

*На правах рукописи*

**Алиев Ульви Алиевич**

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ  
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРИ ПЕРЕХОДЕ К  
ЭКОНОМИЧЕСКОМУ ЛИБЕРАЛИЗМУ**

**Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным  
хозяйством (менеджмент)**

**АВТОРЕФЕРАТ**  
**диссертации на соискание ученой степени**  
**кандидата экономических наук**

**Санкт-Петербург -2020**

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет».

**Научный руководитель** – доктор экономических наук, доцент  
**Будагов Артур Суменович**

**Официальные оппоненты: Иванов Сергей Анатольевич**  
доктор экономических наук, доцент  
ФГБУН «Институт проблем региональной экономики РАН» (г. Санкт-Петербург),  
заведующий лабораторией проблем развития  
социального и экологического пространства и  
воспроизводства трудовых ресурсов региона

**Колесников Александр Михайлович**  
доктор экономических наук, профессор  
ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский  
государственный университет  
аэрокосмического приборостроения»,  
профессор кафедры экономики  
высокотехнологичных производств

**Ведущая организация** - Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего  
образования «**Новгородский  
государственный университет имени  
Ярослава Мудрого**»

Защита состоится «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 года в \_\_\_ часов на заседании диссертационного совета Д 212.354.23 при Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Санкт - Петербургский государственный экономический университет» по адресу: 191023, Санкт-Петербург, ул. Садовая, д. 21, ауд. \_\_\_\_\_.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте <http://unescon.ru/dis-sovety> Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет».

Автореферат разослан «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета

М.И. Барабанова

## **I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ**

**Актуальность темы исследования.** Современный этап развития промышленного потенциала России носит сложный и неоднозначный характер. Основными чертами сложившейся ситуации можно считать многообразие форм собственности, новых экономических отношений и методов управления производственными предприятиями. При этом отношения, складывающиеся на предприятиях между работодателями, менеджментом и наемными работниками, определяются изменениями, происходящими в экономике в целом. В настоящее время это не только типичные для советского этапа административные отношения. В новых условиях трудовой потенциал работника становится основным экономическим ресурсом, - современный наемный работник не обязан работать ни на государство, ни, тем более, на конкретного работодателя. В систему его ценностных ориентаций не заложена смыслообразующая ценность труда. Наемный работник приходит на предприятие для удовлетворения жизнеобеспечивающих потребностей, которые зависимы и от состояния рынка труда, и от экономического кризиса, и от уровня цен, и от принимаемых государством законов. В этом случае управление человеческими ресурсами предприятий невозможно рассматривать вне рамок всего жизненного цикла наемного работника, что ведет к усложнению процесса управления трудом, а отсутствие общепринятых научно обоснованных рекомендаций в области управления системами ценностей персонала придает ему, по - существу, экспериментальный характер, полностью зависящий от складывающейся на конкретном предприятии социально-экономической ситуации. Сказанное серьезно меняет акценты в области управления человеческими ресурсами, переводя управленческий ресурс в область социально-психологических проблем экономического поведения, зависящего от ценностных ориентаций и социальных установок людей наемного труда. В этих условиях динамично изменяющаяся ситуация в области ценностного отношения к труду наемного персонала предприятий требует разработки построенных на конкретных исследованиях новых научных подходов. Сказанное определяет актуальность постановки проблемы значимости социально-психологических факторов в управлении человеческими ресурсами предприятий.

**Степень разработанности научной проблемы.** Исследованию проблем управления человеческими ресурсами в условиях постоянно изменяющихся социально-трудовых отношений посвящено много работ зарубежных и отечественных авторов. В диссертационной работе автор опирался на широко известные работы в области экономики, социальной психологии, методологии наемного труда, управления человеческими

ресурсами Н.И. Лапина, В.К. Потемкина, А.И. Пригожина, В.А. Спивака, С.С. Фролова, А.Л. Темницкого, О.С. Виханского, Т.И. Заславской, Л.Н. Когана, В.В. Радаева, А.Н. Олейника, Е.Л. Шершневой, Ю. Фельдхоффа.

