Журнал правовых и экономических исследований.
Journal of Legal and Economic Studies, 2018, 1: 113–118
© С.Г. Михайлов, 2018

УДК 330.39:331.105.24

S.G. Mikhailov

QUALITY OF LIFE OF BUSINESS EMPLOYEES: DESIRED AND POSSIBLE

Sergey Mikhailov – professor, the Department of Personnel Management, St. Petersburg State University of Economics, Doctor of Sociology, professor, St. Petersburg; **e-mail: eleonor036@yandex.ru**.

The relevance of the research lies in the long-established parasitical attitude to expecting the quality of life of various social-professional and status groups of employees to be secured by the state and companies of the national economic complex.

We present theoretical and empirical analysis of the process of forming the quality of life of business employees making up the administration team and taking part in the management of market relations as a whole. In the research, we determine the instrumental approach to coping with parasitical expectations and to involving the employees in the activity targeted at improving their well-being.

Keywords: *quality of life; well-being; staff; employee; behavior; responsibility; initiative; enterprise; communications; factors and limitations.*

С.Г. Михайлов

КАЧЕСТВО ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ: ЖЕЛАЕМОЕ И ВОЗМОЖНОЕ

Сергей Григорьевич Михайлов – профессор кафедры управления персоналом ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», доктор социологических наук, профессор, г. Санкт-Петербург; **e-mail: eleonor036@yandex.ru**.

Актуальность исследования обосновывается сформировавшейся на протяжении многих десятилетий иждивенческой позицией в обеспечении государством и предприятиями народнохозяйственного комплекса качества жизни различных социально-профессиональных и статусных групп работников.

В статье приводятся теоретический и эмпирический анализ процессов формирования качества жизни работников предприятий, функционирующих как в административно-командной системе управления, так и в управлении системой рыночных отношений в целом. В ходе исследования определен инструментальный подход к преодолению иждивенческих ожиданий и активного включения работников в деятельность по повышению уровня своего благосостояния.

Ключевые слова: *качество жизни; благосостояние; трудовой коллектив; работник; поведение; ответственность; инициативность; предприимчивость; коммуникации; факторы и ограничения.*

В последние два десятилетия в среде исследователей феномена качества жизни и практикующих управленцев все чаще встает вопрос о содержании качества жизни работников предприятий, о параметрах оценки и их восприятии как на личностном, так и коллективном уровнях. В экономической и социальной стратегии развития страны обращается внимание на ее целевую направленность: высокий уровень, безопасность и комфортность [2], создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человечества [1]. По сути, речь идет о политике государства по организации жизнедеятельности различных социальных и социально-про-

фессиональных групп населения. Но если в поселенческом контексте [5] приоритеты качества жизни соотносятся с качеством образования, медицинского обеспечения, качества окружающей среды, питания, транспортного и жилищного обслуживания населения, то качество на уровне конкретного предприятия упускается из виду. Так, в современных условиях в деятельности предприятий делается акцент на наращивании прибыли, росте абсолютных средств, расширяющем диапазон производства, а интересы работников реализуются через выплаты заработной платы, которая, как известно, составляет не более 5,0–7,0% в структуре себестоимости выпускаемой продукции. Данная ситуация наводит на мысль о том, что мы являемся свидетелями формирования эгоистической системы, ориентированной на интересы так называемых бизнес-элит. Заметим, что С. Смит в «Исследованиях о природе и причинах богатства народов» утверждал, что только ручной труд, создающий материальные блага и объективные ценности, по-настоящему продуктивен, и что мудрость государственных мужей состоит в том, чтобы, оставив за индивидом свободу достижения максимального благосостояния, обеспечить каждому из них максимальную безопасность [8]. Приверженцы марбургской и баденской школ развивали идеи экономического благосостояния, проводили мысли о наращивании индивидуального и общественного благосостояния, синтеза свободного и социально-ответственного общества. Говоря об индивидуальном, работники предприятия всегда одинаково и постоянно стремятся посредством своего труда улучшать личное материальное положение. Так, на стадии выбора вектора общественного развития работники предприятий среди ценностных ориентаций в повышении качества жизни отмечали:

- хорошие возможности для применения своих знаний – 45,3%;
- высокую заработную плату – 42,0%;
- хорошие жилищные условия – 38,0%;
- хорошую организацию труда – 33,7%;
- творческий труд 31,3% и т.д.

