкурентоспособность в институциональном ключе, в определенном смысле, разделить конкурентную борьбу, что само по себе тавтология, и институциональные основы развития конкуренции в экономике. Если говорить о конкуренции как институте, то, в некоторой степени, нужно отойти от *red tooth and claw*, и большее внимание уделить порядкам открытого доступа, о чем речь пойдет ниже.

И на обыденном уровне и в научных трактовках есть «плохая» и «хорошая» конкуренция. С позиций марксизма конкуренция – это антагонистическая борьба, часто награждаемая эпитетом безудерж-

ная, коннотация явно отрицательная. В либеральной экономической теории обратная ситуация. «Конкуренты стремятся к совершенству и преимуществу достоинств в рамках системы взаимного сотрудничества. Функция конкуренции состоит в том, чтобы поместить каждого члена общественной системы на то место, где он лучше всего может служить всему обществу и всем его членам»¹. Выбрать только одну из точек зрения было бы неправильным, поскольку они оценочные. Экономическая борьба производителей, отраслей, борьба за доступ к рынку, соревнование национальных экономик видны невооруженным глазом, как и их негативные и позитивные последствия. В тоже время решение проблемы свободного выбора — это цивилизационный признак современного общества. Рыночная сделка как договор равных имеет право на существование по тем же причинам, по которым современные люди (хотя, далеко не везде) имеют право выбирать религию, политическую принадлежность, и то, с кем создавать семью. Состояние конкуренции и ее роль в экономике и общественной жизни во многом зависит от того пути, который она прошла в своем развитии, и от уровня развития институтов, на нее влияющие.

Историческое направление в экономических науках сформировало представление об изменении характера конкуренции по мере общественного развития и типах конкуренции, характерных для различных социальных порядков. Данный подход основан на анализе проблемы насилия в формировании социальных порядков, показывает тесную взаимосвязь экономического и политического поведения. Институциональные исследования дают возможность разобраться в природе конкуренции и ее проявлениях в разных обществах. Прославленный экономист Дуглас Норд, политолог Барри Вайнгагст и историк Джон Уоллис в совместной книге изложили концепцию социальных порядков, в которой главное внимание уделили тому, что одни и те же институты приводят к разным результатам в зависимости от контекста. Например, анализируя политическую конкуренцию, разделяют ее на открытую и ограниченную. Соответственно, институт выборов при открытой политической конкуренции обеспечивает демократию, а при ограниченной — нет. «Выборы требуют наличия институтов и организаций, а также убеждений и норм до того, как они создадут порядок открытого доступа с демократической конкуренцией за политическую власть»².

¹ Мизес Л. Человеческая деятельность: Трактат по экономической теории. М.: Экономика, 2000, с. 112.

² Норт Д., Уоллис Д., Вайнгагст Б. Насилие и социальные порядки. Концептуальные рамки для интерпретации письменной истории человечества. М.: Изд института Гайдара, 2011, с. 59.

Прежде чем, говорить о понимании и роли экономической конкуренции в рамках институционального подхода, мне бы хотелось кратко изложить основные моменты, касающиеся концепции Д. Норта социального порядка «естественного государства»³ и порядков открытого доступа. Д. Норт считает, что в современном мире существуют две основные социальные модели, их обобщенные характеристики представлены на схеме 1. Порядок (модель) ограниченного доступа является основной, ее универсальные черты существуют в человеческом обществе тысячи лет и свойственны большей части мира до сих пор, поэтому авторы концепции и называют такое положение естественным государством. Естественные государства используют политическую систему для регулирования экономической конкуренции и создают экономические ренты. Эти ренты структурируют социальные взаимоотношения, контролируют насилие⁴.

Порядки открытого доступа контролируют насилие при помощи иной логики, чем естественные государства. Все общества открытого доступа соответствуют веберовскому допущению: их государства обладают монополией на легитимное насилие. Опасность такой консолидации преодолевается тем, что политическая система ограничивается набором институтов и стимулов. Для того, чтобы политическая партия оставалась у власти, она должна обладать широкой поддержкой, определяемой экономическими и общественными интересами⁵.

Открытый доступ — это не утопия в рамках концепции Д. Норта, Б. Вайнгаст и Дж. Уоллиса, это реальный фактор, обеспечивающий в современном мире связь между демократией и высоким доходом. Причем настолько реальный, что слишком часто представители социальных наук в обществах открытого доступа неявно опираются на удобное допущение, что общества, в которых они живут, представляют собой историческую норму. Напротив, Д. Норт утверждает, что нормой является естественное государство. Еще двести лет назад не существовало порядков открытого доступа, и сейчас нет в 85% случаев⁶. Но как всегда подчеркивали структуралисты, есть норма нарушения нормы.

³ Понятие «естественное государство» Дугласа Норта отличается от естественного состояния (the natural state), описанного Гоббсом.

⁴ Норт Д., Уоллис Д., Вайнгаст Б. Насилие и социальные порядки. Концептуальные рамки для интерпретации письменной истории человечества. М.: Изд. института Гайдара, 2011. С. 33.

⁵ Там же, с. 69.

⁶ Там же, с. 55–56.

Как осуществляется переход? Ответом является безличность. В более благополучных обществах поддержание достаточно дорогих демократических институтов власти обеспечивается высокой конкуренцией, как в политике, так и в экономике.



Схема 1. Характеристики социальных моделей в институциональном подходе Д. Норта

Важная идея, приводимой концептуальной схемы Д. Норта и его соавторов, заключается в том, что безличность вырастает из структуры организаций и способности общества поддерживать безличные организационные формы (то есть организации со своей собственной идентичностью, не зависимой от индивидуальных идентичностей членов организации). Конкуренция в порядках открытого доступа отличается от конкуренции в естественных государствах не только из-за ограничений, накладываемых на конкуренцию возможностью использования насилия, но и еще по одной важной причине. Общества открытого доступа способны поддерживать безличные отношения в крупном масштабе благодаря своей способности поддерживать безличные, постоянно действующие организации как внутри институтов государства, так и более широком обществе. Безличность фундаментально изменяет природу конкуренции. Безличные рынки и безличный обмен — это не просто теоретический идеал экономической науки; они являются особенностью обществ открытого доступа ⁷.

Авторы концептуальной схемы открытого доступа делают отсылки к Йозефу Шумпетеру, показывая, что одной лишь экономической конкуренции недостаточно, должна быть конкуренция в политике. Логика такова: индивиды и организации в обществе открытого доступа стремятся к получению рент так же энергично, как они делают это в естественном государстве, но безличная экономическая и политическая конкуренция приводит к эрозии рент. Йозеф Шумпетер описал этот процесс инноваций и изменений в экономике как «созидательное разрушение». Инновации сами по себе являются источником ренты. Важной формой экономической конкуренции оказывается развитие новых товаров и услуг, а не снижение цен и повышение качества. Организации формируются для использования новых возможностей и получения связанных с инновациями рент. Открытый вход и доступ к сложным экономическим организациям являются предпосылками созидательного разрушения и динамичной экономики ⁸.

Д. Норт пишет, что из подхода Шумпетера можно вывести важные следствия для политического поведения. Если инновации и открытый вход приводят к регулярным изменениям совокупности экономических интересов, мир, с которым сталкиваются политики, фундаментально отличается от мира естественных государств: порядки от-

⁷ Норт Д., Уоллис Д., Вайнгайт Б. Насилие и социальные порядки. Концептуальные рамки для интерпретации письменной истории человечества. М.: Изд. института Гайдара, 2011. С. 71–72.

⁸ Там же, с. 72.

крытого доступа не могут манипулировать интересами так же, как это делают естественные государства. Слишком большой объем поведения и формирования интересов находится вне государственного контроля. Политики всюду хотят создавать ренты. Создание ренты одновременно вознаграждает их сторонников и обязывает избирателей их поддерживать. Но поскольку порядки открытого доступа позволяют любому гражданину создавать организации для широкого круга задач, ренты, созданные как политическим процессом, так и экономическими инновациями, привлекают конкурентов в форме новых организаций. Если развить идею Шумпетера, политические предприниматели используют организации для конкуренции за получения ренты, и таким образом, для снижения существующих рент и борьбы за создания новых. В результате созидательное разрушение господствует в политике открытого доступа точно так же, как и в экономике открытого доступа. Большая часть процесса создания интересов находится вне контроля государства. В порядках открытого доступа непрерывно происходит создание новых интересов и образование новых источников рент. Хотя открытый доступ не устраняет создание ренты, он значительно ограничивает тот ее вид, который приводит к негативным последствиям для общества. Создание ренты, приносящей выгоду только узкой группе интересов, менее вероятно в обществе открытого доступа, чем в естественном государстве. Напротив, создание ренты, приносящей выгоды большой, охватывающей широкие слои населения группе, — то есть создание ренты на основе роста, а не ограничения производительности — произойдет с гораздо большей вероятностью в обществе открытого доступа, чем в естественном государстве⁹.

Порядки открытого доступа представляют «благий круг», увязывающий контроль над насилием и открытый доступ. Политическая система ограничивает доступ к средствам насилия; надежные запреты использования насилия как средства конкуренции поддерживают открытость социального и экономического доступа; наконец, политическая и судебная системы обеспечивают соблюдение запретов на использование насилия. Подобным образом, открытый доступ к организациям во всех системах поддерживает конкуренцию во всех системах. Конкуренция во всех системах, в свою очередь, помогает поддерживать открытый доступ¹⁰.

⁹ Норт Д., Уоллис Д., Вайнгайт Б. Насилие и социальные порядки. Концептуальные рамки для интерпретации письменной истории человечества. М.: Изд. института Гайдара, 2011. С. 72–73.

¹⁰ Там же, с. 203.

В приведенных выше цитатах изложены основные преимущества порядка открытого доступа, влияющие на характер экономической и политической конкуренции и экономический рост. Но следует указать, что Д. Норт остается пессимистом. Для тех государств, которые еще не перешли к общественному устройству открытого доступа, перспективы экономического реформирования довольно туманны. Институциональная инфраструктура на долгие годы предопределяет траекторию экономического развития. Опирается можно лишь на адаптивную эффективность, то есть способность институтов отвечать на вызовы внешнего мира.

Никакие неизбежные силы не толкают общество к зрелым институтам, не заставляют систему становиться более рациональной и прозрачной¹¹. Общества не совершают скачка от ограниченного доступа к открытому. Переход осуществляется в два этапа. На первом этапе отношения внутри элиты преобразуется из личных в безличные. На втором этапе создание институтов, которые формально защищают безличные идентичности элиты и доступ элиты к организациям, позволяет распространить те же самые права на более широкие слои населения. Главный вопрос в том, что заставляет элиту отказаться от своих привилегий. В естественных государствах элита состоит из совершенно различных групп, которые конкурируют и сотрудничают, а иногда борются друг с другом. Поскольку они не едины, элиты не могут принять осознанное решение относительно того, чтобы сделать что-либо, не говоря уже о решении разделить власть. В соответствии с логикой естественного государства открытый доступ возникает как решение проблем структурирования отношений внутри господствующей коалиции¹².

Влиятельные группы при столкновении с неопределенностью и новыми ситуациями готовы скорее консолидировать привилегии, чем расширять их, включая все большее число элит. Самую большую угрозу для элит предоставляют другие элиты. Трансформация привилегий в права происходит тогда, когда к элитам приходит понимание: их привилегии лучше защищены от внутриэлитной борьбы, если эти привилегии определяются как всеобщие права, а не личные прерогативы. Как только гражданские права получают безличное определе-

¹¹ Норт Д., Уоллис Д., Вайнгайт Б. Насилие и социальные порядки. Концептуальные рамки для интерпретации письменной истории человечества. М.: Изд. института Гайдара, 2011. С.189.

¹² Там же, с. 262–264.

ние, логика открытого доступа начинает внушать мысль о том, что эти права в условиях более широкой политической и экономической конкуренции будет обеспечивать куда проще. Когда Д. Норт пишет о первых переходах, он подчеркивает следующее. Уникальная черта в том, что к середине XIX века те самые партии и корпорации (т.е. организованные группы интересов), которые мыслились как угроза для республиканского общества, стали считаться важными элементами стабильности¹³.

Эффект открытого доступа в Великобритании, Франции, США середины и конца XIX века дает о себе знать а XX века. Среди последствий данных процессов можно отметить общее благоприятствование техническому прогрессу. Избираемые собрания в условиях наличия конкурирующих политических партий начали разительно меняться. То же самое произошло и с экономическими корпорациями, которые оказались в ситуации открытого конкурентного входа. Однако создание схожих институтов в иных обществах, но уже чуть позже, не привело к переходу данных обществ. Д. Норт приводит в пример страны Латинской Америки и некоторые страны Европы, которые утвердили законы об общей инкорпорации, однако этого оказалось недостаточно для того, чтобы стимулировать переход. Интересы элит в ограничении доступа могут быть легко учтены и в условиях наличия выборов, представительных собраний, а также более сложных корпоративных форм организаций¹⁴.

Не хочется вслед за Д. Нортом быть пессимистом, но очевидно, в России основным тормозом развития экономической конкуренции является необходимость организаций в целях выживания тесной связи с государством. В рамках концепции «ограниченного и открытого доступа» показывается, несмотря на усиление каркаса власти, вся система может терять устойчивость, становится уязвимой для внешних вызовов.