Становлению социально-трудовых отношений наемного труда и рынка труда в России рассматривалось в работах Е.Белкина, А.Жукова, Р. Капелюшникова, К.Ремизова, Л.Якобсона, Я.Кузьминова, А.Нестеренко, О.Сухарева. Проблеме регулирования уровня жизни и заработной платы в условиях трансформаций и связанных с ними проблем прекаризации труда посвящены работы таких ученых как Е.Н.Ветлужских, Г.Стендинг, А.Разумов, Б. Ракитский, Р.Яковлев, В.Полтерович, Г.Б.Клейнер. Вопросам становления и развития управления человеческими ресурсами предприятий посвящены работы В.Афанасьева, П.Журавлева, А. Кибанова, В.Сигова, Ю.Одегова, М.Мескона, А. Альберта, Ф.Хедоури. Вопросы динамики ценностного отношения к труду и организационной предприятий посвящены работы В.Спивака, В.Ядова, А.Г. Здравомыслова, Д.Н. Узнадзе, Ш.А. Надирашвили, А.Г. Асмолова, а также Т.Е. Холла, Г. Хофштеде, Ф. Тромпенаарса, Н. Адлера, Ш. Шварца. Работы данных ученых создают необходимую методологическую базу, но в условиях изменяющейся ситуации практическое управление невозможно без проведения дополнительных исследований, что и обусловило выбор темы диссертации.

**Цель диссертационного исследования** заключается в разработке концепции управления человеческими ресурсами промышленных предприятий на основе исследований ценностных ориентаций и социальных установок наемного персонала.

Для достижения данной цели были поставлены следующие **задачи**:

- рассмотреть особенности становления отношений наемного труда в результате трансформаций патерналистской модели управления в либерально-рыночную;
- раскрыть феномен делигитимации и прекаризации труда как основную тенденцию в развитии социально трудовых отношений;
- выявить последствия перехода от административных методов управления человеческими ресурсами к менеджериству;
- на основе результатов социально-психологического анализа разработать механизм управления наемным трудом на предприятии с учетом ценностных ориентаций и социальных установок работников.

**Объектом исследования** являются социально-психологические аспекты трудовых отношений, оказывающие решающее влияние на организационное поведение персонала промышленных предприятий.

**Предмет исследования** – теоретико-методические аспекты управления отношениями наемного труда на российских предприятиях.

**Теоретическую основу** диссертационного исследования составили: теория управления человеческими ресурсами предприятий, а также работы отечественных и зарубежных ученых в области исследования социально – экономических процессов в трансформирующихся обществах.

**Методологическая основа исследования** предполагает использование таких методов как сравнительно-экономический анализ, статистические методы анализа и прогнозирования, опросы, анкетирование, сравнительный и логический анализ.

**Информационной основой исследования** являются данные российской и зарубежной статистики, материалы научно – практических конференций по проблеме исследования, а также результаты исследований, проведенных автором.

**Обоснованность и достоверность результатов исследования** определяется изучением и анализом зарубежных и отечественных источников научной литературы и широкого спектра материалов предметной области, публикацией основных результатов и выводов исследования в ведущих рецензируемых изданиях, включая рекомендованные ВАК Минобрнауки России, докладами на научно-практических конференциях, а также непротиворечивостью результатов исследования предшествующим научным результатам и тенденциям в области управления человеческими ресурсами.

**Соответствие диссертации Паспорту научной специальности.** Диссертационное исследование выполнено в соответствии с требованиями Паспорта научной специальности ВАК Минобрнауки России: 08.00.05- Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент) - п.10.13 «Организационное поведение, социально-психологические аспекты управления. Группа и поведение группы в процессе управления. Современные теории командообразования, межгрупповые отношения в процессе управления» и п.10.20 «Управление человеческими ресурсами как особый вид профессиональной деятельности: цели, функции, принципы, эволюция подходов. Сущность экономических и социальных задач управления персоналом предприятий и организаций. Компетентность персонала и компетентность организации. Кадровая политика: выработка и реализация. Инновации в организации трудовой деятельности и управлении персоналом. Организация и осуществление работы по управлению персоналом».

**Научная новизна исследования** заключается в теоретико-методической разработке управленческих механизмов регулирования социально-трудовых отношений на основе рационального использования человеческих ресурсов предприятия.

**Наиболее существенные результаты исследования, обладающие научной новизной и полученные лично соискателем:**

1. Обосновано становление отношений наемного труда в результате трансформации патерналистской модели управления в либерально-рыночную. С позиций управления человеческими ресурсами труд «советского гражданина» на государственном предприятии и труд современного наемного работника на конкретного работодателя имеют разные ценностные основания экономического поведения.

2. Раскрыт феномен делигитимации труда и прекаризации трудовых отношений на современном этапе развития экономики. Обоснован вывод, что отношения наемного труда в современной России начали складываться только в результате социально-экономических трансформаций. Против их институционализации работают такие тенденции как деиндустриализация экономики, научно-технический прогресс и сокращение численности производственного персонала, делигитимация и прекаризация трудовых отношений.