Этим их ценностные ориентации не ограничивались и вырабатывались условия для роста благосостояния, среди которых:

- выполнение заданий меньшей численностью – 31,3%;
- укрепление дисциплины – 25,9%;
- рост квалификации работников – 18,4%;
- экономия рабочего времени – 17,0%;
- повышение культуры производства – 14,9%;
- обеспечение ритмичности производства – 11,2%;
- аттестация и рационализация – 17,4%;
- режим экономии – 9,0%;
- улучшение условий труда – 8,6%;
- повышение коэффициента использования оборудования – 8,0%;
- уменьшение удельного веса ручного труда – 6,0%.

Ценностные ориентации на рост благосостояния работники связывали с трудовым коллективом предприятия, который представлял собой организованную социально-активную общность людей, объединенных совместной деятельностью посредством единства интересов, целей, воли и взаимной ответственности за результаты труда. В.Х. Беленький в тот временной период достаточно полно раскрыл сущностные характеристики трудового коллектива, в частности: свободное объединение работников, которое базируется на общественной собственности на средства производства. В нем принципиально изменяются отношения между людьми, их деятельность и субъективное состояние. Ликвидируются все формы эксплуатации и дискриминации, цели деятельности приводятся в соответствие с интересами, а в сфере интересов главными становятся тенденции их гармонизации и интеграции. Развивается единство воли коллектива, его звеньев и членов в борьбе за решение установленных в плановом порядке задач, все полнее реализуются его экономические, социальные, политические, культурно-воспитательные функции. Все это достигается в значительной мере благодаря тому, что трудовой коллектив организован не только в производственном и социальном контексте, но и

в политическом [3].

В настоящее время совершенно очевидно, что трудовые коллективы, построенные на социалистических и капиталистических принципах хозяйствования, имеют совершенно несопоставимые условия социальной организации. Капиталистическая форма хозяйствования не объединяет, а разъединяет членов трудового коллектива. А.Г. Здравомыслов писал о проблеме формирования качества жизни работников предприятий социалистического типа хозяйствования, имеющем двойное существование. Во-первых, это развитое в сознании работников представление о должном и, во-вторых, формирование типа поведения, ориентированного не только на индивидуальное, но и общественное [6].

Производственная, экономическая, научно-техническая и социальная деятельность трудового коллектива регламентировалась Законом СССР о трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями. Данный закон определял полномочия трудовых коллективов:

- в обсуждении и решении государственных и общественных дел;
- в планировании экономического и социального развития;
- в заключении коллективных договоров;
- в обеспечении сохранности социалистической собственности и рационального использования материальных ресурсов;
- в обеспечении трудовой дисциплины;
- по внедрению достижений науки, техники, развитию творческой инициативы работников;
- в области организации, нормирования и оплаты труда;
- в развитии трудовой активности работников и организации социалистического соревнования;
- в подготовке, повышении квалификации и расстановке кадров;
- в распределении и использовании фондов экономического стимулирования;
- в улучшении условий и охраны труда;
- в улучшении социально-культурных и жилищно-бытовых условий работников;
- в организации работы по коммунистическому воспитанию.

Причем, полномочия трудового коллектива носили не абстрактный, а вполне конструктивный характер, основанный на обобщении лучших отраслевых формах хозяйствования. Как следствие – члены трудового коллектива:

- принимали участие в различных формах соревновательной деятельности – 88,0%;
- вносили рационализаторские предложения – 4,5%;
- принимали участие в обсуждении вопросов производственно-экономической деятельности предприятия – 53,0%;
- участвовали в социально-культурной жизни трудового коллектива – 47,0% [9].