Концепция открытого доступа имеет расширенный характер, поэтому сглаживает некоторые спорные моменты. Но если проанализировать реальные попытки развития экономической конкуренции в России, то многие позиции находят свое подтверждение. Руководитель ФАС Игорь Артемьев неоднократно сокрушался: правительственная программа развития конкуренции если не потерпела фиаско, то-

¹³ Норт Д., Уоллис Д., Вайнгатт Б. Насилие и социальные порядки. Концептуальные рамки для интерпретации письменной истории человечества. М.: Изд. института Гайдара, 2011. С. 325.

¹⁴ Там же, с. 425–426.

буксует. Проблема, полагает Артемьев, в ментальности чиновников. Они не просто пассивны и не просто считают конкуренцию второстепенной проблемой: позиция многих, если не большинства отраслевых министерств заключается в том, чтобы создавать монополии¹⁵.

Важность институтов для развития конкурентных отношений не вызывает сомнения у экономистов, а чиновники, реализующие экономическую политику, придерживаются других убеждений. В современных условиях глобализации, когда конкуренция переходит на другой уровень, такая позиция элит является по крайней мере недалекой. Создание институтов, позволяющих улучшать производство, создавать систему стимулов, при которой корыстный интерес предпринимателя совпадает с интересами всего общества, институтов, включающих как законодательную систему, так и инфраструктуру – это задача современного государства. Анализируя возможности развития конкуренции в современном мире, нужно особое внимание уделить ее разным видам, а именно совершенной (товарной) конкуренции и динамичной несовершенной конкуренции. В традиции либеральной экономической теории совершенная конкуренция считается благом. Но экономическая практика развитых стран этого не подтверждает.

Известный норвежский экономист Эрик Райнерт показывает, что как раз для развитых государств характерна несовершенная конкуренция, вызванная по его словам Шумпетеровыми видами деятельности (выгодных для экспорта), для которых характерна возрастающая отдача. По Э. Райнерту Шумпетеровы виды деятельности благодаря постоянным инновациям приводят к росту зарплат, способствуют благосостоянию и развитию. В противоположность им Мальтусовы виды деятельности удерживают зарплату на уровне прожиточного минимума. Первый тип деятельности характерен в основном в обрабатывающей промышленности, второй встречается там, где сельским хозяйством и производством сырья управляет рынок¹⁶. Данное положение как никогда актуально для России с ее ярко выраженной сырьевой ориентацией и растущей деиндустриализацией в несырьевых отраслях. Кроме не переработанной нефти, газа, леса-кругляка и ме-

¹⁵ Новиков В. Почему в России бессмысленно создавать комиссии по защите конкуренции. <http://www.forbes.ru/mneniya-column/142757-biznesu-nuzhna-nezashchishchennost>

¹⁶ Райнерт Э.С. Как богатые страны стали богатыми, и почему бедные страны остаются бедными. М.: Изд. дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2011. С. 183–184.

¹⁷ Там же, с. 185.

талла в России два вида деятельности — возить чужое и продавать чужое. Не самая достойная специализация для XXI века.

Совершенная конкуренция является спутником видов деятельности с убывающей отдачей. Принцип убывающей отдачи заставил писателя и философа Томаса Карлайла дать экономической теории определения «мрачная». Человеческая деятельность обречена натолкнуться на стену в виде уменьшения количества доступных природных ресурсов. Стену можно немного отодвинуть, но человечество обречено натолкнуться на другую стену — перенаселенность¹⁷.

Э. Райнерт иронично замечает, чтобы пессимистичная экономическая наука превратилась в оптимистичную надо добавить в нее немного технологического прогресса и возрастающей отдачи. Издержки падают с ростом объема продукции — это хорошая новость. Сеть становится все более полезной с каждым новым пользователем; технология дешевеет для каждого, кто ей пользуется по мере своего распространения¹⁸.

Но оптимизм в нашем случае можно и померить. Волны технологических нововведений по разному действуют на страны центра и экономической периферии (к которой, к сожалению, относится Россия). Рассмотрим как это влияет на конкурентоспособность страны. Брюс Скотт, профессор Гарвардской школы бизнеса сформулировал следующее определение: «Конкурентоспособность страны можно определить как степень, до которой в условиях открытого рынка страна способна производить продукты и услуги, которые могут конкурировать с зарубежными, и при этом сохранять и увеличивать свой внутренний реальный доход»¹⁹.

Можно согласиться с Э. Райнертом, что согласно этому определению конкурентоспособность — это процесс, в ходе которого реальные зарплаты и национальный доход поддерживаются несовершенной конкуренцией и приносит стране ренту. Такое понимание конкурентоспособности вполне объясняет версию Э. Райнера того, как разбогатели богатые страны. Для защиты областей, в которых технологический прогресс шел успешно, вводились тарифы; конкуренция при этом сохранялась. Чем более отсталой была страна, тем более высокие тарифы ей

¹⁷ Райнерт Э.С. Как богатые страны стали богатыми, и почему бедные страны остаются бедными. М.: Изд. дом Гос. ун-та — Высшей школы экономики, 2011. С. 185.

¹⁸ Там же, с. 186.

¹⁹ Competitiveness and Its Predecessor — a 500 Year Cross-National Perspective // Structural change and Economic Dynamics. 1995. Vol. 6.

требовались для того, чтобы этот способ был эффективным. Таким образом, конкурентоспособность означает процесс, который способствует обогащению людей и стран путем увеличения их реальных доходов²⁰.

Тем не менее, в России чаще всего сталкиваешься с тем, как этот термин используется для оправдания противоположной стратегии – снижения зарплат, развитие «гибкости рынка труда» (которая неизменно означает гибкость в сторону понижения). Перспективы соревноваться по цене с рабочей силой Китая заранее провальные, даже если вывести всех жителей Средней Азии. Последнее возможно в силу того, что гастарбайтеры в положении рабов – отдают половину заработной платы заинтересованным лицам, что конкурентоспособность страны скорее понижает.

Повышение конкурентоспособности страны в современном мире требуют более радикальных политических мер, чем в прошлом. Интересы людей следует считать более важными, чем представление свободы силам рынка. Решения, принимаемые в рамках экономической политики, не должны быть похожи на человеческие жертвы невидимым богам.

²⁰ Райнерт Э.С. Как богатые страны стали богатыми, и почему бедные страны остаются бедными. М.: Изд. дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2011, с. 259–260.

Международный опыт корпоративной социальной ответственности и управление персоналом на российских предприятиях

Матвеев А. Я.

кандидат экономических наук, доцент,
Российская академия предпринимательства

В статье освещаются вопросы использования международного опыта применения системы корпоративной социальной ответственности в целях обеспечения устойчивого развития, совершенствования управления персоналом в российских компаниях и на предприятиях. Проанализирован современный опыт применения системы КСО в некоторых отечественных компаниях, обозначены тенденции развития практики в этой области.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, устойчивое развитие, управление персоналом, стейкхолдеры.

International corporate social responsibility practices and personnel management in Russian companies

The article focuses on issues related to the adaptation of best international corporate social responsibility (CSR) practices in Russian companies and enterprises with the goal to ensure sustainable development and improvement of personnel management. Development of CSR at a number of Russian enterprises has been evaluated as well as measures to promote further such practices in the future.

Keywords: corporate social responsibility, sustainable development, personnel management, stakeholders.

Задача обеспечения устойчивого развития российских компаний и предприятий в условиях усложнения и ускорения изменений в экономической макросреде, поступательной интеграции экономики России в мировой рынок может быть успешно решена на основе перехода к инновационной модели развития путем внедрения качественно новых технологий и систем управления как главного ресурса социально-ориентированного экономического роста. Настоятельно требуется поиск новых методов и способов обеспечения устойчивости, конкурентоспособности отечественных компаний и предприятий путем мобилизации их внутренних ресурсов, лучшего использования нематериальных активов, снижения уровня нефинансовых рисков.

В настоящее время в наиболее успешно работающих зарубежных компаниях в этих целях широко применяется система корпора-

тивной социальной ответственности (КСО), которая представляет собой целостный комплекс управленческих подходов, мер и мероприятий в экономической, социальной и экологической областях деятельности предприятий, а также в сфере управления нефинансовыми рисками.

В нашей стране внедрение на предприятиях системы корпоративной социальной ответственности как инструмента управления стало осуществляться лишь в последние годы. В СССР предприятия также несли существенную социальную нагрузку. Однако она имела принципиально другой смысл и не была связана с проблемами капитализации предприятий и их устойчивости. В настоящее время система КСО используется как реальный инструмент управления только на небольшой группе российских компаний и предприятий, осознавших ее важность и необходимость для обеспечения своего устойчивого развития. Применение системы КСО с учетом российских условий, на отечественных предприятиях может рассматриваться в качестве важного резерва их долгосрочного устойчивого инновационного развития в будущем.

Обычно характеризуя внутреннюю устойчивость предприятия выделяют четыре взаимосвязанные подсистемы: технико-технологическую, социальную, организационную и финансово-экономическую. Общая устойчивость промышленного предприятия может определяться как совокупность факторов: управленческой устойчивости, производственной устойчивости, финансовой устойчивости, социальной устойчивости, устойчивости деловой активности¹.

Социальная устойчивость предприятия в значительной степени обеспечивается рациональной кадровой политикой, системой мер охраны труда и здоровья работников, а также зависит от общей стабильности функционирования и квалификационного потенциала персонала. Следовательно, устойчивость предприятия можно усилить путем повышения стабильности кадров, роста их компетентности, регулярного обновления знаний работников, усиления их мотивированности, совершенствования мер охраны труда и здоровья.

Резервы улучшения использования потенциала трудового коллектива определяют возможности роста производительности труда за счет сокращения потерь рабочего времени, более полной загрузки работников предприятия с учетом их квалификации и передового опыта, развития творческих способностей и инициативы. Именно на ре-

¹ Кульбака Н.А. Оценка экономической устойчивости предприятия. Донецк.: Донецкий национальный технический университет, 2002. С. 4.

ализацию данных резервов устойчивости направлены мероприятия и инструменты системы корпоративной ответственности (КСО).

В настоящее время все большее признание получает подход к ведению бизнеса, заключающийся в том, что компании приносят более высокую и устойчивую прибыль в случае ориентации в своих стратегических планах на прочные, стабильные отношения с заинтересованными сторонами (стейкхолдерами). Такие отлаженные и тщательно выстроенные связи ведут также к повышению общей устойчивости и конкурентоспособности компаний, что особенно важно в условиях высокой динамики изменений в окружающей макросреде, условиях производства.

Именно долговременная, стратегическая устойчивость лежит в основе концепции устойчивого развития, которая получила широкое распространение благодаря заключению Глобального договора под эгидой ООН. Идея подписания такого соглашения была выдвинута на Всемирном экономическом форуме в Давосе в феврале 1999 года Генеральным секретарем ООН Кофи Аннаном, который призвал руководителей компаний соблюдать права человека, международные нормы трудовых отношений, охраны окружающей среды в поведении компаний и предложил разработать соответствующее соглашение — Глобальный договор. Данная инициатива получила поддержку делового сообщества, общественности и была реализована.

Глобальный договор является платформой для объединения представителей деловых кругов, готовых вести свою предпринимательскую деятельность с учетом получивших широкое признание десяти принципов, касающихся прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией. Он является наиболее представительным международным движением бизнес-сообщества по утверждению ответственной гражданской позиции корпораций, к которой присоединились тысячи участников из более чем 100 стран мира ².

Ведущие мировые компании, широкие деловые круги примкнули к Глобальному договору не только из филантропических устремлений. Их главной целью является сохранение и развитие собственного бизнеса, что может быть успешно достигнуто только в том случае, если деятельность компаний будет соответствовать интересам общества. Фактически корпоративная социальная ответственность — это политика и мероприятия по реализации стратегии устойчивого развития компаний при строгом учете соответствия их деятельности интересам об-

² Сайт Глобального договора ООН// <http://www.unglobalcompact.org/>

щества. Такая политика значительно сокращает для компаний многие риски, в том числе и риски потери спроса со стороны потребителей, чего они пытаются избежать за счет повышения социальной ориентированности продукции и услуг, нейтрализации репутационных рисков. Наиболее передовые по видению будущего, образу мышления руководители компаний — крупных, средних, зачастую и малых, ежегодно, или раз в два года, разрабатывают и принимают корпоративные планы устойчивого развития, которые и реализуют впоследствии. Важным этапом становления корпоративной практики устойчивого развития стало внедрение международного стандарта Глобальной инициативы по отчетности (Global Reporting Initiative — GRI) по принципу «трех корзин» или «триединого итога» (Triple Bottom Line): экономика компаний, экология производства и социальная политика³.

Наиболее успешными лидерами в различных отраслях являются компании, которые смогли обеспечить в своей деятельности долгосрочную рентабельность, основанную на высокой эффективности работы, конкурентоспособности и возможности предвосхищать будущее. Конечно, можно откровенно признать, что подавляющее большинство компаний и предприятий работают не из чисто альтруистических побуждений, а по-прежнему в число мотивов их упорной работы являются прибыль для акционеров, благосостояние менеджеров и персонала, а также личные амбиции владельцев или менеджеров. Тем не менее, большинство ведущих мировых компаний активно используют концепцию корпоративной социальной ответственности в системе управления именно потому, что в современном мире выгодно быть социально ответственным. Интеграция КСО в систему управления в значительной степени сокращает нефинансовые риски, повышает мотивированность и отдачу персонала, его приверженность ценностям и целям деятельности компании.

