

Т. В. ШТУДЕР, докторант

В. В. ШИЛО, докторант

(Межрегиональная Академия управления персоналом, г. Киев)

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ СПОСОБЫ СОЦИАЛЬНОЙ РЕГУЛЯЦИИ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ В ПЕРЕХОДНОМ ОБЩЕСТВЕ

Наукові праці МАУП, 2002, вип. 3, с. 170–174

Известно, что в условиях проводимых в Украине рыночных реформ существенно дифференцируются трудовые ориентации и способы осуществления трудовой деятельности. Поэтому особенно актуально социологическое изучение целевой параметризации трудового поведения и поиска инновационных способов его социальной регуляции. В этой связи важно учитывать, что в переходном обществе реально взаимодействуют экономические субъекты, для которых характерны во многих отношениях конкурирующие между собой поведенческие образцы. В государствах бывшего СССР эти различия специфически воплощаются и проявляются в двух основных доминирующих образцах трудового поведения — дорыночного и рыночного типа. Характерно, что Г. Соколова [7, с. 241–243] и В. Пилипенко [4, с. 135] в своих работах аргументировали позиции, согласно которым научный анализ типологических различий между дорыночным и рыночным образцами трудового поведения они считают одной из наиболее важных современных теоретико-методологических проблем экономической социологии.

Однако мы не считаем оправданным однозначно рассматривать рыночный тип трудового поведения как прогрессивный и перспективный образец трудового поведения и трудовых ориентаций, который должен придти на смену традиционному малоэффективному дорыночному типу. На наш взгляд, в переходном обществе в трудо-

вом поведении работников сочетаются противоречивые по своему характеру трудовые алгоритмы и трудовые ориентации, образующие в итоге универсальные образцы трудового поведения, которые целесообразно определить термином “модель трудового поведения”. Модель трудового поведения — это аналитическая абстракция, которая используется для изучения определенных устойчивых образцов трудового поведения, различающихся целевой направленностью, а также специфической смысловой организацией комплекса характерных трудовых алгоритмов.

В соответствии с предложенным подходом мы считаем важным выделить четыре универсальные модели трудового поведения: *адаптивная* (приспособительная); *миграционная*; *инновационная*; *предпринимательская*. Поскольку в реальной жизни эти модели трудового поведения проявляются как специфические способы трудовой ориентации и трудовой целереализации экономических интересов отдельных индивидов и социальных групп, целесообразно охарактеризовать их более детально.

1. *Адаптивная (приспособительная) модель трудового поведения*. Отметим, что в нынешних условиях, когда в Украине еще не завершился процесс рыночных реформ, адаптивная модель трудового поведения выражает специфический комплекс целенаправленных приспособленческих трудовых алгоритмов. Авторы разделяют точку зрения Е. Суименко, согласно которой сущность

“приспособленческого трудового поведения проявляется в двух ключевых поведенческих факторах — пассивном ожидании изменений к лучшему и стремлении удержаться на рабочем месте даже за самую мизерную плату” [5, с. 113]. В содержательном аспекте эти факторы могут свидетельствовать о достаточно противоречивой природе адаптивного трудового поведения. Так, существенной проблемой является достаточно низкая эффективность адаптивного трудового поведения. Ученые объясняют этот феномен характером трудовых целей приспособляющихся работников — их желанием не потерять работу. Согласно данным социологического мониторинга, который проводился учеными Института социологии НАН Украины, в 2000 г. 86,4 % населения Украины больше всего боялись безработицы, в которой усматривали главную угрозу своему безопасному существованию и экономическому благополучию [8, с. 333]. Проведенное в 2000 г. специально организованное репрезентативное социологическое исследование социально-экономического поведения субъектов на промышленных предприятиях Украины показало, что работники с адаптивным поведением живут по принципу: “лучше синица в руке, чем журавль в небе”. Поэтому на вопрос “Что для Вас более приемлемо: невысокий, но гарантированный заработок, или высокий заработок, но с риском потерять работу?” 71,4 % опрошенных выбрали первый вариант [5, с. 131]. В то же время важно учитывать, что при изучении адаптивного трудового поведения нельзя ограничиваться исследованием только его производственных аспектов. Очевидно, что в рыночных условиях значимыми компонентами адаптивной модели трудового поведения становятся дополнительные трудовые целеориентации людей в сфере образования, а также в поисках новых направлений более эффективного применения своих профессиональных качеств. Все это выражается в выборе, возможно, новой профессии, форм специального обучения, тех или иных способов повышения квалификации, а также в поисках и сборе информации о новых более перспективных местах работы.