Именно в трудовых коллективах, построенных по принципам участия работников в разработке и реализации управленческих решений, формировался образ жизни, в основе которого лежал поступательный рост благосостояния работников, который, как правило, обеспечивался директивной формой управления предприятиями.

Если рыночные отношения рассматривать как макро-игру экономического характера, то суть государственного управления экономикой должны заключаться в установлении правил этой игры и перманентной их коррекции.

С системных позиций наиболее значимое различие между плановой и рыночной экономикой, пожалуй, заключается в характере связей, которые устанавливаются между субъектами экономической деятельности. При планово-директивном принципе взаимодействие инициируется и поддерживается административным путем: действует сила власти. При рыночном принципе взаимодействие возникает на основе обоюдного интереса. Сказанное следует понимать не абсолютно, а только в смысле доминирования. Как же при этом могут изменяться ценностные ориентации работников предприятий? Ведь любые реформы, переход от одной общественной формации к другой осуществляется как

экономическими, политическими, так и социальными механизмами.

Рыночная экономика, по своей сути, является коммерческой. Не альтруистические заботы о благе общества, а коммерческие интересы являются ее двигателем. Об этом надо говорить честно и прямо. Коммерческий интерес заключается в стремлении заработать как можно больше денег, которые как всеобщий эквивалент товаров и услуг становятся исходной целью производства. При этом макроэкономическая система должны быть построена так, чтобы зарабатывать деньги можно было только тогда, когда приносишь пользу обществу. Итак, в условиях рыночной экономики деньги – доминирующая цель, а польза обществу – естественный коррелят деятельности товаропроизводителей в хозяйственном комплексе. Базовое положение директивной экономики совершенно иное. Основное звено производства должно, прежде всего, выполнять социальный заказ, сформулированный в плане. Выполнение плана, в котором, как предполагается, адекватно отражены интересы общества, при директивной экономике является целью производства. Деньги же – сопутствующие блага производителей – коррелят и следствие успешного выполнения плана.

Директивная экономика функционировала в нашей стране в течение нескольких десятилетий. В обществе выработались устойчивые стереотипы ценностных ориентаций, соответствующих такой экономике. Кроме того, рыночная экономика является рисковой по своей природе и методам функционирования. Это вызывает расслоение не только общества, но и работников предприятий по принципу «работодатель – наемный работник». Поляризация по уровню доходов является имманентным атрибутом рыночной экономики. Чтобы общество богатело, нужно подражать богатым, а не бедным. Богатство как индикатор и результат эффективных действий должно вызвать уважение, а бедность – сочувствие. То есть, изменяется сущностная характеристика не только трудового коллектива, но и нравственный императив.

В рыночной экономике существует объективное противоречие между динамикой роста благосостояния одних работников и ситуацией с социальной защищенностью других, необеспеченных необходимым доходом для поддержания даже нормативных условий жизнедеятельности и жизнеобеспечения.