Что же в настоящее время включает в себя понятие КСО? Одна из самых емких формулировок идеи КСО содержится в книге Д. Коллинза «От хорошего к великому»: «У всех компаний есть (корпоративная) культура, у некоторых есть дисциплина, но только у немногих есть культура дисциплины. Когда вы дисциплинируете людей, пропадает необходимость в иерархии. Когда вы дисциплинируете мысли, пропадает необходимость в бюрократии. Когда дисциплинируются действия, не нужен чрезмерный контроль. Когда вы соединяете культуру дисциплины с этикой предпринимательства, вы получаете волшебную алхимию ве-

³ Костин А.Е. КСО и устойчивое развитие бизнеса в России // Фонд «Социальная экология»// <http://www.soc-eco.ru/opinions.html> 006.

ликого совершенства»⁴. Так выглядит концепция самоорганизующейся социально ответственной организации, в которой все ее сотрудники работают во имя единых целей и на основе единых благородных этических принципов во имя благосостояния всего общества. Такая организация не вступает в конфликт с потребителями, государством, собственным персоналом, обществом в целом, а действует в их интересах и поэтому является чрезвычайно устойчивой.

В материалах Всемирного делового совета за устойчивое развитие приводится следующее определение КСО: «Корпоративная социальная ответственность — это непрерывное обязательство бизнеса вести себя согласно этическим принципам и вносить вклад в экономическое развитие, улучшая качество жизни рабочей силы и их семей, а также местного населения и общества в целом»⁵. Наличие многочисленных определений КСО объясняется добровольным характером и гибкостью применения данной системы управления. В документах некоммерческих и неправительственных организаций зачастую на первое место выносятся социальная значимость результатов ее использования. И тем не менее, как видно из приведенных выше вариантов различных подходов и трактовок КСО, все они включают в себя аспекты социальной политики на предприятии и выделяют трудовой коллектив в качестве одной из самых важных заинтересованных сторон.

Очень яркой и наглядной является популярная формула канадских экспертов: «КСО — HR = PR»⁶. Она наглядно демонстрирует, что без компонента управления персоналом эффективность КСО как интегрального инструмента управления предприятием значительно снижается. Именно высокая результативность мер системы КСО делает ее важным, весомым и широко применяемым управленческим инструментом. В то же время несмотря на такую очевидность, демонстрирующую всю важность компоненты управления персоналом в общей концепции КСО, до сих пор не все компании полностью используют потенциал трудовых коллективов при разработке и реализации стратегии корпоративной социальной ответственности⁷.

⁴ J.Collins. Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't. /Harpercollins Publishers.New York. 2008. P13.

⁵ Holme R., Watts P. Corporate Social Responsibility: Making good business sense. // World Business Council for Sustainable Development. Geneva. 2000.

⁶ Adine Mees, Jamie Bunham «Driving success: Human resources and sustainable development.» //University of Cambridge Program for Industry. 2005. P. 14.

⁷ Кадры решают все. Что показало исследование «Роль HR в устойчивом развитии компаний» ?//НРБ КОНСАЛТ 25.09.11. http://www.um-2.com/investment-consulting/601-kadr_reshaut_vse_chto_pokazalo_issledovanie_«rol_HR_v_ustoychivom_razvitii_kompanii»?

Внедрение системы КСО на предприятиях дает им возможность:

1. Расширять возможности предприятия привлекать качественный персонал.
2. Максимально сохранять уже занятые на предприятии квалифицированные кадры, снижать их текучесть.
3. Повышать производительность труда занятых на предприятии работников.
4. Снижать нефинансовые риски путем усиления мотивированности сотрудников, их ориентации в работе на интересы всех заинтересованных сторон.

Результаты различных исследований говорят о том, что мотивы активности и лояльности сотрудников меняются по мере того, как люди поднимаются по карьерной лестнице. Компенсационный пакет является одним из наиболее важных аспектов для молодых специалистов. Но для зрелых работников такой мотив, как разделение ценностей компании, становится важнейшим мотивом для удержания квалифицированных сотрудников⁸.

Интеграция концепции КСО в систему управления персоналом в любой компании заключаются в следующих последовательных шагах:

1. Определение видения, миссии, ценностей и стратегии компании.
2. Разработка и принятие кодексов корпоративной этики, поведения.
3. Учет данных ключевых документов в планировании и реализации кадровой политики.
4. Разработка и внедрение программ ориентации, подготовки и развития компетентности персонала.
5. Выработка новой системы управления эффективностью персонала, системы мотивации и поощрения.
6. Разработка постоянно действующей системы управления изменениями и развития корпоративной культуры.
7. Регулярный мониторинг степени участия и вовлеченности персонала.
8. Постоянное совершенствование системы КСО в компании и реализация различных программ в данной области.
9. Развитие внутренних коммуникаций в первую очередь между сотрудниками различных уровней и подразделений.
10. Постоянный мониторинг результатов, их анализ, принятие мер по совершенствованию системы КСО в компании и постоянное

⁸ Ответственный бизнес привлекает лучших людей//HRZone.net 25.06.2004.

информирование сотрудников о текущем положении и планах в данной области.

Интеграция системы корпоративной социальной ответственности в систему управления предприятием все больше входит в практику работы крупнейших, передовых отечественных компаний и предприятий. В качестве примера можно рассмотреть публичный отчет Финансовой корпорации «УРАЛСИБ» в области устойчивого развития за 2011 г. Прежде всего важно отметить, что в отчете четко обозначены ценности компании, хорошо понятные для всех заинтересованных сторон, в том числе и для сотрудников. Уже начиная с 2010 г. ФК «УРАЛСИБ» использует новый инструмент стратегического лидерства – управление по ценностям (Management by Values – MBV). Ключевой корпоративной ценностью выбрана ценность «самосознание». В этой связи в отчете подчеркивается: «Мы убеждены, что только ясное понимание своих внутренних побуждений, желаний и намерений, своего места в мире, в обществе и семье, в профессии и компании наполняет работу и жизнь смыслом. Развитие корпоративной культуры в концепции управления по ценности позволит организации и сотрудникам осознать и реализовать свое предназначение».

В отчете также выделены миссии отдельных брендов. Для ФК «УРАЛСИБ» в целом – это «Финансовые услуги и энергия денег – на благо человека и общества». Миссия Управляющей компании «УРАЛСИБ» определена следующим образом: «Мы повышаем благосостояние населения, профессионально управляя доверенным нам капиталом». Для Лизинговой компании «УРАЛСИБ» миссия заключается в том, что «Мы способствуем обновлению и развитию российского бизнеса»⁹.

В отчете по устойчивому развитию ФК «УРАЛСИБ» изложены конкретные меры и мероприятия, направленные на развитие системы КСО в компании, а также статистика, подтверждающая, что представленные в отчете принципы и положения реализуются на практике. В частности, в отчете отмечается, что в 2011 г. по сравнению с 2010 г. фонд заработной платы сотрудников возрос с 10541 до 13001 млн. руб., затраты на социальный пакет – с 257 до 386 млн. руб., расходы на обучение персонала – с 30 до 99 млн. руб. Что касается такой важной и социально значимой деятельности, как благотворительность, то расходы на нее за тот же период выросли с 538 до 1079 млн. руб., а затраты на спонсорство – с 21,3 до 31,4 млн. руб. Приведенные цифры

⁹ Публичный отчет Финансовой корпорации «УРАЛСИБ» о деятельности в области устойчивого развития//ФК «УРАЛСИБ». М., 2012. С. 4.

обладают значительной мотивирующей силой – зримо каждый сотрудник корпорации, клиент, акционер, представитель местных сообществ, государственных органов может понять, куда тратятся финансовые ресурсы, являющиеся результатом производственной деятельности, и как рост эффективности компании содействует повышению благосостояния и развитию общества в целом¹⁰.

Ознакомившись с отчетом все заинтересованные стороны (стейкхолдеры) могут «самоосознать» цели и содержание своей профессиональной деятельности, участия в работе ФК «УРАЛСИБ». Изложенные в отчете принципы, положения и сведения являются значительным фактором мотивации для персонала, наполняют смыслом его повседневную трудовую деятельность, способствуют повышению качества и эффективности труда, уверенности сотрудников в своем завтрашнем дне, и таким образом развивают их инициативность, самоотдачу, содействуют выстраиванию правильной линии взаимодействия с коллегами и отношения к клиентам.

Приведенный выше пример является ярким подтверждением тому, что социальная отчетность по КСО и устойчивому развитию являются мощным инструментом социальной политики и управления персоналом на предприятиях. Данный отчет по устойчивому развитию ФК «УРАЛСИБ» также наглядно демонстрирует, как российские компании и предприятия за счет использования таких инноваций в области управления, как КСО, мобилизации своих внутренних резервов, улучшения использования нематериальных активов могут развивать социально ориентированные услуги и продукты, предоставляемые населению и различным клиентам, повышать свою конкурентоспособность, обеспечивать свое устойчивое развитие, и, в итоге, что немаловажно для любого бизнеса, повышать собственную капитализацию.

В настоящее время можно констатировать, что система КСО в российских компаниях и на предприятий продолжает успешно развиваться, и она по-прежнему преимущественно ориентирована на «внутренних» стейкхолдеров, прежде всего на персонал. Большая часть средств, затрачиваемых отечественными компаниями в данной области в 2008 г. направлялась на развитие персонала (37,0%) и поддержку местных сообществ (31,1%)¹¹. Определенной тенденцией стало сокращение доли расходов на данные цели в балансовой

¹⁰ Публичный отчет Финансовой корпорации «УРАЛСИБ» о деятельности в области устойчивого развития//ФК «УРАЛСИБ». М., 2012. С. 23.

¹¹ Доклад о социальных инвестициях в России—2008.//Ассоциация менеджеров. М., 2008. С. 53.

прибыли – например, с 2003 г. по 2007 г. она сократилась почти в два раза с 11,25% до 6,25%. За последние годы российские компании стали уделять больше внимания социальным вопросам на производстве – таким, как разработка регламентов в сфере охраны труда и промышленной безопасности. По этому показателю российские компании даже опережают иностранные (75% российских компаний заявляют, что занимаются этими вопросами, по сравнению с 70% международных компаний)¹².

Лидером по росту социальных расходов во второй половине 2000-х годов стал сырьевой сектор – в год компании тратили 83,2 тыс. руб. на одного работника (в 2003 году – 38,9 тыс. руб.). Также там зафиксирован самый высокий удельный вес социальных инвестиций в валовых продажах – 6,1% (в 2003 году – 1,7%). Это подтверждает высокую неравномерность отраслевого распределения социальных расходов, лидерам по которым остаются «тяжелые» отрасли экономики России: транспортные компании, предприятия химической промышленности и черной металлургии, которые выступают в роли основных «центров притяжения» социальных инвестиций¹³.

Ориентированность структуры социальных инвестиций ответственных предприятий на «внутренних» стейкхолдеров, прежде всего на персонал, отчетливо просматривается и в структуре тех документов, при помощи которых на предприятиях определяются принципы взаимоотношений с персоналом и внедрение систем КСО. Наиболее распространенным является коллективный договор (58% предприятий), что соответствует популярной интерпретации стратегии КСО именно как инструмента управления персоналом. Весьма высоким является удельный вес кодексов корпоративного поведения (29%), этических кодексов (22%), а также различных уставов, хартий, корпоративных стандартов и концепций социально-экономического развития (12%)¹⁴.

По данным Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП), в 2006 году в Национальном регистре корпоративных нефинансовых отчетов были зарегистрированы 54 отчета и 27 компаний, а в ноябре 2012 года цифра по отчетам выросла в семь раз и

¹² Доклад о социальных инвестициях в России–2008.//Ассоциация менеджеров. М., 2008. С. 6.

¹³ Николаева Д. Социальные инвестиции сходят с пика. Газета «Коммерсантъ», № 223/П(4040) от 08.12.2008

¹⁴ Доклад о социальных инвестициях в России–2008//Ассоциация менеджеров. М., 2008. С. 21.

достигла уровня 389 отчетов от 121 компании, в их числе: экологические отчеты (ЭО) – 40, социальные отчеты (СО) – 192, отчеты в области устойчивого развития (ОУР) – 116, интегрированные отчеты – 24¹⁵. Конечно, очевидно, что систему КСО активно использует только небольшой процент от общего числа отечественных компаний и предприятий. В то же время позитивная тенденция в развитии применения системы КСО явно наблюдается.

В итоге можно сделать вывод, что использование системы корпоративной социальной ответственности в целях обеспечения устойчивого развития, совершенствования управления персоналом постепенно набирает силу на отечественных предприятиях. Внедрение системы КСО требует постоянного внимания, адаптации к меняющимся условиям работы, и в то же время именно она обладает теми характеристиками, которые делают ее одним из самых перспективных инструментов повышения эффективности управления персоналом в будущем, причем в основном на основе совершенствования систем управления, мобилизации внутренних ресурсов, улучшения использования нематериальных активов компаний и предприятий. И немаловажным является также то, что помимо содействия повышению эффективности деятельности компаний, система КСО содействует гуманизации бизнес-среды, росту ориентированности бизнеса на социальные потребности общества.

