

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

DOI 10.26163/GIEF.2020.11.33.018
УДК (331.101.262:334.71):005.32

U.A. Aliev, V.I. Sigov

SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF MANAGING HUMAN RESOURCES AT INDUSTRIAL ENTERPRISES IN TRANSITION TO LIBERAL-MARKET MODEL

Ulvi Aliev – senior teacher, the Department of Economic Security, St. Petersburg State University of Economics, St. Petersburg; **e-mail: ulvi_aliev@mail.ru.**

Viktor Sigov – Head of the Department of Labor Economics, St. Petersburg State University of Economics, Doctor of Economics, Professor, St. Petersburg; **e-mail: dekanat205@mail.ru.**

The transition from paternalistic to market model of human resources management at enterprises dramatically changes the system of social-labor relations, which determines the relevance of the research. We demonstrate that the model of state paternalism that formed the basis of government approach to human resources management at enterprises is being changed in transition to management based on liberal-economic model. We prove that successful performance of enterprises during the transition to the paradigm of liberal-market relations will rely on the ability of management to modify the human resources management.

Keywords: social-labor relations; state paternalism; economic liberalism; value of labor; alienation of labor; human resources management.

У.А. Алиев, В.И. Сигов

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ПРИ ПЕРЕХОДЕ К ЛИБЕРАЛЬНО-РЫНОЧНОЙ МОДЕЛИ

Ульви Алиевич Алиев – старший преподаватель кафедры экономической безопасности, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», г. Санкт-Петербург; **e-mail: ulvi_aliev@mail.ru.**

Виктор Ивглафович Сигов – зав. кафедрой экономики труда, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», доктор социологических наук, профессор, г. Санкт-Петербург; **e-mail: dekanat205@mail.ru.**

Актуальность исследования обосновывается тем, что переход от патерналистской к рыночной модели управления человеческими ресурсами предприятий принципиальным образом меняет систему социально-трудовых отношений. В статье показано, что модель государственного патернализма, которая лежала в основе государственного подхода к управлению человеческими ресурсами предприятий, подвергается серьезным изменениям при переходе к управлению на основе либерально-экономической модели. Обосновано, что успешность деятельности предприятий на этапе перехода к парадигме либерально-рыночных отношений будет определяться способностью менеджмента модифицировать управление человеческими ресурсами.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения; государственный патернализм; экономический либерализм; ценность труда; отчуждение труда; управление человеческими ресурсами.

Как известно, до 27 июня 2019 года на протяжении тридцати лет на уровне государственного управления никто не высказывал сомнений в правильности либерального направления трансформаций планово-административной системы управления экономикой. В интервью журналу «FinancialTimes», опубликованном 27 июня, президент Владимир Путин впервые заявил, что «либеральная идея себя изжила». В качестве основной причины данного вывода был назван «...конфликт данной идеологии с интересами подавляющего большинства населения страны». Можно также отметить, что либеральная модель с ее логикой отсутствия какой-либо защищенности наемного работника, до настоящего времени плохо вписывается в систему ценностных ориентаций работников наемного труда промышленных предприятий, которые по уровню жизни и условиям труда даже сегодня не вышли на уровень «советского патернализма».

В целом, с позиций управления персоналом промышленных предприятий, происходящие экономические трансформации могут рассматриваться как переход от патерналистской парадигмы управления трудом советского гражданина, строителя коммунистического общества, обязанного отдавать свой труд на благо государства, к либерально-рыночной парадигме управления наемным трудом свободного и независимого человека, вынужденного отдавать свое свободное время работодателю только в силу экономической необходимости удовлетворения жизненнообеспечивающих потребностей. Странно, но изменение именно этой социально-психологической стороны трудовых отношений не становится центральным вопросом в управлении персоналом промышленных предприятий, т.е. управлении людьми, приходящими на работу не в офис, а в цех, вынужденных работать восемь часов в принудительном ритме конвейера, получающих за это зарплату чуть выше реального прожиточного минимума, не имеющих профессии и никаких гарантий на сохранение работы.

На наш взгляд, отсутствие интереса и прямое замалчивание состояния именно этой стороны современных социально-трудовых отношений в отечественной промышленности нуждается в объяснении. Из предлагаемых факторов такого объяснения можно выделить следующие:

- ни работодатели, ни государство предпочитают не обсуждать проблему и не доводить дело до открытого столкновения интересов с наемным персоналом, т.к. дальнейшее развитие событий будет проходить по хорошо известной логике «классовой борьбы», в которой, по видимому, никто не заинтересован;

- наемный персонал предприятий, представленный «постсоветскими труженниками», не в состоянии адекватно отразить сложившуюся ситуацию, понять свою новую роль в системе социально-трудовых отношений, он лишен каких-либо легитимных способов отстаивания собственных интересов и не имеет навыков социально-экономической самоорганизации, необходимых для отстаивания своих прав;