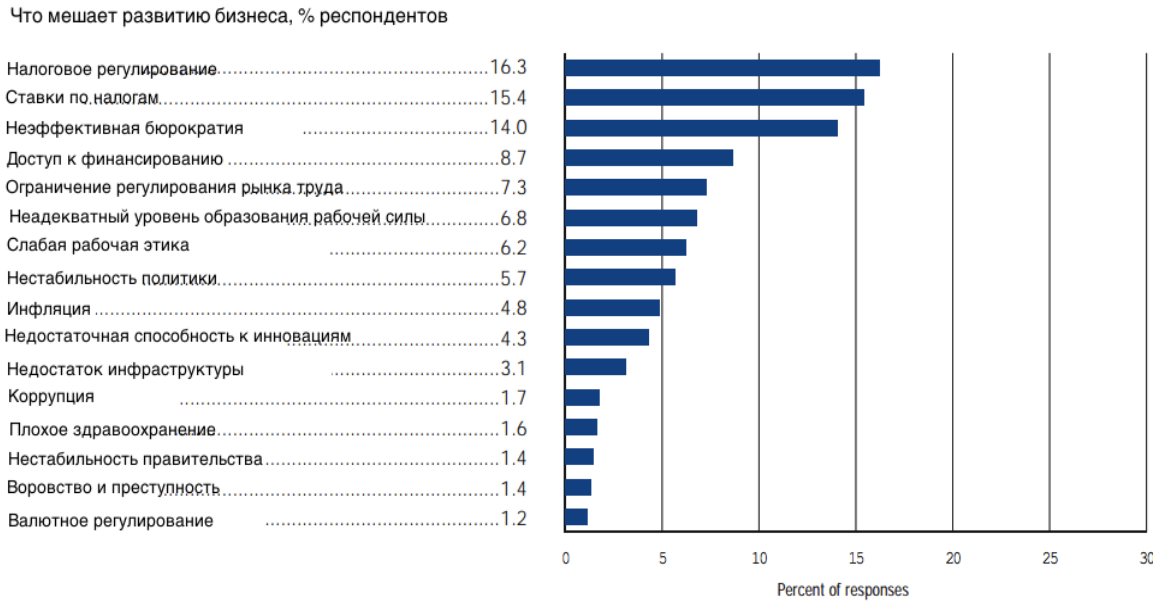
Если принять во внимание, что все работники предприятия по своим способностям, возможностям, достоинствам, ориентациям и желаниям различаются, то степень их участия в росте благосостояния также различна. Это касается, в первую очередь, физического, ментального, эмоционального и духовного интеллекта, психологической устойчивости к изменениям в общественной и производственно-экономической среде, культуры поведения и взаимодействия.

Мотивированность работника на формирование позиции в трудовой деятельности, связанной с повышением уровня благосостояния, не всегда удавалась в административно-командной системе хозяйствования, не удается и в рыночной системе, так как это всегда затрагивает идеалы человека, духовно-нравственные качества личности, ценностные представления о сущности бытия, потребности (как первичные, так и вторичные, позитивные и негативные, обусловленные характером человека и его проявлением в производственно-экономической и общественной среде), которые могут быть осознанными и неосознанными, рефлекторными, внушаемыми, активированными. Анализируя признаки, характеризующие понятие качества жизни, можно согласиться с утверждением, что качество представляет собой совокупность множества параметров, определяющих жизнедеятельность и жизнеспособность работников с оценкой физиологического состояния и психологического благополучия, социальных отношений и функционально-ролевых способностей в сфере трудовой деятельности.

Качество жизни большинство исследователей рассматривает под углом сопутствующих экономических явлений. М. Вебер писал (и на его позиции необходимо остановиться), что сфера экономических явлений не стабильна и не обладает твер-

дыми границами, с другой стороны, «… вообще явление носит экономический характер лишь в той мере и лишь до тех пор, пока наш интерес направлен исключительно на то значение, которое оно имеет для материальной борьбы за существование» [4]. В этом контексте качество жизни характеризуется не только материальным благосостоянием, но и уровнем безопасности труда, личной и общественной безопасностью, социальным здоровьем людей, приверженностью к культурным и историческим традициям, способностью к коммуникативному восприятию общественных трансформаций, степенью удовлетворения, социальным статусом, обладанием социального оптимизма и субъективными оценками поведения в производственной и общественной среде. В нашем исследовании качества жизни нельзя обойти стороной и качество трудовой жизни. Именно труд человека является связующим звеном с реальностью процессов общественного развития, именно в труде формируются и развиваются интеллектуальные способности работников, фиксируется активность, создаются условия для включения работников в систему разработки и принятия управленческих решений, объективируется отношение к различным сторонам производственно-экономической деятельности коллектива и с большой вероятностью происходит оценка личностных качеств каждого работника [7]. При этом происходит позиционирование работника в сфере труда, развивается его осознанность и активность в достижении поставленных целей. Одновременно нельзя не отметить и такие качества личности работников, как созерцательность, импульсивность, страдальческий тип поведения и т.п. В трудовой деятельности работников формируется и отношение к явлениям не только сдерживающим, но и мешающим качеству трудовой жизни (см. рисунок).