¹⁵ Национальный регистр корпоративных нефинансовых отчетов Российского союза промышленников и предпринимателей// <http://рспп.рф/library/view/11?s=1>

Человеческий капитал как фактор конкурентоспособности

Репкина О. Б.

кандидат экономических наук, доцент,
Российская академия предпринимательства

Белкина Е. А.

кандидат философских наук, доцент кафедры «Управление персоналом»,
Российская академия предпринимательства»

В статье рассматривается человеческий капитал не только как предпосылка повышения конкурентоспособности предприятий и способность улучшения результатов деятельности отдельных хозяйствующих субъектов и, но и как стратегическую цель устойчивого развития отечественной экономики; выделяются дополнительные требования к развитию человеческого капитала в условиях развития экономики по инновационному типу.

Ключевые слова: человеческий капитал, конкурентоспособность, организация.

Human capital as a competitiveness factor

In article the human capital not only as the precondition of increase of competitiveness of the enterprises and ability of improvement of results of activity of certain managing subjects and, but also as a strategic objective of a sustainable development of domestic economy is considered; additional requirements to development of the human capital in the conditions of economy development on innovative type are allocated.

Keywords: human capital, competitiveness, organization.

Для современного этапа развития как национальной, так и мировой экономик характерно возрастание роли и значения человеческого фактора. Изменения российской экономики в лучшую сторону во многом зависят от развития ее человеческого капитала, как источника более качественной рабочей силы, более эффективной деятельности хозяйствующих субъектов и, следовательно, предпосылку экономического развития страны.

Несмотря на то, что мы только стремимся к цивилизованным рыночным отношениям, тем не менее, вся деятельность хозяйствующих субъектов происходит в условиях конкуренции. А здесь наличие конкурентных преимуществ является определяющим не только для развития конкурентной среды, но и для создания возможностей раз-

вития всех субъектов рыночных отношений. В современной конкурентной борьбе выигрывает тот, кто анализирует и борется за свои конкурентные позиции, как на хозяйственном, так и на личном уровнях. В конечном счете, эффективность деятельности связана со способностью адекватно и оперативно реагировать на требования рынка, оптимальным использованием ресурсов и их качеством.

Конкурентоспособность предприятия зависит от конкурентных преимуществ и здесь, в частности выделяются:

- «- преимущества высокого ранга (связанные с наличием у предприятия высокой репутации, квалифицированного персонала, патентов, ведением долговременных НИОКР, развитым маркетингом, основанным на использовании новейших технологий, современным менеджментом, долговременными связями с покупателями и т.д.) дольше сохраняются и позволяют достигать более высокой прибыльности;
- преимущества низкого ранга (связанные с наличием дешевой рабочей силы, доступностью источников сырья и т.д.) не столь устойчивы, так как могут быть скопированы конкурентами»¹.

Современные условия хозяйствования предъявляют особые требования к человеческому капиталу как фактору конкурентоспособности организации. Вызвано это, в первую очередь тем, что результаты хозяйственной деятельности в современных условиях обеспечиваются не столько количеством работающих, сколько их «качеством» — уровнем квалификации (не забывая о принципе оптимальности привлекаемых трудовых ресурсов — соответствие квалификации трудовых ресурсов, не меньше и не больше, требуемому ее уровню). Следовательно, к показателям конкурентоспособности организации можно отнести уровень развития человеческого капитала, как качественную составляющую рабочей силы, который является далеко не простым, а может, даже и самым сложным показателем.

Человеческий капитал как врожденные способности и таланты, а также уровень образования, знаний, навыков и умений становится потенциальной возможностью достижения конкурентных преимуществ личности.

Развитие человеческого капитала можно представить как набор действий, решений и предпосылок, которые дают возможность пред-

¹ Метелев И. С. Конкурентоспособность субъекта предпринимательской деятельности: сущность, методы, факторы и критерии оценки //Проблемы современной экономики, № 1 (37), 2011.

приятно достигать поставленных целей в длительной перспективе посредством:

- возможности адаптации к внешней среде,
- стратегического внутреннего потенциала,
- ресурсных возможностей.

Человеческий капитал необходимо рассматривать не только как предпосылку повышения конкурентоспособности предприятий и способность улучшения результатов деятельности отдельных хозяйствующих субъектов, но и как стратегическую цель устойчивого развития экономической системы.

Изменение человеческого капитала может способствовать стратегическим изменениям в обществе и привести к экономическому росту. Для чего необходимо выделить:

- человеческий аспект как один из составляющих эффективно-го развития экономической системы;
- необходимость повышения благосостояния населения как предпосылку развития человеческого капитала.

В результате макроэкономических изменений развитие экономики привело к выделению инновационной составляющей и к эволюции понятия человеческого капитала в целом. Можно предположить, что в подобных условиях усиливается значение инновационно ориентированного поведения личности, как способности к нестандартному мышлению, активному поведению, наличию предпринимательской активности и как фактора развития человеческого капитала.

Инновационное развитие можно определить как изменения, основанные на нововведениях в различных аспектах экономической системы. Наряду с выделяющимися в теории продуктовыми инновациями (связаны с усовершенствованием продуктов), процессными инновациями (новые методы организации производственного процесса), выделяют также организационные или организационно-управленческие инновации.

Если первые два вида связаны с разработкой и внедрением нововведений, то последние представляют собой современные методы управления, причем обязательным элементом становится формирование системы проведения научных исследований и разработок, их реализация и эффективное использование человеческого капитала.

В случае, когда решаемые задачи не приносят непосредственной личной пользы ее членам, необходимо выделять общественную значимость задачи, где инновационные ориентиры помогают формировать наиболее перспективные и желаемые цели не только для

организации в целом, но и для отдельной личности. «Инновационность» процесса помогает перейти на более высокий уровень развития группы (коллектива) и повышать качество человеческого капитала, а проблема эффективности должна быть связана с идеей развития человеческого капитала, что возможно при реализации предпринимательского типа поведения.

К основным функциям инноваций, связанным с человеческим капиталом, можно отнести:

- повышение эффективности деятельности за счет оптимизации ресурсов и затрат,
- повышение качества конечного продукта или услуги,
- развитие интеллектуальных и творческих способностей сотрудников.

В результате развития и стимулирования новаторского стиля поведения в фирме происходит как повышение эффективности процесса разработки и внедрения новых видов продукции и технологий, так и развитие человеческого капитала сотрудников. Это предполагает, что бюрократический аппарат крупных фирм должен использовать организационные формы, аналогичные применяемым малыми инновационными фирмами. Такая практика позволит высвободить творческий потенциал высококвалифицированной рабочей силы, путем снятия необоснованных бюрократических барьеров, через расширенное использование бригадных форм организации труда разнообразных инновационных подразделений.

Инновационная экономика использует человеческий капитал и реализуется им же. Для того чтобы задействовать инновационно ориентированную составляющую человеческого капитала необходимо:

- создать инновационную культуру (как в рамках, так и за пределами организаций);
- проводить программы по оказанию помощи в подготовке новых, инновационно ориентированных, кадров;
- проводить мероприятия по активизации предпринимательской активности.

Развитие человеческого капитала происходит как под воздействием личностных и внутриорганизационных факторов, так и под воздействием тенденций развития экономики страны в целом, среди которых можно выделить: снижение квалификации рабочей силы, ее удорожание и одновременное снижение производительности труда (повышение производительности за последние несколько лет происходило только при добыче полезных ископаемых, рыболовстве и ры-

быводстве, транспорте и связи); снижение потенциала общего уровня образования – в 2010 году в России лишь 1,8 мин. используется в среднем за сутки на обучение, в то время как в США – 22,8 мин., в Канаде – 7,8 мин.²; «существенные изменения произошли и в структуре консолидированного бюджета на образование: на 1,5 % снизилась в нем доля расходов на высшее образование, на 0,6 % – на начальное профессиональное и на 0,4 % – на среднее профессиональное образование»³. Это и многое другое создает непростые условия для развития человеческого капитала в нашей стране.

Среди показателей человеческого капитала выделим не только уровень образования, знания, навыки, но и способность адекватной реакции на требования рынка и современные требования экономического развития. В данном аспекте свяжем развитие человеческого капитала с предпринимательством.

К персоналу с предпринимательским типом поведения можно отнести сотрудников, обладающих:

1. Способностью и стремлением к решению сложных проблем и разработке оригинальных предложений в сжатые сроки. Здесь можно выделить:

- сотрудники с нестандартным мышлением, способные переработать большой объем информации о новых направлениях деятельности и выделить проблему;
- сотрудники, способные комбинировать разнообразные идеи и искать оптимальные пути решения проблем;
- сотрудники, чья деятельность связана с усовершенствованием исходных результатов, испытаниями и доработками, ориентированными на создание и освоение конкретных видов продукции или услуг.

2. Способностью собирать и контролировать специализированную информацию, распространять новые знания и опыт, организовывать творческий поиск.

3. Инновационной ориентированностью деятельности, в рамках которой поддерживаются и продвигаются новые идеи, проявляется стремление к самостоятельности и независимости.

Предпринимательство как инициативный тип субъекта рыночной экономики проявляется не только в предпринимательском стиле

² Российский статистический ежегодник. М.: Статистика, 2012. С. 743.

³ Российская экономика в 2011 году. Тенденции и перспективы. (Выпуск 33) М.: Институт Гайдара, 2012. С. 365.

управления, но и в формировании сотрудников, чья деятельность опирается на предпринимательскую активность. Организационно-психологический климат в данном случае предполагает предоставление свободы действий сотрудникам и расширение их полномочий, гибкие условия труда, что и создает условия для развития предпринимательской активности.

Высокий уровень обобществления производства, качественные изменения рабочей силы и средств производства, научно-техническое развитие вызывают потребность в более прогрессивных способах соединения вещественных и личных факторов экономики и производства. Принципы рыночной экономики (свобода деятельности, договорные отношения) активно проявляются в процессе привлечения предпринимателем рабочей силы, внедряясь в систему трудовых отношений, поэтому необходимо рассмотреть место человека в системе формирования рыночных отношений. «Наиболее активно различные модели стали использоваться для выделения и изучения специфических поведенческих характеристик людей лишь в прошлом веке, когда они стали привычным инструментом экономических исследований»⁴.

В предпринимательских организациях руководители занимаются поиском рычагов и стимулов активизации новаторской деятельности, одновременно развивая составляющие человеческого капитала, для чего необходимо гибкое реагирование на изменения, материальное и нематериальное поощрение за результаты новаторской деятельности и инициативу, создание благоприятных условий для творческой деятельности, стремления к самообразованию, саморазвитию и самоорганизации.

Выделим основные вопросы управления персоналом в ориентированных на нововведения предпринимательских организациях, которые способствуют развитию человеческого капитала:

- смена подхода к оценке профессионализма и развитию персонала;
- развитие системы формальных и неформальных коммуникаций;
- формирование системы ценностей работников, ориентированных на самовыражение, творчество и инициативность;
- стимулирование инновационного поведения сотрудников;
- формирование ценностных установок персонала на динамичное обновление в целях достижения конкурентного преимущества.

⁴ Blum R. Die Zukunft des Homo oeconomicus. Das Menschenbild der ökonomischen Theorie. Hrsg von B. Bienfem, M/ Held. Frankfurt a. M., New York, 1991. P. 111.

Особые управленческие приемы и подходы, посредством внутрифирменной предпринимательской деятельности расширяют самостоятельность работников и стимулируют инициативный поиск новых решений, помогают снизить давление со стороны конкурентов и справляться с конкурентными угрозами. Несмотря на то, что ни размер, ни положение предприятия на рынке не способны обеспечить их всеми необходимыми ресурсами для формирования конкурентных преимуществ, но развитие предпринимательской активности и ее влияние на формирование новых качеств человеческого капитала сотрудников способны создать условия для повышения конкурентоспособности организации.

Отечественное предпринимательство способно обеспечивать экономический рост, соединяя процессы, связанные с организацией, управлением и личностными характеристиками предпринимателя: предприимчивостью, упорством и достижением намеченных результатов, риском и выживаемостью и др. А для вовлечения персонала в активный творческий процесс, желателен не только расширение полномочий новаторов и создание благоприятных для них условий, но и поддержка, признание результатов, справедливое и неминуемое вознаграждение. Поскольку одни и те же сотрудники не могут быть одинаково хорошими генераторами идей и их «реализаторами», то необходимо создание параллельных систем карьерного роста, когда работнику предоставляется возможность роста по профессиональной лестнице (научной, инженерной, функциональной) без принятия на себя управленческих функций.

Любой человек стремится найти наилучший вариант реализации своих предпочтений, исходя из имеющихся возможностей и ресурсов, при этом различные организационные нормы воспринимаются и выполняются им лишь в той мере, в какой они соответствуют его системе предпочтений. В результате в практике управления необходимо создать или сделать видимость создания условий, соответствующих системе предпочтений индивида, чтобы человек выбрал именно тот путь, который от него ждет работодатель. Активное творческое начало в соответствующих благоприятных условиях способно повысить как качество человеческого капитала, так и эффективность труда.

Диапазон свободного творческого выбора сотрудником самореализации в процессе работы является в значительной мере условием для обеспечения конкурентоспособности работника и как следствие — организации. Данное условие может быть реализовано только в ходе конструктивного диалога субъектов трудовых отношений. Поэтому, в совре-

менных условиях целесообразно создание необходимых возможностей для ведения диалога между сотрудником и работодателем.