3. Определена роль ценностных систем в управлении человеческими ресурсами предприятий. Предложена технология управления на основе системы ценностей, включающая вопросы разработки стратегических целей предприятия в области технологии управления человеческими ресурсами, разработку применяемых персонал-технологий УЧР, проведение социально-психологических исследований и разработку рекомендаций по управлению человеческими ресурсами.

4. Рассмотрены изменения в ценностных ориентациях и социальных установках менеджеров при переходе от административных методов управления человеческими ресурсами к менеджериству. Определена ключевая роль менеджмента в управлении человеческими ресурсами на этапе перехода к отношениям экономического либерализма и поставлена проблема менеджериства как самостоятельного аспекта социально-экономических трансформаций.

5. Дана оценка влияния социальных установок и ценностных ориентаций работников на управление человеческими ресурсами предприятий. Обоснован вывод, что ценностный подход к управлению человеческими ресурсами опирающийся на либерально-рыночный подход, должен опираться на управление комплексом производственного и внепроизводственного поведения наемного персонала. Разработан механизм управления наемным трудом на предприятии с учетом ценностных ориентаций и социальных установок работников.

**Теоретическая значимость исследования.** Результаты диссертационной работы расширяют научные знания в области управления человеческими ресурсами на этапе перехода от патерналистских к рыночно

ориентированным методам управления. Концептуальные подходы и разработанные на их основе практические рекомендации позволяют разработать целостную систему совершенствования управления человеческими ресурсами организаций на основе изучения ценностных ориентаций и социальных установок персонала.

**Практическая значимость исследования** заключается в возможности применения результатов и рекомендаций данного исследования в работе менеджеров по управлению человеческими ресурсами промышленных организаций. Разработанные практические рекомендации по совершенствованию системы управления человеческими ресурсами позволят более эффективно использовать трудовой потенциал персонала.

**Апробация результатов исследования.** Основные положения работы докладывались автором на семинарах профессорско-преподавательского состава и аспирантов Санкт-Петербургского государственного экономического университета.

**Публикации результатов исследования.** По теме диссертации опубликовано 8 научных работ общим объемом 5,1 п.л. (вклад автора – 4,5 п.л.), в том числе 3 научные статьи в журналах, рекомендованных ВАК РФ (1,6 п.л./ 1,3 п.л.).

**Структура и логика исследования.** Диссертационное исследование состоит из введения, трех глав и заключения, библиографического списка.

**Во введении** обосновывается актуальность выбранной темы исследования, сформулированы цели, задачи, отражены результаты и элементы научной новизны, показана практическая значимость работы.

**В первой главе** «Теоретико-методологические основы управления человеческими ресурсами при переходе к отношениям наемного труда» рассмотрены проблемы генезиса трудовых отношений светского социализма к формам трудовых отношений современного общества. Проанализированы такие формы трудовых отношений как прекаризация наемного труда и предложены теоретические направления совершенствования системы управления социально-трудовым потенциалом производственных организаций.

**Во второй главе** «Социально-психологические аспекты управления человеческими ресурсами при переходе от администрирования к менеджериству» рассмотрен переход от государственного патернализма к экономическому либерализму как феномен смены ценностных ориентаций и социальных установок в трудовом поведении и предложено противопоставление менеджериства как альтернативного администрированию метода управления человеческими ресурсами предприятий.

В третьей главе «Управление человеческими ресурсами на основе исследования ценностных ориентаций и социальных установок персонала» представлен опыт проведения исследования ценностных ориентаций и социальных установок наемных работников промышленных предприятий и разработаны практические рекомендации по совершенствованию системы управления человеческим ресурсами.

В заключении подведены итоги исследования, в том числе достигнутые при решении задач исследования, а также сформулированы основные выводы и рекомендации.

## II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

При выполнении диссертационного исследования был уточнен ряд теоретических положений, а также разработаны методические подходы по совершенствованию управления человеческими ресурсами работников наемного труда промышленных предприятий. Ниже представлены основные положения и выводы, выносимые на защиту, которые составляют элементы научного вклада по исследуемой проблеме.

**1. Обосновано становление отношений наемного труда в результате трансформаций патерналистской модели управления в либерально-рыночную.** С позиций генетического анализа проблемы управления человеческими ресурсами нельзя считать работу «советского гражданина» на государственном предприятии отношениями наемного труда. 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 жизнеобеспечивающих потребностей.