- прогрессирующая в течение последних лет тенденция к уничтожению отечественной промышленности, по видимому, вступила в завершающую фазу. Пока существовали не работающие советские предприятия на принадлежащей им территории – сохранялась иллюзия возможности восстановления советского промышленного потенциала. Современная, завершающая фаза этапа характеризуется массовой распродажей производственных площадей под жилищную и офисную застройку и окончательным сносом советской промышленной инфраструктуры;

- влияние глобальных структурных экономических трансформаций на процесс транснационализации отечественной промышленности. На примере развития автомобильной промышленности видно, что в глобальном разделении труда отечественной промышленности отведено место в системе «отверточных технологий», т.е. уровень индустриализации промышленности 30-х годов прошлого века. В на-

стоящее время средняя доля импортных компонентов в себестоимости автомобилей, произведенных на территории страны, составляет 72%. И Европа, и Азия, и США перебросили в нашу страну конвейерную сборку автомобилей, не требующую высокой квалификации, физически тяжелую, высоко трудозатратную, плохо оплачиваемую работу, не имеющую спроса среди собственного населения развитых стран (к которым в настоящее время можно отнести и Корею, и Турцию, и Китай).

Применительно к управлению производственным персоналом происходящие изменения затрагивают такие вопросы, как отношение работника к труду, ценность труда и оценка роли труда в системе ценностных ориентаций современного наемного работника, оплата и организация труда, т.е. вопросы, находящиеся на стыке поведенческих, управленческих и экономических наук. Система советского патернализма практически исключала экономическую (соотношение «затраты – результат») сторону не только трудовой, но и любой хозяйственной деятельности. Деятельность советской производственной организации осуществлялась в условиях стопроцентного финансирования из государственного бюджета и была лишена всякого экономического содержания. Работа в таких организациях в условиях государственного патернализма предъявляла к персоналу требования исключительно с позиции выполнения им производственной функции, определенной государственным планом не в стоимостном, а в натуральном выражении (автомобили в штуках, ткани в метрах, металл в тоннах). Организационная структура советских производственных предприятий идеально соответствовала целям и задачам, которые перед ними ставило государство – во главе предприятия стоял Генеральный директор, назначаемый государством и отвечающий перед ним за выполнение плана. Отказ от планово-административной системы управления и переход к либерально-рыночной модели одновременно означал переход к экономическим методам управления предприятием, основанным на кон-

куренции и стоимостной оценке результата хозяйственной деятельности. В качестве примера таких различий можно привести организацию производства и сборки автомобилей транснациональной корпорацией «Форд» в г. Всеволожске. Корпорация построила предприятие, в течение 15 лет успешно продавала продукцию на местном рынке, а в настоящее время закрывает производство и сворачивает деятельность, не выдержав конкуренции. Вопрос о том, где найдут работу 950 увольняемых работников, будет решаться органами местной власти, кстати, не имеющими экономических возможностей для принятия подобных решений.

Некоторые исследователи считают [4], что социально-трудовые отношения в результате трансформаций не сильно изменились, т.е. работа на советских предприятиях также не была ценностью и смыслом жизни для работника, т.е. носила отчужденный характер. Если ориентироваться на выделенные основателем проблемы и три формы отчуждения труда [1], то можно отметить:

- в советской экономике ведущая форма отчуждения труда – отчуждение работника от средств производства – просто не могла существовать, т.к. не было реального владельца этих средств. Используемое в советской патерналистской парадигме понятие «общенародная собственность» было вполне адекватно и реальной организации хозяйственной деятельности, и используемой экономической теории, т.к. собственность на средства производства принадлежала всем и одновременно никому. Владелец на советском предприятии появился только с момента начал этапа приватизации в конце 80-х годов. Генеральный директор был таким же работником на государство, как и слесарь на том же заводе, поэтому все утверждения об отчужденном характере труда в советской экономической модели не имеют смысла. То, что этот психологический фактор имеет значение и для современного наемного работника, что работнику не безразлично, кому принадлежит предприятие, говорит и отсутствие до настоящего времени устоявшегося терми-

на для обращения к владельцу– производственный персонал не называет его ни господином, ни владельцем, ни хозяином (т.е. никак), и отношение к работе в транснациональной корпорации. Последнее часто проявляется в интервью в высказываниях типа: «Почему я у себя в стране должен работать на японца, американца, корейца?» При этом советский работник реально чувствовал (и продолжает чувствовать) себя совладельцем принадлежавших государству средств производства – об этом свидетельствуют постоянные дискуссии в средствах массовой информации на тему «...у нас отобрали (украли, отняли) нашу нефть, наш газ, наш завод...»;