В целом социально-психологические исследования и внимание руководителей обращено в основном к проблемам повышения производительности труда, эффективности совместной деятельности групп, а система межличностных отношений ограничивается проблемой эмоциональной удовлетворенности субъекта группы, в то время как социально-психологическая составляющая создает предпосылку для развития человеческого потенциала каждого отдельно взятого работника.

Развитию предпринимательской активности способствуют: ослабление контрольной функции и продуманная система мотивации и стимулирования.

Ослабление контрольной функции способствует созданию условий для самопроявления и самореализации личности, что не только развивает ее предпринимательскую активность, но и создает условия для добровольной интенсификации труда, проявлению инициативы и творческой активности.

Степень отдачи от использования человеческого капитала зависит от его индивидуальных потребностей и интересов, моральной и материальной заинтересованности в процессе и результатах труда. Данный подход вписывается в современную концепцию науки управления персоналом и современную концепцию развития человеческих ресурсов, которые однако рассматривают систему мотивации и стимулирования в основном для повышения эффективности труда.

Отдельно следует акцентировать внимание на том, что основой воздействия на факторы обеспечения конкурентоспособности был и будет человек (работник) и его человеческий капитал который, в большинстве случаев, рассматривается как средство решения экономических задач.

Нередко из-за скрытого характера мотивационной составляющей в результатах деятельности организации в практической деятельности присутствует недооценка системы мотивации работников, что снижает возможность повышения конкурентоспособности предприятия.

В то же время, совокупность факторов конкурентоспособности предприятия зависит от условий в конкретный момент времени, можно сказать, что она определяется совокупностью факторов, характеризующих результат деятельности и усиливается или ослабляется за счет системы мотивации работников.

Рассмотрим подробнее как мотивация и стимулирование труда влияют на развитие человеческого капитала.

В основе мотивации конкретной личности лежит совокупность его потребностей, которые в свою очередь зависят от уровня образования, особенностей воспитания, семейного положения, возраста, пола и других факторов. Некоторые из перечисленных факторов (например, уровень образования, воспитание, возраст) выделяются и как составляющие человеческого капитала. В то же время отношение к труду можно определить и как мотив и как составляющую человеческого капитала. Какова же связь между мотивацией и человеческим капиталом?

Измерение человеческого капитала нередко пытаются свести к конкретным значениям в денежном выражении, опираясь на величину заработной платы и производительность труда, но это лишь вершина айсберга. В основании же лежит совокупность знаний, навыков, умений, отношение к труду и образованию, стремление к развитию способностей, то есть уровень потребностей, что непосредственно отражается на системе мотивов. Незрелость системы мотивов или отсутствие к ней должного внимания снижает ресурсы личности и не способствует развитию человеческого капитала.

Одним из факторов формирования рыночных отношений в современных условиях являются взаимоотношения между участниками экономической системы, понимание которых не возможно без анализа внутренних побудителей поведения, выражающихся в мотивах деятельности. Чтобы мотивы могли реализовываться в рыночных отношениях, требуется создание условий для реализации возможных вариантов поведения человека. Как правило, человек, стремясь выбрать наиболее предпочтительный вариант поведения, не может объективно оценить свои возможности. «Остается неизменным стремление современного homo economicus максимизировать свою «целевую функцию»»⁵. Также отметим, что создание условий для реализации личной свободы, самопроявления и самореализации формируют не только основу для предпринимательской активности, но и создают условия для удовлетворения внутренних потребностей индивидуумов, а соответственно повышают эффективности трудовой деятельности.

Эффективность деятельности трудового коллектива проявляется в ситуациях, в которых необходима совместная сложная деятельность, а новаторская активность персонала проявляется в условиях,

⁵ Etzioni A. The Moral Dimension Xoward a Nev Economics. New York, London, 1988. P. 9–10.

когда меньше всего требуется участие группы как целого. Несмотря на то, что групповая совместная деятельность приводят к большему групповому эффекту, однако для развития инновационного процесса, необходимо сохранение личной значимости групповой задачи для каждого участника совместной деятельности и высокий уровень человеческого капитала.

Трудовой коллектив можно определить как объединение людей, связанных общей целью и обладающих формально равными правами и возможностями к результату совместного труда, где значимость каждой отдельной личности определяется и постоянно меняется в процессе непрерывной межличностной конкурентной борьбы. Несмотря на то, что конкурентная борьба создает условия для соперничества, но в результате активных межличностных отношений повышается взаимопонимание, а взаимодействие между их членами становится более разнообразным, что, в свою очередь, делает более эффективной работу коллектива.

К настоящему времени в мире сложились две основных системы ценностных ориентаций общества. По своей сути они противостоят друг другу⁶. С одной стороны, это система ориентаций на так называемые «общечеловеческие» ценности, в экономике представляющая как глобализация мирохозяйственных связей, прежде всего, глобализация финансовых и информационных потоков. В этой системе, хотя она и называется «общечеловеческой», речь идет о ценностях, принятых в Западном мире. Это такие ценности как: человек, семья, частная собственность, свобода, закон и т.п. Система «общечеловеческих» ценностей не оставляет практически никаких шансов на выражение национальной самобытности, характеров, нравов и обычаев, их проявлений в хозяйственной сфере. Возможно, поэтому она с трудом приживается или вообще не приживается за пределами Западного мира в его традиционном понимании.

С другой стороны, существует система ориентаций на национальные ценности, проявляющаяся в экономике как «опора на собственные силы». Наиболее последовательным сторонником такой ориентации, вполне успешно применяющим ее на практике, является современный Китай. Так, следуя своему собственному курсу экономического развития, формируемому на основе рационального сочетания преимуществ макроэкономического планирования и развития

⁶ Деркач А. А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Кн. 1–5. Кн. 4: Развитие ценностной сферы профессионала. М., 2001. С. 80.

рыночной инициативы на более низких уровнях хозяйственных отношений, эта страна демонстрирует очень быстрые темпы роста своей экономики. Опираясь в основном на национальные ценности и собственные силы, развивается в настоящее время Индия. В значительной степени этой же системе ценностных ориентаций следуют в своем экономическом развитии Япония, Малайзия и даже такая традиционно «западная» страна как Швеция. Однако, справедливости ради, следует признать, что доведенным до логического конца результатом приверженности такой системе ценностных ориентаций может стать рост национального чванства, чувство агрессивного неприятия всего инородного, самоизоляция от остального мира⁷.

В последнее время нередким становится перенятие опыта японской системы менеджмента компаний, когда персонал вознаграждают за подачу любых рационализаторских предложений независимо от того, приводят ли они или нет к экономическому эффекту. Не считаясь с затратами руководители таких фирм делают все, чтобы поддержать в организации атмосферу инициативы и предприимчивости. Основной принцип их деятельности основан на том, что чем больше идей, тем выше вероятность достижения желаемого результата — идеи, способной многократно окупить все сопутствующие затраты.

Тем не менее, развитие внутрифирменного предпринимательства вызывается в основном внешними конкурентными факторами. Внутренние же факторы стимулируют инициативных сотрудников к использованию неиспользуемых материальных, технологических, маркетинговых, организационных и других ресурсов.

Можно предположить, что предприимчивость является не только основой для формирования конкурентных преимуществ, но и предпосылкой изменения составляющих человеческого капитала. А проявляется она в условиях перехода к рыночным отношениям, внедрению новых систем хозяйствования, а также в случае создании условий со стороны государства для развития, поддержки и регулирования предпринимательской деятельности.

К основным результатам развития человеческого капитала можно отнести:

- Формирование оптимальной системы отношений персонала организации с объектами ее внешней среды.

⁷ Деркач А.А., Селезнева Е.В. Акмеологическая культура личности: содержание, закономерности, механизмы развития: Монография. М., Воронеж, 2006. С. 101.

- Формирование организационной среды, которая позволила бы оптимизировать физиологическую и психологическую составляющую трудовой деятельности.
- Минимизацию затрат и максимизацию конечных результатов деятельности трудового коллектива.

Современные условия хозяйствования и развитие рыночных отношений требует определенных усилий со стороны руководителей всех уровней управления по наращиванию человеческого капитала как источника конкурентоспособности не только отдельно взятой личности, но и предприятия в целом, что в результате способно создать предпосылки для формирования конкурентных преимуществ нашей страны на мировом рынке.

Внутриорганизационное поведение персонала и корпоративная культура на предприятии

Сутулин П. И.

аспирант, Российская академия предпринимательства

В данной статье автор рассматривает теоретические основы управления внутриорганизационным поведением, предпринимает попытку систематизировать подходы к определению понятия «корпоративная культура» и обозначить роль данного явления в процессе формирования внутриорганизационного поведения на предприятии.

Ключевые слова: внутриорганизационное поведение, корпоративная культура, человеческие ресурсы, управление, мотивация.

Organizational behavior and culture

In this article, the author examines the theoretical basis of the management of organizational behavior, attempts to systematize approaches to defining the concept of «organization culture» and to identify the role of this phenomenon in the formation of organizational behavior.

Keywords: organizational behavior, organizational culture, human resources, management, motivation.

Являясь достаточно новым, сложным и противоречивым разделом менеджмента, теория внутриорганизационного поведения в современном понимании представляет собой интеграцию, по крайней мере, двух традиционных для школ бизнеса научных дисциплин — человеческих отношений и управления¹.

Последние годы характеризуются повышенным вниманием со стороны как теоретиков, так и практиков к проблемам внутриорганизационного поведения². Причинами такого интереса, на взгляд автора, являются, во-первых, формирование принципиально новой позиции

¹ Стружинская Н.Н. Формирование и оценка внутриорганизационного поведения персонала в торговых предпринимательских структурах: диссертация ... кандидата экономических наук: 08.00.05. Санкт-Петербург, 2007.

² См. например: Рыбакова О.А. Совершенствование методов внутриорганизационного поведения предпринимательских структур розничной торговой сети на основе системы мотивации: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Ставрополь, 2006 г. 162 с.; Банников С.А. Управление внутриорганизационным поведением в предпринимательских организациях (На примере предпринимательских структур Оренбургской области): Дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Москва, 2004 г. 184 с.; Щерба А.В. Формы внутриорганизационного поведения в предпринимательской системе: Дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. СПб., 2005 г. 172 с.; Ганич А.В. Формы

по отношению к роли человеческого потенциала, который в настоящее время рассматривается как центральный ресурс экономического развития предприятий (организаций) и общества в целом. Во-вторых, актуальность формирования системы управленческих решений в условиях современной организации, позволяющей максимально эффективно использовать человеческий потенциал. В-третьих, недостаточность исследованности специфики управления в условиях современных предпринимательских структур, что препятствует проведению требуемых временем организационных изменений и развитию предпринимательства в целом³.

Внутриорганизационное поведение, являясь одним из основных элементов организационных процессов, представляет собой основополагающий блок в формировании предприятия (организации). Следует согласиться с С.А. Банниковым⁴, что понятие «управляемость» поведением работников на современном предприятии является ключевым. Действительно, при изменении положения предприятия на рынке обуславливает необходимость проведения переоценки организационных методов внутрифирменного управления.

Для исследования особенностей внутриорганизационного поведения имеет смысл определить, что следует понимать под внутриорганизационным поведением. Следует и здесь отметить отсутствие в настоящее время однозначного определения категории «внутриорганизационное поведение», не смотря на признание практиками и теоретиками менеджмента существования данного феномена. Так же, как и в отношении предпринимательства, различными учеными предлагаются концептуально отличающиеся друг от друга определения.

и методы внутриорганизационного поведения в предпринимательских структурах: Дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. СПб., 2004 г. 179 с.; Савченко В.В. Управление внутриорганизационным поведением как фактор инновационного развития предпринимательской организации: диссертация ... кандидата экономических наук: 08.00.05. Санкт-Петербург, 2009. 181 с.; Бедрачук И.А. Совершенствование системы стимулирования внутриорганизационного поведения основного персонала предпринимательского университета: диссертация ... кандидата экономических наук: 08.00.05. Владивосток, 2009. 222 с.; Савичев Д.Н. Совершенствование внутриорганизационного предпринимательского поведения страховой компании в целях повышения ее конкурентоспособности: диссертация ... кандидата экономических наук: 08.00.05. Москва, 2010.

³ Савченко В.В. Управление внутриорганизационным поведением как фактор инновационного развития предпринимательской организации: диссертация ... кандидата экономических наук: 08.00.05. Санкт-Петербург, 2009.

⁴ Банников С.А. Управление внутриорганизационным поведением в предпринимательских организациях (На примере предпринимательских структур Оренбургской области): Дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05: Москва, 2004 г.

Так, В. В. Савченко⁵ предлагает рассматривать внутриорганизационное поведение как систему формальных и неформальных субординационных и координационных отношений, сложившихся между отдельными индивидами и группами в организации и обуславливающих динамичное и устойчивое функционирование предпринимательской структуры.

Н. Н. Стружинская⁶ полагает, что внутриорганизационное поведение представляет собой упорядоченную совокупность компетентных действий и целесообразных взаимодействий персонала организации, направленных на решение, обеспечение и обслуживание ее целей и задач.

По мнению Ю.Д. Красовского⁷ под внутриорганизационным поведением следует понимать поведение работников, вовлеченных в определенные управленческие процессы, имеющие свои циклы, ритмы, темпы, структуру отношений и требований.