2. Миграционная модель трудового поведения. Данная модель характеризует трудовые перемещения работников как за пределами, так и внутри страны. Существует два вида внешней миграции — постоянная и временная. Временный выезд за пределы Украины зачастую связан с возможностью трудоустройства на определенный период с последующим возвращением. Согласно экспертным данным, только в России в настоя-

щее время находится около 3 млн граждан Украины, примерно столько же легально или нелегально трудятся в европейских странах. Наиболее существенными факторами миграционного трудового поведения, по данным социологического мониторинга 2000 г., можно считать:

1) низкий уровень материального обеспечения граждан Украины (т. е. низкий жизненный уровень) — 65,0 % опрошенных отнесли себя к числу малообеспеченных граждан [8, с. 360];

2) неэффективность усилий государства по защите населения от падения жизненного уровня — на этот фактор указали 86,6 % опрошенных [8, с. 344].

В результате действий этих факторов сохраняется устойчивая мотивация большинства граждан страны на поиск работы за пределами постоянного места жительства. Поэтому миграционная модель трудового поведения отражает процессы стихийного и самопроизвольного рыночного регулирования в сфере трудовой активности, действующего по закону спроса и предложения на человеческие ресурсы. При этом важно учитывать, что анализирование проблемы миграционной модели трудового поведения затруднено сложными процессами организации и проведения специализированных социологических исследований. Отметим, что в Украине отсутствует и сама научная традиция изучения миграционного трудового поведения. А это создает дополнительные сложности при разработке программ социологических исследований по данному направлению.

3. Инновационная модель трудового поведения. В деятельностном аспекте инновационное трудовое поведение выражает трудовые усилия работников в осуществлении нововведений. Сегодня в Украине продолжается процесс снижения инновационной активности. Согласно Ю. Бажалу, за период 1994–1999 гг. доля высокотехнологичных товаров в экспорте Украины уменьшилась с 12,5 до 8,6 %. При этом активные формы инновационного трудового поведения характерны лишь для 3–10 % работников различных категорий [1, с. 137]. Мы полагаем, что инновационное трудовое поведение обуславливается не только фактором внедрения технологических инноваций. Существенными инновационными факторами могут быть также новые технологии стимулирования труда. В этой связи заслуживает поддержки позиция А. Ручки и Н. Сакады, которые выделяют различные типы работников исходя из характера их отношения к внедрению новых технологий организации и стимулирова-

ния труда [6, с. 16]. К сожалению, в настоящее время в Украине не проводятся исследования, посвященные социологическому изучению влияния экономической культуры на инновационное трудовое поведение.

4. *Предпринимательская модель трудового поведения.* Характеризуя данную модель трудового поведения, необходимо учитывать, что эта модель в настоящее время в Украине находится в стадии становления, однако в ней выражается, во-первых, высокий субъектный социально-экономический статус предпринимателя как ведущей фигуры рыночного процесса и, во-вторых, инициативно-деятельный характер предпринимательского трудового поведения. К числу существенных черт, свойственных предпринимателям и их трудовому поведению, предпринимательской модели трудового поведения, на наш взгляд, относятся:

- 1) развитая мотивация в необходимости достичь успехов даже в условиях риска;
- 2) личностные качества предпринимателя (деловитость, авторитет и др.);
- 3) естественная предрасположенность человека к предпринимательской деятельности (физическое и психическое здоровье, хорошая память, способности к обучению, ощущение личностной самодостаточности, развитая интуиция, способность к рационализации своих действий и др.);
- 4) лидерские качества;
- 5) стремление к организации собственного дела;
- 6) возможность девиантных проявлений (отсутствие нравственных преград, стремление зарабатывать любым способом и др.);
- 7) готовность к конкурентным взаимодействиям;
- 8) стремление к реализации предпринимательских намерений;
- 9) способность к осуществлению прогностической деятельности;
- 10) хорошие знания маркетинговой среды и оперативность в принятии решений;
- 11) коммуникативные качества и коммуникативная компетентность.

Мы считаем, что эти черты непосредственно проявляются в трудовом поведении предпринимателя через ситуации коммуникативного выбора — выбора людей как партнеров по бизнесу, выбора вариантов бизнес-стратегий, выбора самого режима предпринимательского трудового поведения (начинать бизнес, временно его приостановить или вовремя завершить и т. п.). В этой связи важно учитывать, что свобода предпринимательской деятельности объективно связана с

ответственностью как за конечные результаты, так и за сам процесс трудового поведения предпринимателя.

Осуществленный нами анализ четырех моделей трудового поведения может свидетельствовать о том, что трудовая деятельность — это сложноорганизованный коммуникативный процесс, который целенаправленно организуется и регулируется усилиями социально-профессиональных групп, отличающихся своими целями, интересами, социально-экономическим статусом, характером трудовых функций. Социальный механизм регуляции трудового поведения отличается определенной сложностью, поскольку его регулятивный потенциал должен воздействовать не только на внешние наблюдаемые характеристики трудового поведения, но и на внутренние, скрытые от непосредственного наблюдения. Поэтому для рассмотрения сущности механизма социальной регуляции трудового поведения целесообразно использовать три ключевых понятия: трудовое поведение; трудовая ситуация; трудовая мотивация. Учитывая тесную взаимозависимость этих специфических социальных реалий, мы считаем, что детерминантами трудового поведения являются трудовая мотивация работников и трудовые ситуации, которые выражают систему конкретных регулируемых условий взаимодействия субъектов трудового поведения.

С учетом значимости этих двух структурных компонентов можно предложить следующее определение механизма социальной регуляции трудового поведения: *социальный механизм регуляции трудового поведения — это система целенаправленных управленческих воздействий на взаимодействующие в определенных трудовых ситуациях социально-профессиональные группы работников, на которые оказывают соответствующее влияние мотивы их трудовой деятельности, а также условия функционирования и результаты трудового процесса.*

Позитивный научный смысл предложенного определения, как мы полагаем, заключается в том, что оно в теоретико-методологическом плане ориентирует на анализ двух возможных инновационных способов управленческого воздействия на трудовое поведение. Первый значимый способ управленческого воздействия на процессы трудового поведения, как мы считаем, должен основываться на максимально точной диагностике и оценке реального состояния системы внешних объективных условий в целях выработки эффективной регулятивной модели трудового поведения в каком-либо производственно-эконо-

мическом институте или организации. Данный способ управленческого воздействия можно определить как адаптивный способ управления трудовым поведением. В то же время не менее значимым является второй способ — способ целевого управления трудовым поведением.

1. *Адаптивный способ управления трудовым поведением* в целом основывается на учете того значимого обстоятельства, что организация любого масштаба и профиля реально функционирует в определенной окружающей среде, в которой она является частью более масштабной системы. Поэтому адаптивная управленческая стратегия предполагает учет функциональных характеристик и специфики конкретных условий Украины, в которых экономические субъекты осуществляют свою трудовую деятельность.