- вторая значимая форма – отчуждение между людьми, чего не было в советский период. Социалистическая экономическая модель гарантировала работнику занятость. Более того, наказывала «за тунеядство». Поэтому среди работников не было конкуренции за рабочие места. Плановая экономика постоянно нуждалась в большом количестве специалистов сходного профиля и сходной квалификации. Проблема конкуренции затрагивала только вопросы повышения квалификации, тесно связанные с оплатой труда. Но в данном вопросе существовали достаточно объективные и хорошо содержательно и административно разработанные методы оценки на основе аттестации, квалификационных экзаменов и пр.;

- третий вид отчуждения – от результата труда – носит еще более эфемерный характер. Естественно, что окончательный продукт, сделанный предприятием при единой государственной форме собственности, в такой же степени принадлежал и самому работнику. В сравнении с сегодняшней ситуацией, работник на частном предприятии хорошо понимает, что то, что он сделал, принадлежит хозяину, собственнику, владельцу средств производства. Проблема преодоления данных видов отчуждения решается за счет социотехники управления человеческими ресурсами, в основе которой лежит обучение менеджеров манипуляторным технологиям, призванным объяснить работнику, что его

интересы и интересы владельца бизнеса идентичны.

Из сказанного видно, что отчуждение – это реальная социально-психологическая проблема, с которой менеджмент сталкивается постоянно и которая оказывает достаточно сильное влияние и на отношение к труду на конкретном предприятии, и на производительность труда. Поскольку в советской патерналистской экономике не было проблематики отчуждения труда, то современный отечественный менеджмент обучается работе с персоналом по американским учебникам по «человеческим отношениям в промышленности». Очевидно, что наработанная за 300 лет развития отношений наемного труда западная практика плохо вписывается в нашу реальность, поэтому эти отношения сложно назвать «человеческими». В условиях социализма человек трудился не только ради зарплаты, но и «на благо общества», что придавало труду дополнительную положительную мотивацию и создавало совершенно иной, «более человечный» тип отношения к труду и между работниками. Современные исследования социально-трудовых отношений показывают, что человек, работающий только за деньги, отчуждается от общественного смысла труда, что создает проблемы менеджменту, который отвечает перед владельцем (работодателем) за полноценное использование трудового потенциала работника.

Для советской системы государственного патернализма адекватным было понимание трудового потенциала, в основе которого лежала марксистская идеология, постулировавшая эквивалентный обмен работником своего труда на благо общества в обмен на достигнутый обществом уровень удовлетворения потребностей. Следует отметить, что идеология равноценности такого обмена входила в советскую систему трудового воспитания в школах и создала пять поколений советских людей с определенным типом отношения к труду. В основе данного подхода лежала как социальная ответственность каждого работника за свой труд, так и ориентация на «бескорыстность труда на благо общества». Естественно, что вы-

званные либеральными трансформациями изменения социально-трудовых отношений затронули и социально-экономические, и социально-демографические, и социокультурные процессы. Очевидно, что реализуемая в течение последних тридцати лет либерально-рыночная модель ценности труда лишена каких-либо компонентов социальной ответственности работника за свой труд и ориентирована на адекватную затратам труда оценку работодателем трудового вклада и соответствующий рыночным критериям уровень оплаты труда. Условно по отношению к труду персонал современных промышленных предприятий можно поделить на две категории:

- людей, сохранивших ценностные ориентации отношения к труду советского времени;

- и людей, рыночно ориентированных на зарплату, карьеру и материальные стимулы к труду. Если учесть, что в работе на конвейерах в современной промышленности практически невозможно найти людей старших возрастов, то можно считать, что все работающие в современном индустриальном производстве – это люди с постсоветским отношением к труду.

Достаточно точный диагноз либерального отношения к труду дан в работе К. Нордстрема и Й. Риддерстале «Бизнес в стиле фанк»: «Сегодня люди работают, чтобы разбогатеть, чтобы развлечься, что-

бы встретить новых людей, чтобы показать себя и других посмотреть, чтобы чему-то научиться и т.д. Но они больше не работают лишь потому, что этого от них требует их мораль. Работа сама по себе не воспринимается больше как благо, а стремление работать больше не является частью человеческой природы. Мы отошли от «должен» и пришли к «хочу» [2]. Человек современного общества превратился в атомизированного индивида, принимающего самостоятельные решения исходя исключительно из своих личных интересов и предпочтений [3]. Тем самым завет автомобильного короля США Генри Форда, который на первое место в деятельности предприятия ставил не прибыль, а служение обществу, неумолимо уходит в прошлое.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Маркс К.* Отчужденный труд. Экономическо-философские рукописи 1844 года / К. Маркс, Ф. Энгельс. Соч. 2-е изд. М.: Госполитиздат, 1957. Т. 42.

2. *Нордстрем К., Риддерстале Й.* Бизнес в стиле фанк. СПб., 2003. С. 31.

3. *Радаев В.В.* Экономическая социология: курс лекции. М.: Аспект Пресс, 1997. С. 16.

4. *Темницкий А.Л.* Ориентации рабочих на патерналистские и партнёрские отношения с руководством // СОЦИС. 2004. № 6. С. 26–36.