А.М.Смолкин⁸ считает, что внутриорганизационное поведение — это такое поведение человека в организации, в результате которого устанавливаются, обеспечиваются определенные организационные связи.

По мнению Дж. Д. Джорджа и Г. Р. Джоунса⁹, внутриорганизационное поведение представляет собой некий набор инструментов, позволяющих, с одной стороны сотрудникам понимать, анализировать и описывать поведение людей в организации, с другой стороны менеджерам улучшать, расширять или изменять типы поведения сотрудников таким образом, чтобы отдельные люди, группы и организации в целом могли добиться своих целей.

Анализ приведенных примеров позволяет говорить о сложности и многоаспектности понятия внутриорганизационного поведения. На взгляд автора, при формулировке понятия внутриорганизационного поведения необходим перенос акцента в сторону экономического смысла этой категории с учетом отражения экономических эффектов,

⁵ Савченко В.В. Управление внутриорганизационным поведением как фактор инновационного развития предпринимательской организации: диссертация ... кандидата экономических наук: 08.00.05. Санкт-Петербург, 2009.

⁶ Стружинская Н.Н. Формирование и оценка внутриорганизационного поведения персонала в торговых предпринимательских структурах. Дисс. ... кандидата экономических наук: специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством. Санкт-Петербург, 2007.

⁷ Красовский Ю.Д. Организационное поведение. Второе издание. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003.

⁸ Смолкин А.М. Менеджмент. Основы организации. М.: «Инфра-М», 2001 г.

⁹ Дж. Д. Джордж, Г. Р. Джоунс. Организационное поведение. Основы управления. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. С. 3.

которые внутриорганизационное поведение привносит в деятельность предприятия (организации). Основываясь на такой позиции по отношению к внутриорганизационному поведению как экономическому явлению, возможно сформировать целостное видение данного феномена как интегральной экономической категории, установить закономерности его возникновения, развития, определить способы управления им.

Предлагаем рассматривать внутриорганизационное поведение как многоуровневую систему, существующую в рамках организационной структуры, философии предприятия (организации) и личностных отношений между его сотрудниками, оказывающую влияние на экономические результаты деятельности данного хозяйствующего субъекта.

В последние годы достаточно активно стал распространяться взгляд на формирование корпоративной культуры как основы внутриорганизационного поведения. Общепризнана существенная зависимость достижения успеха компанией от различных вариаций организационно-культурных ценностей. При этом основной задачей формирования внутриорганизационного поведения компании является объединение усилий всех участников ее бизнес-процессов на достижение одной стратегической цели. Большинство исследователей склоняется к тому, что успешное развитие компании возможно, если в ней создан сплоченный коллектив, где отсутствуют иерархические перегородки, где каждый сотрудник заинтересован в общем успехе, что обуславливается зависимостью от этого его материального благополучия.

В настоящее время, не смотря на новизну исследования вопроса организационной культуры, как в России, так и за рубежом, где начали изучением данной проблемы заниматься лишь в 80–90-х годах прошлого столетия, уже накоплен большой теоретический и практический опыт формирования, поддержания, преобразования корпоративной культуры в организациях.

В отношении самого понятия «корпоративная культура» отмечается отсутствие единого толкования. Так, С. Г. Абрамова и И. А. Костенчук¹⁰ понимают под корпоративной культурой систему материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, характерных для данной компании, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде, проявляющаяся в поведении, взаимодействии, восприя-

¹⁰ Абрамова С.Г., Костенчук И.А. О понятии «корпоративная культура». М., 1999.

тии себя и окружающей среды. На взгляд автора, данная формулировка неочетливая и слишком сложная для восприятия.

Л.Н. Албастова¹¹ полагает, что корпоративная культура является специфической, характерной для определенной организации системой связей, взаимодействий и отношений, воплощенных в действие в рамках конкретной предпринимательской деятельности, способа постановки и ведения дела. Такая трактовка учитывает особенности взаимосвязей внутри предпринимательской структуры, но не касается системы ценностей, которые должны быть присущи организации.

По мнению М. Богдановой, корпоративная культура представляет собой некий набор наиболее важных положений, принимаемых сотрудниками организации и выражающихся в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий¹². Наиболее упрощенное определение было предложено А. Вагановым¹³, который рассматривает корпоративную культуру в качестве сложившегося психологического климата работы в компании. Не совсем верно сводить корпоративную культуру только к психологическим аспектам.

В работах Н.Н. Могутновой¹⁴, С.В. Щербины¹⁵ предпринята попытка систематизации подходов к трактовке интересующего нас понятия (см. таблицу).

Некоторые авторы отождествляют корпоративную культуру с организационной культурой (см. работы О.С. Виханского, С.В. Ивановой, Л.В. Карташовой, Е.Д. Малинина, В.А. Спивака и др.), другие рассматривают корпоративную культуру как элемент организационной культуры (см. труды Ю.Д. Красовского, Б.З. Мильнера, В.В. Щербины и др.), третьи полагают, что корпоративная и организационная культуры являются самостоятельными феноменами (см. работы Н.Н. Могутновой, Т.Ю. Базарова, А.А. Максименко и др.).

¹¹ Албастова Л. Н. Технология эффективного менеджмента. М.: «Издательство ПРИОР», 1998.

¹² Богданова М. Моральный кодекс бизнесменов. //Япония сегодня, Москва, № 7, 2007. С. 32

¹³ Ваганов А. Четырехлетка изобретательства. //Независимая газета, Москва, №138 (1463), 29.7.1997. С. 45

¹⁴ Могутнова Н.Н. Первые шаги. Корпоративная культура: понятие, подходы. / Н. Н. Могутнова // Социологические исследования. 2005. № 4. С. 130–136.

¹⁵ Щербина С. В. Организационная культура как фактор перехода к рыночной экономике / Дис. канд. социол. наук. М., 1999; он же. Организационная культура в западной традиции: природа, логика формирования и функции // Социол. исслед. 1996. № 7. С. 47–55.

Систематизация подходов к трактовке понятия «корпоративная культура»

№ п/п	Признак классификации	Подход	Корпоративная культура
1.	Специфика воздействия корпоративной культуры на эффективность деятельности организации	Прагматический	Является инструментом повышения эффективности деятельности организации и введение организационных изменений
		Феноменологический	Не является источником повышения эффективности, понимается и анализируется посредством интерпретации ее проявлений, обозначает суть организации
2.	Понимание механизмов возникновения и формирования корпоративной культуры	Рациональный	результат принятого решения со стороны руководство, от которого исходят основные ее положения
		Генетический	результат исторического развития организации
3.	Отношение к факторам, влияющим на образование и формирование культуры	Экстерналистский	формируется в тесной зависимости от национальной культуры и следует требованиям окружающей среды
		Интерналистский	формируется в соответствии с организационной структурой, традициями и т.п.
4.	Воздействие корпоративной культуры на поведение членов организации	Направляющий	непосредственно определяет индивидуальное поведение с помощью совокупности усвоенных ценностей и норм

Продолжение таблицы

		Ограничивающий	набор способов восприятия и интерпретации ситуации, оставляющий индивиду некоторую свободу в принятых рамках
--	--	----------------	--

Автор статьи полагает, что корпоративная культура на внутриорганизационном уровне, представляя собой ключевой механизм интеграции коллектива, всех его исполнительских и менеджерских звеньев, играет значимую роль в повышении включенности персонала в деятельность организации, мотивации, продуктивности деятельности предпринимательской организации в целом, ее слаженности и самоорганизации.

Любое предприятие (организация) представляет собой коллектив людей, которым требуется сформированная культура взаимоотношений с целью обеспечения решения общих задач. При этом любой хозяйствующий субъект должен не только преследовать определенные экономические цели, связанные с получением прибыли, но и учитывать различные факторы воздействия на своих работников, а также вносить определенный позитивный вклад в решение социальных проблем в среде, где осуществляется его деятельность¹⁶.

На взгляд автора, корпоративная культура представляет собой некий атрибут организации, являясь совокупностью поведенческих норм, символов, ритуалов, мифов, традиций и т.п., которые соответствуют ценностям, присущим данной предпринимательской структуры, разделяемым ее сотрудниками, отражающим ее индивидуальность и определяющим ее восприятие самой себя и других организаций в социальной и материальной среде. Корпоративная культура относится к факторам внутренней среды любой работающей организации, каждая из которых обладает собственной внутренней культурой, которую определяют работающие в них люди, их предположения и ожидания, ценности и убеждения.

Формирование корпоративной культуры на предприятии (организации) зависит как от внешних факторов (национальный общекультурный контекст, общие экономические и политические усло-

¹⁶ Папков С.В. Влияние системы стимулирования и мотивации на внутриорганизационное поведение персонала в системе предпринимательства: автореферат дис. ... кандидата экономических наук: 08.00.05. Волгоград, 2008.

вия, традиции, культура, деловая среда в целом и в отрасли в частности, изменения в ней, новые веяния и тенденции), так и от внутренних (от личности руководителя, характера и содержания работы, квалификации, образования, общего уровня развития сотрудников).

Итак, корпоративная культура определяет отношение сотрудников и к своей деятельности, и к работе в организации. Стихийное нецеленаправленное развитие корпоративной культуры может привести к снижению мотивации сотрудников, ухудшению эффективности коммуникаций внутри организации, а соответственно и уменьшению общей эффективности деятельности предприятия. Именно это определяет необходимость управления развитием корпоративной культуры в требуемом направлении.

На рис. 1 представлена укрупненная схема влияния корпоративной культуры на производительность труда.

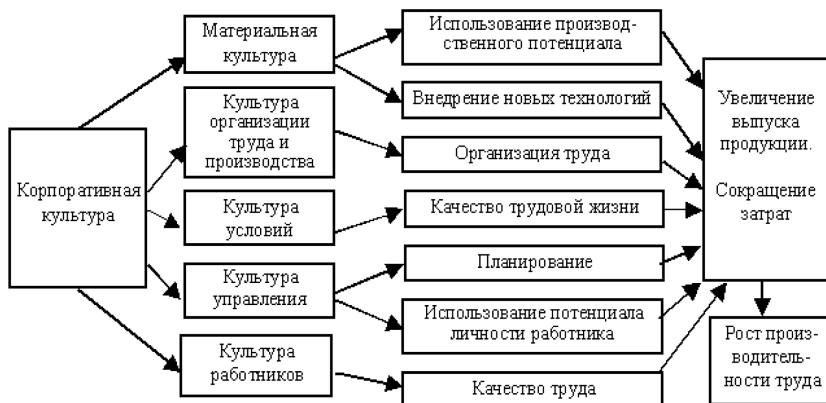


Рис. 1. Укрупненная схема влияния корпоративной культуры на производительность труда¹⁷

Роль и значение корпоративной культуры для развития любого предприятия может быть определена рядом выполняемых ею функций, к которым следует отнести, во-первых, идентификационную, состоящую в обеспечении стабильности и преемственности в организации посредством придания ее сотрудникам организационной идентичности и формирования внутригруппового представления о ком-

¹⁷ Багриновский К.А., Бендиков М.А., Исаева М.К., Хрусталева Е.Ю. Корпоративная культура в современной экономике России // Менеджмент в России и за рубежом. 2004. № 2. С. 59–64.

пании. Во-вторых, когнитивную, позволяющую обеспечить корректную интерпретацию происходящих в предпринимательской организации события работниками путем познания ими основ организационной культуры своей компании. В-третьих, стимулирующую, состоящую в стимулировании самосознания и высокой ответственности работников при выполнении поставленных перед ним задач.

Можно выделить два типа корпоративной культуры: административную культуру и мотивирующую культуру.

Административная культура предполагает наличие действующей системы формально определенных структур и процедур, в полной мере зафиксированных в нормативных документах организации (устав, должностные инструкции, положения, другие распорядительные документы) и ориентирована на следование формально определенным правилам и нормам, которое является залогом стабильности, предсказуемости и рациональности подчиненных. Стремление максимально прописать все возможные производственные и отношенческие процедуры, по мнению руководителя, позволит снизить неопределенность трудового и социального поведения сотрудников и соответственно транзакционные издержки, связанные с разработкой индивидуальных стимулирующих воздействий, за счет отсутствия вариативности сценариев. Служащие вознаграждаются за то, что они играют по правилам, а также за то, что они надежны и предсказуемы¹⁸.

Мотивирующая культура характеризуется тем, что в ее рамках руководитель большое внимание уделяет системе индивидуального стимулирования своих сотрудников, отдавая себе отчет, что разработанный на усредненных показателях мотивационный механизм не может в должной степени стимулировать потенциал позитивного трудового поведения. Руководитель предприятия ориентирован на создание таких условий, чтобы каждый сотрудник был лично заинтересован в эффективности деятельности предприятия, т.е. чтобы система внешних стимулов, предлагаемых организацией, трансформировалась в самомотивацию сотрудника.

Внутриорганизационное поведение складывается из сложного взаимодействия разноуровневых моделей и факторов деятельности, в основе которых лежат объективные и субъективные связи, базирую-

¹⁸ Исопескуль О.Ю. Типология организационной культуры как базового внутриорганизационного института // Научный вестник Уральской Академии государственной службы [Электронный ресурс] URL: <http://vestnik.uapa.ru/ru-ru/issue/2011/04/27/> (дата обращения 11.11.2011 г.)

щиеся на соблюдении формальных и неформальных институциональных ограничений¹⁹.