При оценивании состояния экономики Украины нетрудно привести аргументы, свидетельствующие о ее кризисном состоянии. Осуществляя реформы, Украина за последнее десятилетие утратила 2/3 валового внутреннего продукта, безработица (с учетом скрытой) достигла 40 %, бюджетные возможности государства в итоге стали сравнимы с серединой 50-х годов. На начало 2002 г. средняя заработная плата в Украине находится ниже уровня установленной государством черты малообеспеченности, т. е. меньше 311 грн (58 дол. США) [9, с. 290–291]. В 2001 г. бедных в Украине было 13,6 млн чел., т. е. 27 % населения страны. При этом удельный вес затрат на питание в бедных семьях Украины составляет 71,9 %, а в небедных — 65,8 % [3, с. 73].

Кризисное состояние экономики существенно влияет на трудовые ориентации населения непосредственно на рынке труда. Отметим, что нестабильное функционирование большинства экономических институтов является важнейшим фактором роста безработицы в Украине. По прогнозным показателям Кабинета Министров Украины, к концу 2001 г. предполагалось 2,1 млн зарегистрированных безработных, а уровень официально зарегистрированной безработицы — 7,7 % количества трудоспособного населения [5, с. 310]. Характерно, что общий уровень безработицы в Украине некоторые эксперты оценивают в 40 %. Однако и этот показатель нужно уточнить. Так, согласно данным социологического мониторинга в 2000 г., 45,9 % респондентов общенациональной репрезентативной выборки причислили себя к безработным [8, с. 384].

Высокий уровень безработицы и социальная напряженность во многом обусловлены неэффек-

тивной социальной политикой, которая в Украине ориентирована не на поддержку трудовых ориентаций в направлении активной самозанятости и самообеспечения, а на тотальную социальную защиту населения. Стремление государства к осуществлению тотальной социальной защиты населения ведет к неоправданному ужесточению политики налогов и сборов как с юридических, так и с физических лиц. Высокие налоги, как известно, являются основной причиной существования в Украине теневого сектора экономики, масштабы которого оцениваются в 40–50 %. Очевидно, насколько для Украины важно легализовать теневую экономику. Прежде всего необходимо усилить антропосоциальную направленность социальной политики, в которой непременно следует учитывать такой регулятивный фактор трудового поведения, как престиж профессий, выражающий статусно-функциональные особенности трудового поведения различных социально-профессиональных групп. Эффективность взаимодействия этих групп в процессе труда зависит от уровня производственной демократии, которая служит консолидации трудовых усилий работников.

Однако становится очевидным, что даже самый детальный учет специфики проанализированных нами факторов не гарантирует точного знания всего спектра трудовых ориентаций экономически активного населения в условиях переходного общества. Поэтому весьма важно выполнить научный анализ с учетом целевого фактора трудовых ориентаций населения Украины, который выражает во многом различное по целевой направленности отношение людей как к процессу своего трудового поведения, так и его конечным результатам. В этой связи нам представляется перспективным подход Э. Либановой, которая выделяет в этом плане три важнейшие группы украинского социума [3, с. 65]:

- 1) те, кто не хочет и не может адаптироваться к новым социально-экономическим условиям;
- 2) те, кто хочет, но не может (люди с недостаточным уровнем квалификации или такие, чья профессия выявилась неконкурентоспособной);
- 3) те, кто хочет и может эффективно трудиться.

Данный подход по сути основывается на значимости учета различной степени трудовой активности разных групп населения. Такой дифференцированный учет трудовой активности по целевому критерию объективно обнаруживает значимость целевого способа управления трудовым поведением.