В контексте данных оценок факторов, мешающих качеству трудовой жизни, необходимо напомнить известный тезис: управление и сотрудничество не достигнут своего оптимума, если цели и задачи предприятия, сама суть решаемых задач, останутся для исполнителей чуждыми. Преодоление отчужденности работников от обстоятельств деятельности коллектива предприятия возможно, если решение стратегических и тактических производственно-экономических и социальных задач будет соотноситься со своевременны ми и научно-обоснованными управленческими решениями, если инновационность и эффективность деятельность предприятия будут сопровождаться процессом овладения работниками новыми знаниями, новыми методами работы, повышением профессиональной квалификации, ростом профессиональных компетенций, гибкостью и мобильностью использования различных профессионально-квалификаци-



Факторы, мешающие качествам трудовой жизни

онных и статусные групп работников; если социальное развитие трудового коллектива и личности работников приведет к сокращению социальной дифференциации. По содержанию, условиям и оплате труда, ростом уровня удовлетворенности трудом, улучшением социально-бытовых условий жизнедеятельности работников и созданием социально-психологического климата, способствующего росту социального самочувствия работников и трудового коллектива в целом; если будет четко определен вклад каждого работника в результаты работы предприятия, включая такие индикаторы, как инициативность, предприимчивость, степень организованности в работе, мобильность и коммуникативность; если процесс саморазвития работников будет сопровождаться повышением их профессионального уровня квалификации, творческой и предпринимательской активности и т.д. Таким образом, качество жизни работников во многом определяется уровнем их профессиональной компетенции, которую необходимо рассматривать как интегративное, личностное, профессиональное качество, обеспечивающее единство между работниками в трудовом коллективе в целях повышения эффективности работы предприятия.

При этом необходимо иметь в виду, что только за последние 10 лет создание нормативных и стандартизированных рабочих мест обеспечивает рост производительности труда на 20–30%, низкий уровень организации работ, наоборот, снижает данный показатель эффективности работы на 15,5% – 60%. Претензии работников на фактическое снижение заработной платы предъявляет более 55% респондентов, на отсутствие нематериальных стимулов – более 90% работников из более чем 400 опрошенных в группе представителей промышленных предприятий в период с 2014 по 2017 гг.

Представленный теоретический и эмпирический материалы, характеризующие процессы жизни работников предприятий, подчеркивает, с одной стороны, необходимость развития таких качеств личности, как целеустремленность, инициатива, предприимчивость, инновационность, экономическое мышление, а с другой – создание новых условий на предприятиях для активного включения работников в процесс повышения эффективности труда на каждом рабочем месте или, иными словами, предметно-развивающую среду, в которой превалирует позиция не долженствования, а самооценки, самоорганизации и саморазвития в достижении благосостояния, обусловленного ожиданиями каждого работника.

ЛИТЕРАТУРА

1. Конституция Российской Федерации. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2. Послание Президента Российской Федерации Федеральному собранию от 26.05.2004 г. // Официальный сайт Президента России. URL: http://www.kremlin.ru> acts/bank/36353 (дата обращения: 15.12.2017).

3. *Беленький В.Х.* Образ жизни трудового коллектива. Красноярск, 1986. С.5.

4. *Вебер М.* «Объективность» социально-научного и социально-политического познания // Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990. С. 360–361.

5. *Глухов В.В., Окренилов В.В.* Управление качества жизни. СПб.: Наука, 2008. 484 с.

6. *Здравомыслов А.Г.* Актуальные проблемы совершенствования социалистического образа жизни. М., 1981. С. 19–21.

7. *Потемкин В.К.* Профессиональная деятельность. Человек. Личность. Работник. СПб.: Инфо-да, 2009. 239 с.

8. *Реале Дис., Антисери Д.* Западная философия от истоков до наших дней. Т. 4. От романтизма до наших дней. СПб.: Петрополис, 1997. С. 198.

9. Человек в экономической системе / под ред. В.К. Потемкина. Л.: ИСЭП АН СССР, 1991. 150 с.