На внутриорганизационное поведение оказывает воздействие культура организации. Безусловно, одна из ключевых ролей при этом принадлежит системе мотивации и стимулирования.

Следует согласиться с Г.В. Ященко²⁰, что мотивация и демотивация сотрудников, являясь побудителями поведения, представляют собой одни из важнейших параметров в измерении эффективности работы организационной культуры. Внутренняя мотивация подразумевает осуществление потребности, ведущее к личному удовлетворению, а внешняя – получение вознаграждения, не относящегося к лично необходимому.

Отметим, что на российских предприятиях мотивации и стимулированию работников уделяют достаточно много внимания. На некоторых из них даже создаются специальные отделы по исследованию мотивирующих факторов. При этом путем анкетирования и проведения опросов исследователями²¹ было установлено, что для большинства людей до сих пор основным мотиватором являются деньги. Одним они необходимы для удовлетворения первичных потребностей, другим они нужны для удовлетворения потребности в уважении и признании (например, высокая заработная плата для некоторых людей является показателем положения индивида в обществе).

По сравнению с другими инструментами управления персоналом (например, такими как инструкции, постановка задачи и контроль исполнения) корпоративная культура направлена не на внешние, а на внутренние регуляторы поведения сотрудников. Работник предпринимательской структуры сам регулирует свое поведение и активность деятельности в соответствии с принятыми стандартами и нормами организации не потому, что его заставляют или ему «предписывают», а так как эти стандарты и нормы соответствуют его внутренним ценностям.

Управление внутриорганизационным поведением работников посредством развития на предприятии корпоративной культуры по-

¹⁹ Поляков А.С. Специфика мотивации и стимулирования внутриорганизационного поведения работников в системе современного предпринимательства: автореферат дис. ... кандидата экономических наук: 08.00.05. Волгоград, 2011.

²⁰ Ященко Г.В. Корпоративная культура во внутриорганизационном социальном управлении: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08. Ростов н/Д, 2007 г.

²¹ Треугова Р. Д. Мотивация и стимулирование труда как метод управления поведением внутри организации // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2011. № 7. С. 89–91.

зволяет сформировать партнерские отношения руководства с персоналом, создает условия для его развития и за счет этого обеспечивает дополнительные конкурентные преимущества бизнесу.

Процесс формирования корпоративной культуры на предприятии содержит несколько составляющих²². Во-первых, это исследование с целью анализа существующей корпоративной культуры, понимания этого вопроса руководителями и сотрудниками организации, определение энергетического потенциала организации, сбор необходимой информации (например, ценности, касающиеся качества) для определения развития корпоративной культуры. Во-вторых, это разработка совместно с руководителями высшего звена последовательной корпоративной концепции, желаемого образа корпоративной культуры – корпоративных ценностей, принципов и правил, при необходимости корректировки миссии и видения организации, определения ценностей брэнда, определения ролей лидеров, с учетом важности сильного менеджмента для внедрения корпоративной культуры. В-третьих, то разработка совместно с руководителями высшего звена плана действий по переходу от существующего образа корпоративной культуры к желаемому и его внедрение. В-четвертых, это работа с руководителями среднего звена с целью вовлечения их в процесс формирования корпоративной культуры и команды, получения единого представления среди руководителей о том, что такое корпоративная культура и каково ее значение для развития организации, понимание своей роли и своего поведения в формировании корпоративной культуры, разработку плана действий по формированию команды в своих подразделениях и грамотного взаимодействия между подразделениями-командами предприятия. В-пятых, это обучение сотрудников с целью мотивации их к тому, чтобы стать носителями ценностей и деловых принципов корпоративной культуры организации, носителями ценностей брэнда.

Таким образом, автором рассмотрены теоретические основы управления внутриорганизационным поведением на предприятии, включающие в себя терминологию и организационные аспекты.

²² Григорян Ж. А. Корпоративная культура как важнейший элемент организации // [Электронный ресурс] URL: <http://kch.vgggu.ru/upload/iblock/0b0/0b017f1d5bfe2c2ddb040b04f33bb9b8.pdf> (дата обращения 11.11.2012 г.)

Совершенствование концепций трудо́вой мотивации персонала

Шапиро С. А.

кандидат экономических наук, доцент,
Российская академия предпринимательства

В статье в качестве направления совершенствования трудовой мотивации персонала рассматривается авторская концепция трудовой мотивации, названная «циклической», и относящаяся к содержательным теориям мотивации труда. Рассматриваются основополагающие критерии данной концепции и предлагаются мероприятия, направленные на повышение эффективности труда работников предприятий.

Ключевые слова: циклическая концепция, информационная потребность, потребность материального достатка, потребность достижения социального статуса, потребность наличия семейного положения, потребность вертикального или горизонтального роста, потребность самосохранения.

Improving concepts of labor motivation of the personnel

In an article in the direction of improvement of labor motivation of the personnel is considered the author's concept of labor motivation, called the «cyclic», and related to the content theories of motivation of labour. Describes the fundamental criteria of the concept and proposed measures aimed at increasing the effectiveness of the work of workers of the enterprises.

Keywords: cyclic concept, the information requirement, the need of material wealth, the need of achieving the social status, the need of the presence of marital status, the need of vertical or horizontal growth, the need for self-preservation.

Научное изучение трудовой мотивации работников продолжается более 50 лет. Первые теории, анализирующие мотивацию труда, появились в середине 50-х годов XX века и с тех пор постоянно развиваются. Эволюция мотивационных теорий происходила таким образом, что сначала появились содержательные теории, авторами которых являются А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд. Данная группа теорий ставила своей целью рассмотрение факторов мотивации, непосредственно побуждающих человека к труду. Позднее стали развиваться процессуальные теории мотивации, изучающие, непосредственно процесс трудовой мотивации. Наиболее известными авторами являются В. Врум, С. Адамс, Л. Портер, Э. Лоулер.

Подробный анализ и критика созданных мотивационных концепций, а также, проводимые в течение десяти лет авторские исследования в рамках консалтинговой деятельности на предприятиях различных организационно-правовых форм, изучение данных социологических исследований в разных отраслях общественной жизни, и использованный по примеру А. Маслоу ¹ биографический метод, применительно к изучению деятельности ряда выдающихся отечественных политиков и ученых, позволили автору предложить новую концепцию мотивации труда, относящуюся к группе содержательных, которую предлагается назвать **циклической**. Подобно тому, как национальная и мировая экономика цикличны по своей природе, и за определенные временные периоды проходят стадии спада, депрессии, оживления и подъема, так и мотивация любого человека, устремленного к достижению высоких целей (потребностей высшего порядка), и занимающегося активной созидательной деятельностью в сфере управленческой, творческой, политической, военной, научной, претерпевает в своем развитии циклическое изменение присущих ему потребностей.

Активная деятельность человека, проживающего полный жизненный цикл, не прерванная преждевременно в силу обстоятельств, происходит в течение примерно 60 лет, от 18 до 80 и старше. Естественно с определенной погрешностью в каждом конкретном случае. За это время человек несколько раз может сменить род деятельности, достигнув определенных высот в своей карьере, или напротив, разочаровавшись в том или ином виде деятельности, испытав мотивационную усталость. Но поскольку любой работник существует в социуме, а не в вакууме, то экономические и социальные процессы оказывают сильное влияние, как на его потребности, так и на мотивацию в целом. Поэтому в данном случае мы не можем полностью согласиться с идеей А. Маслоу о том, что, удовлетворив в большей степени предыдущие группы потребностей, человек пытается удовлетворить свою потребность в самореализации настолько, насколько это заложено в нем генетически. В то же время нельзя согласиться и с идеей К. Алдерфера ², о том что, испытав фрустрацию, спустившись на предыдущий уровень, работник не будет стремиться снова к удовлетворению потребности более высокого уровня. Но симбиоз этих двух мотивационных концепций, позволяет выдвинуть гипотезу о том, что работник, на какое-то время, опустившись

¹ А. Маслоу. Мотивация и личность. Спб.: Питер, 2007. С. 46

² Шапиро С.А. Социально-экономические аспекты трудовой деятельности. М.: ИД «АТИСО», 2011, С. 105.

на более низкий уровень для удовлетворения насущной потребности, в то же время будет стремиться к достижению более высокой цели, когда к этому подведет его жизненный цикл.

Переходя к описанию предлагаемой нами циклической концепции трудовой мотивации, следует оговориться, что в первую очередь она направлена на описание мотивации труда работников, стремящихся к достижению потребностей высшего порядка, причем не только тех, которые описаны в теории Д.МакКлелланда³. В любом случае, это люди, имеющие высшее образование или стремящиеся к его получению, ставящие перед собой цели достижения должностного и (или) профессионального роста.

Потребности, обозначенные в данной концепции, являются по сути комплексными и могут включать в себя ряд смежных потребностей, проявляющихся в разных сферах деятельности. Временные циклы являются пятилетними, что соответствует классификации этапов трудовой карьеры. Поэтому, рассматривая полный цикл жизни и деятельности человека можно выделить 12, а в некоторых случаях и более мотивационных циклов. В рамках данной концепции, по примеру выдающихся предшественников, мы предлагаем выделить шесть групп потребностей. Графически концепция представлена на рисунке 1.

- Информационная потребность
- Потребность материального достатка
- Потребность достижения социального статуса
- Потребность в наличии семейного статуса
- Потребность в вертикальном и горизонтальном росте
- Потребность самосохранения – В
- Потребность самосохранения – А

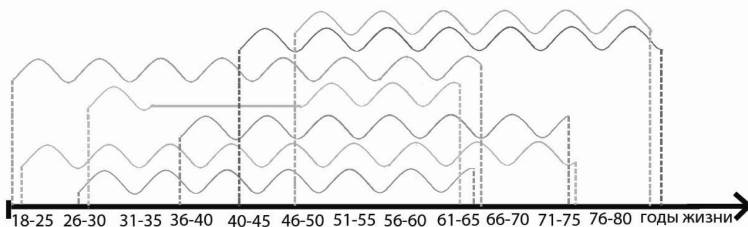


Рисунок 1. Циклическая концепция мотивации труда⁴

³ МакКлелланд Д. Мотивация человека. СПб.: Питер, 2007, с. 75

⁴ Разработана автором.

1) Информационная потребность включает в себя получение базового и последующих образований, так как в наши дни человек не ограничен в получении образования одним или двумя высшими, равно как может пробовать свои силы в нескольких областях научных знаний, защищать кандидатские и докторские диссертации; приобретение смежных и общеинтеллектуальных знаний, чтение профессиональной и художественной литературы, географическая мобильность, склонность к путешествиям и т.п.

2) Потребность материального достатка является базовой для любого человека и выражается в обеспечении достойного уровня заработной платы, других материальных вознаграждений, дополнительных доходов, пенсионного обеспечения в старости, а также приобретения недвижимости, улучшения жилищных условий для себя и своей семьи. Удовлетворение данной потребности не имеет условных материальных границ, однако, разумный человек, испытывающий различные мотивационные потребности, а не только обремененный жадной наживы может установить рациональный уровень материального достатка для себя и своей семьи, позволяющий ему удовлетворять потребности более высокого порядка, но в случаях снижения данной планки по тем или иным причинам возвращаться к удовлетворению данной потребности для восстановления прежнего положения. Следует отметить, что данная потребность активна в I I циклах. В последнем, как правило, физическое состояние человека не позволяет ему прикладывать дополнительные усилия для повышения материального уровня.

3) Потребность достижения социального статуса.

Подавляющее большинство работников, выбранных нами в качестве базовой выборки при разработке данной концепции, стремится к приобретению социального статуса, который не ограничивается только лишь занимаемым должностным положением. Должностной или карьерный рост когда-либо все равно прекращается и жизнь человека не сосредоточена на одной только работе, так как потребность в самовыражении предусматривает стремление к самым различным достижениям, заложенным в человеческой личности. Поэтому большинство людей, как правило, достигших зрелого возраста (конец 3-го – начало 4-го цикла) стараются реализовать себя в разных областях деятельности помимо, основной – профессиональной, чтобы не только удовлетворить частично свою потребность в успехе, но и приобрести статус в обществе, сохраняющийся за ними независимо от возраста, профессии, а часто сохраняющийся и после смерти. Так, например, если рас-

смагивать биографии многих государственных деятелей 18-го и 19-го веков, то мы увидим, что в истории за ними сохранилась слава ученых или поэтов, например, сподвижники Петра I – В.Н. Татищев и Я.В. Брюс, которые, несмотря на значительные посты, которые они занимали, в основном известны как ученые нескольких направлений, современник Пушкина – поэт и баснописец И.И.Дмитриев, занимавший посты министра юстиции, обер-прокурора Сената, один из ярких деятелей «могучей кучки» композитор Ц. А. Кюи, бывший крупным военным специалистом в области фортификации, генерал-инженером, профессором военной академии. Можно привести и множество других исторических примеров.

В наше время, происходит то же самое – многие трудящиеся люди, ставшие профессионалами в своей области, сделавшие успешную вертикальную карьеру, или создавшие свой процветающий бизнес, предприниматели, начинают реализовываться в других областях, заниматься научной, преподавательской, публицистической деятельностью. Те кто имеют соответствующие творческие способности, пишут художественные произведения, рисуют картины, сочиняют музыку, снимаются в фильмах, в качестве актеров. Стоит отметить, что гонорары от некоторых произведений искусства и литературы сравнимы с доходами от основной деятельности и параллельно увеличивают материальный достаток. Во мнении общества такие люди, приобретают статус профессора, писателя, художника, что очень импонирует людям, обладающим ярко выраженной потребностью в успехе.