2. *Способ целевого управления трудовым поведением* является в теоретико-методологическом отношении наиболее важным и наиболее перспективным инновационным способом организационно-управленческого воздействия на процессы трудового поведения. Этот способ в целом выражает более высокий уровень современной управленческой культуры, который ученые обозначают термином “целевое управление”. В этой связи мы полагаем конструктивной точку зрения Г. Дмитренко, который считает, что главное назначение способа целевого управления трудовым поведением — “создать такой механизм управления людьми, который бы работал на постоянном отслеживании уровня достижения целей по обратной связи. Такое отслеживание стало бы базисом синхронизации взаимодействия всех групп (подразделений и отдельных работников внутри организации) и формирования целеориентированного механизма мотивации их активного труда на основе учета отклонений от достижения целей” [2, с. 30]. В практическом плане такая управленческая стратегия осуществляется в плоскости определения “сквозных” для организации и каждого работника в отдельности параметров результатов труда. Такими параметрами являются: объем или количество выполненных заданий; соблюдение сроков их выполнения; качество труда.

В то же время, как нам представляется, следует учитывать, что в стратегии целевого управления трудовым поведением важным фактором является также учет активности профессиональных групп, размещенных в иерархии управления. Для обозначения управленческих и управляемых групп, образующих социальный механизм управления производством, в социологии используют категорию “стратификация”. С одной стороны, в ней объективно заданы место каждой группы в объективно существующей иерархии управления данной организацией; ранг каждой группы, ее должностное положение, определяющее, что ей “нужно”, “можно” и “нельзя” делать. С другой стороны, внутри стратификации существует область свободы, позволяющая управленческим группам действовать в соответствии со своими ценностными ориентациями, целями, потребностями, установками, интересами. Поэтому в целевом управлении трудовым поведением важно

обеспечить согласование целей объекта и субъекта управления с целями персонала. Такое согласование может осуществляться по-разному, однако в нем непременно участвуют обе стороны. Результатом его является определенное поведение объекта управления и в конечном итоге — планируемый результат трудовой деятельности.

Очевидно, концепция способа целевого управления процессом трудового поведения объективно нуждается в дальнейшем развитии, поскольку она имеет несомненные преимущества: есть технологическая возможность управления трудовым поведением “по целям и результатам”; ориентирована на формирование действенной мотивационной основы трудового поведения; нацелена на поиск и актуализацию социальных резервов производительности труда.



Литература

1. *Бажал Ю. М.* Економічна оцінка технологічного розвитку в Україні: стан і перспективи // Україна на порозі XXI століття: Матер. наук.-практ. конф. — К.: НТТУ КПІ, 2001. — С. 135–139.
2. *Дмитренко Г. А.* Целевой подход к управлению процессом формирования, развития и реализации человеческих ресурсов в условиях переходного общества. — К.: МАУП, 1996. — 56 с.
3. *Лібанова Е. М.* Соціально політика економічного зростання // Україна на порозі XXI століття: Матер. наук.-практ. конф. — К.: НТТУ КПІ, 2001. — С. 64–78.
4. *Пилипенко В. Є.* Реформи. Підприємництво. Культура. — К.: Стило, 2001. — 151 с.
5. *Промышленное предприятие и его люди: проблемы социально-экономического поведения* / Под общ. ред. В. М. Вороны, Е. И. Суименко. — К.: Ин-т социол. НАН Украины, 2001. — 352 с.
6. *Ручка А. А., Сакада Н. А.* Стимулирование и мотивация труда на промышленном предприятии. — К.: Наук. думка, 1988. — 221 с.
7. *Соколова Г. Н.* Экономическая социология: 2-е изд. — Минск: Беларус. навука, 2000. — 376 с.
8. *Українське суспільство: моніторинг — 2000 р.*: Інформ.-аналіт. матер. / За ред. В. М. Вороны, А. О. Ручки. — К.: Ін-т соціол. НАН України, 2001. — 390 с.
9. *Штудер Т. В.* Методологические аспекты антикризисного управления макроэкономическими процессами и экономическими неравенствами в Украине // Наукові праці МАУП. — Вип. 1: Антикризове управління підприємством: проблеми і шляхи їх розв'язання в умовах України. — 2001. — С. 289–291.