4) Потребность наличия семейного положения.

В отличие от потребности в принадлежности и любви, в теории А.Маслоу, которая рассматривается как социальная потребность применительно к мотивации труда, в данной концепции потребность семейного положения, является не менее важной, чем потребность социального статуса, поскольку преуспевающий работник должен чувствовать, что он не одинок, что ему есть ради кого зарабатывать деньги, развивать деятельность, преумножать состояние и т.д. Поэтому успешному работнику необходимо ощущать себя мужем (женой), отцом (матерью), дедом (бабушкой). Исследования, проводимые в рамках изучения социологии семьи⁵ показывают, что сознательный подход к удовлетворению данной потребности наблюдается у работников с конца 2-го – начала 3-го цикла по нашей концепции. Более ранние браки, основанные по сути дела лишь на физиологическом

⁵ Общая социология / Под ред. М.М. Вышегородцева. М.: Кнорус, 2011, с. 217.

влечении людей друг к другу, ошибочно принимаемые ими за глубокую любовь, как правило, распадаются достаточно быстро, в течение от одного до трех лет, несмотря на появление ребенка, которого потом воспитывает одна из сторон (в большинстве случаев – материнская). Семья же, возникающая в силу не только любовных чувств, но и сознательно спланированная с учетом всех сторон брака, имеет большие шансы сохраниться в течение длительного срока, по крайней мере, до совершеннолетия родившихся детей и начала их самостоятельного жизненного пути (поступление в вуз, начало работы).

Однако, работники, успешно, стремящиеся к реализации многих личных устремлений, часто не останавливаются на достигнутом, в том числе и в области семейных отношений. Так, например, предприниматели, задумываются о том кому передать свое дело, если не видят у уже имеющегося наследника, интереса к своему бизнесу. Причин такого явления достаточно много, начиная от моральных, социальных и кончая физиологическими. Это происходит, как правило, с середины 6-го по 8-й цикл, включительно. С точки зрения трудовой мотивации данное мотивационное состояние, активизирует эффективность деятельности работников, так как новую семью и рождающихся детей надо обеспечить всем необходимым, поэтому потребность материального достатка снова выходит на первый план в мотивации работника.

5) Потребность вертикального или горизонтального роста.

Данная потребность наличествует практически у всех работников, занимающихся активной трудовой деятельностью, и осуществляется путем преодоления пяти последовательных этапов, соответствующих девяти циклам, описанным в нашей концепции. Кратко перечислим их, указав возрастные периоды.

1) Предварительный этап. Включает в себя учебу в школе, получение среднего и высшего образования. Длится до 25-летнего возраста.

2) Этап становления. Этот период длится в течение пяти лет (с 25 до 30-летнего возраста).

3) Этап продвижения. Длится от 30 до 45 лет.

4) Этап сохранения достигнутых результатов. Продолжается от 45 до 60 лет.

5) Этап завершения карьеры. Происходит в 60–65-летнем возрасте, когда работник готовится к выходу на пенсию. Так как предельный возраст для занятия руководящей должности на государственной службе, в соответствии с ТК РФ составляет 65 лет. В это время основные усилия направлены на поиск и обучение собственной смены, обеспе-

чение преюмственности своих достижений. Основная потребность работника на этом этапе — удержание социального признания своих заслуг.

б) Потребность самосохранения.

Данная потребность включает в себя такие элементы, как обеспечение безопасности для себя и своей семьи, постоянная занятость, хорошее здоровье, сохранение достигнутых результатов трудовой деятельности.

В подавляющем большинстве (исключая случаи, связанные с занятием деятельностью, носящей криминальный характер, у части предпринимателей) потребность в безопасности проявляется у работников в конце 4-го цикла, так как в более молодом возрасте особого значения ей не придается. Чувствуя возрастные изменения, сказывающиеся на деятельности организма, человек начинает выбирать менее экстремальные виды туризма и отдыха, более аккуратно водить автомобиль и т.п., одновременно заботясь о безопасности своей семьи, учитывая опасности окружающей нас действительности, в том числе и террористические угрозы. Относительно трудовой деятельности, работник среднего возраста, так же будет выбирать для себя более безопасный или спокойный вид деятельности, не связанный с физическими или нервными перегрузками, стрессами, конфликтами.

Примерно в это же время работник начинает более внимательно следить за своим здоровьем, прислушиваться к рекомендациям врачей, обследоваться, не злоупотреблять гастрономическими излишествами, так как осознает, что болезни вредят и эффективности труда и материальному достатку.

Обеспечение постоянной занятости зависит не только от усилий работника и эффективности его труда, но и от цикличности экономического развития, поэтому любой самый способный, эффективно функционирующий и высокооплачиваемый работник рискует потерять свое рабочее место и связанные с этим социальные блага в период экономического спада. Поэтому лучшим способом избежать полной потери работы является диверсификация трудовой деятельности, подразумевающая под собой совместительство, экспертную или консалтинговую деятельность, а также научную и преподавательскую работу. Разумеется, что в кризисный период любой вид деятельности может быть подвергнут сокращению, но тем не менее, разнообразие выполняемых работ, позволяет сократить необходимый для обеспечения прожиточного минимума материальный достаток.

Сохранение же достигнутых результатов своей деятельности важно для каждого человека уже в зрелом возрасте. Независимо от рода занятий работника, творческих, научных, административных или иной созидательной деятельности, появляется необходимость того, чтобы помнили не только о конкретном индивиде или о его заслугах, что лишь подчеркивает его социальный статус, а именно о том, чтобы его дело было продолжено, а результаты труда были бы полезны будущим поколениям. Ощущение данной потребности работником происходит в середине 6-го цикла и продолжается практически до конца мотивированной трудовой деятельности работника.

Сохранение достигнутых результатов достижимо несколькими путями:

- подготовкой собственной смены, т.е. учеников, которые будут продолжать в своей собственной деятельности, то, что было заложено учителем;
- публикации и последующим переизданием своих идей в виде книг или других форм печатной продукции, в т.ч. публикации на Интернет-порталах;
- продолжением собственной трудовой деятельности в тех учреждениях, где люди раньше работали, в виде консультантов, экспертов, или занятия каких-либо почетных должностей, чтобы личным участием способствовать сохранению результатов своей деятельности.

Теперь рассмотрим, каким образом предложенная нами мотивационная концепция может способствовать повышению эффективности труда работников на предприятиях любых организационно-правовых форм.

Прежде всего, любой руководитель, заинтересованный в производительном труде человеческих ресурсов, должен путем проведения устного или анкетного опроса выявить какие потребности из вышеуказанных наблюдаются у подчиненных, и провести корреляцию с возрастом работников.

Для этого можно воспользоваться широко распространенными методами исследования, имеющимися в арсенале социологии управления и социологии труда. В том числе можно использовать составленную автором анкету, которую нет возможности представить в рамках данной статьи.

После получения результатов исследования в рамках данной концепции руководство может проводить следующие мероприятия для

удовлетворения насущных потребностей работников с учетом, имеющихся материальных и финансовых возможностей.

1. Для удовлетворения информационной потребности.

- Поощрять развитие работников и их стремление к повышению своего образовательного уровня, направляя на курсы повышения квалификации, тренинги, семинары, в зависимости от рода деятельности и финансовых возможностей.
- Не препятствовать стремлению работников к получению высшего и послевузовского образования, соблюдая действующий закон об образовании, выделяя отпуск для сдачи сессий и т.д.
- Обеспечивать работников профессиональной литературой, возможностями поиска информации в Интернет и т.д.
- Способствовать тому, чтобы работники, повышающие свой образовательный и интеллектуальный уровень, делились бы полученными знаниями с коллегами в рамках, проводимых корпоративных мероприятий.

2. Для удовлетворения потребности материального достатка.

- Предоставлять возможность дополнительного заработка в рамках организации путем внутреннего совместительства или совмещения профессий, а также в иных формах, не противоречащих действующему законодательству (сверхурочная работа и т.д.)
- Осуществлять индивидуальный подход к каждому работнику в зависимости от его семейного положения и выбирать в рамках проводимой социальной политики, наиболее необходимые для данного индивида виды неденежного материального стимулирования.
- Не препятствовать трудовой деятельности работника по совместительству в других организациях, если такая деятельность не сказывается отрицательно на результатах труда по основному месту работы.

3. Для удовлетворения потребности достижения социального статуса.

- Использовать внутренние PR-возможности организации для развития творческих и коммуникативных способностей работников (сайт организации, печатный орган, интернет-форум и т.п.).
- Повышать общественную значимость деятельности таких работников в рамках организации, используя инструменты корпоративной культуры (героизация эффективных результатов труда отдельных индивидов).

- Представлять отдельных работников к награждению государственными наградами, отраслевыми знаками отличия или внутрифирменными почетными знаками за достижения в труде, а также в связи с торжественными событиями в жизни (юбилеями и т.п.).

4. Для удовлетворения потребности наличия семейного положения.

- Стимулировать свободным временем работников вступающих в брак, а также в связи с появлением детей.
- Изыскивать возможности для обеспечения семейных работников жильем или увеличения его площади (служебное жилье, ведомственные квартиры, дотации на аренду жилья и т.п.)
- Предоставлять места для детей работников в учреждениях социальной инфраструктуры предприятия (детские сады, оздоровительные лагеря летнего отдыха), а также прикреплять их к ведомственным медицинским учреждениям в рамках системы социального страхования.

5. Для удовлетворения потребности вертикального или горизонтального роста.

- Направлять работников на различные формы внутрифирменного и внешнего обучения, в соответствии с нуждами организации и личными интересами работников.
- Выстраивать систему планирования деловой карьеры работника в соответствии с результатами отбора при приеме на работу и текущей деловой оценки, выявленными способностями и т.д.
- Осуществлять профессиональную ротацию работников в случае совпадения интересов работников и потребностей организации.

6. Для удовлетворения потребности в самосохранении.

- Утверждать в сознании работников корпоративные ценности, в рамках организационной культуры, способствующие обретению веры в неизбежность и устойчивость организации в действующем сегменте рынка.
- В случае сокращения работников внедрять технологии аутплейсмента (мягкого увольнения), чтобы создать у сотрудников веру в заботу руководства о своих подчиненных.
- Оказывать юридические консультации работникам по вопросам, не связанным с профессиональной деятельностью, а также подключать службу безопасности при возникновении физических угроз в отношении работника или членов его семьи.

- Выделять средства на медицинское страхование работников, проведение профилактических осмотров, дотации на лечение.
- Работников, желающих делиться своим профессиональным опытом с более молодыми работниками в рамках организации назначать наставниками, тьюторами, руководителями практикантов и т.п.

Таким образом, предложенная автором циклическая концепция мотивации труда, при грамотном использовании может быть успешно применена с целью повышения эффективности труда человеческих ресурсов в организациях любых форм собственности.

Дальнейшие исследования автора, проводимые, в рамках данной концепции позволят обогатить знания о механизме трудовой мотивации работников.

Используемая литература

1. Маслоу А. Мотивация и личность. Спб.: Питер, 2007.
2. МакКлелланд Д. Мотивация человека. СПб.: Питер, 2007.
3. Общая социология / Под ред. М. М. Вышегородцева. М.: Кнорус, 2011.
4. Шапиро С. А. Социально-экономические аспекты трудовой деятельности. М.: ИД «АТИСО», 2011.

Содержание

Предисловие	3
Бабич О. В. Процесс формирования организационной структуры управления	8
Вдовина И. В., Белкина Е. А. Некоторые комментарии по оформлению кадровых документов службы Управления персоналом	12
Гусов А. З. Совершенствование управления организацией на основе оптимизации структуры персонала	22
Гусова А. А. Совершенствование условий труда как фактор управления человеческими ресурсами организации	35
Киселева О. Н. Личные сбережения в экономике России	46
Княжев А. В. Корпоративная культура организации как социокультурный ресурс менеджмента	54
Кувакова И. М. Перспективы и стратегический выбор России: самоорганизация виртуальных информационных пространств: логика иерархического взаимодействия	66
Лясникова Ю. В. Конкурентные отношения в социальном измерении: взаимосвязь политической и экономической конкуренции	75
Матвеев А. Я. Международный опыт корпоративной социальной ответственности и управление персоналом на российских предприятиях	87
Репкина О. Б., Белкина Е. А. Человеческий капитал как фактор конкурентоспособности	97
Сутулин П. И. Внутриорганизационное поведение персонала и корпоративная культура на предприятии	109
Шапиро С. А. Совершенствование концепций трудовой мотивации персонала	120

Научное издание

**ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО
И
ГОСУДАРСТВО**

Сборник научных трудов

Свидетельство о регистрации средства массовой информации
в Министерстве РФ по делам печати, телерадиовещания и средств
массовой коммуникации **ПИ № 77 – 17478 от 18 февраля 2004 года.**

Подписано в печать 10.12.2012
Формат бумаги 60x90 ¹/₁₆, Гарнитура «Newton7С, TextBookС»
Объем 7,67 усл. печ. л. Тираж 1000 экз.
Издательство Агентство печати «Наука и образование»
105005, г. Москва, ул. Радио, 14
(499)265-65-03, www.rusacad.ru, info@rusacad.ru