Таблица 1

Основные направления изменений в системе социальных установок менеджмента при различных парадигмах управления

Структура и функции управления	Парадигма государственного патернализма	Парадигма экономического либерализма
Ответственность за человеческие ресурсы	Государство в административной структуре организации	Менеджмент организации и сам работник
Стиль управления ЧР	Администрирование	Менеджеризм



<b>Используемый потенциал</b>	Правовая и социальная ответственность всего персонала за результат	Материальное стимулирование (оплата труда)
<b>Цель управления</b>	Изготовление качественной продукции за счет компетенций персонала	Рентабельность и экономическая эффективность использования ЧР
<b>Поведение как объект управления</b>	Трудовое поведение в обществе и организации	Экономическое поведение на рынке труда

Применительно к управлению человеческими ресурсами переход к наемному труду затрагивает такие вопросы, как отношение работника к труду, ценность труда и оценка роли труда в системе ценностных ориентаций современного наемного работника, адекватность оплаты затратам труда, организация труда, т.е. вопросы, находящиеся на стыке поведенческих, управленческих и экономических наук. Система советского патернализма практически исключала экономическую (соотношение «затраты-результат») сторону трудовой деятельности. Для советской системы государственного патернализма адекватным было такое понимание трудового потенциала, в основе которого лежала социальная ответственность каждого работника за свой труд и ориентация на ценность «бескорыстного труда на благо общества». Современные исследования в области отношения к труду показывают, что человек, не видящий смысла в работе и работающий исключительно за деньги, это отчужденный работник и управление трудом такого работника является основной проблемой современного менеджмента, который отвечает перед владельцем (работодателем) за полноценное использование трудового потенциала. Естественно, что вызванные 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.

**2. Раскрыт феномен делигитимации труда и прекаризации трудовых отношений на современном этапе развития экономики.** В 12-13 веке в христианской европейской культуре при переходе от личной зависимости складываются отношения экономической зависимости нанимаемого работника от работодателя – предшественники развитых

отношений наемного труда. Весь 14 век в Европе характеризовался массовым появлением пролетариата - людей, которые для обеспечения своей жизни не имеют ничего, кроме своей рабочей силы. Для принуждения таких людей к труду создаются работные дома, тюрьмы, ведется преследование бродяг, ищущих работу. Первое легитимное оформление эти отношения получают в 1349 в Законе о наемном труде «Статут о рабочих» английского короля Эдуарда III, который ограничивал вознаграждение за труд, вводил запрет на уклонение от обязанности трудиться (запрет просить и давать милостыню), определял трудоспособный возраст. Легитимация отношений наемного труда создала социальную проблему классовой борьбы, в ходе которой были созданы профессиональные союзы и трудовое законодательство корректировалось в результате забастовок, социальных конфликтов и революций.

В России личная зависимость работника сохранялась до 1882 г., - принятия «Фабричного законодательства», - свода правил или законов, регулирующих права и обязанности фабрично-заводских рабочих и их отношения с нанимателем на территории Российской империи. После революции 1917 года отношения наемного труда были заменены обязанностью всех трудоспособных членов общества работать, что и было зафиксировано в «Трудовом кодексе» 1922 года. С 1991 года отношения наемного труда в России начали формироваться вновь, но на легитимацию этих отношений накладывают влияние процессы делигитимации и прекаризации<sup>1</sup>, при которых легитимность трудовых отношений между работодателем и наемным работником все более теряет свое значение, смысл и экономическую целесообразность для работодателя. В настоящее время в России к прекариату относят 19,3 млн. человек. Современные тенденции в трудовых отношениях характеризуются такими изменениями положения людей наемного труда, для которых характерно неустойчивое социальное положение, слабая социальная защищенность, отсутствие многих социальных гарантий, нестабильный доход. Основной признак прекариальных отношений – отсутствие стабильной занятости. Например, вместо постоянного трудового договора с работником заключают срочный трудовой контракт, или гражданско-правовые договоры подряда, или неформальные контракты в виде устной договоренности. Любой такой договор дает неограниченную возможность увольнения работника и является инструментом манипулирования персоналом. Второй признак прекариальных отношений – низкий заработок. Люди, постоянно опасющиеся возможного увольнения, не предъявляют особых требований в

---

<sup>1</sup> Г.Стендинг . «Прекариат: новый опасный класс». М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. С.328

вопросах оплаты труда. Третья черта – отсутствие гарантий и защищенности, т.е. идет процесс делигитимации трудовых отношений, который ведет к переработкам, низкой оценке труда, отсутствию достойной оплаты труда, разработке систем оплаты труда, при которых не учитывается квалификация работника.

**3. Охарактеризована роль ценностных систем на управление человеческими ресурсами предприятий.** Как проблема менеджмента система ценностей начинается с вопроса о стратегических целях предприятия в области управления человеческими ресурсами. Если определить ценность как предпочтение менеджментом организации некоторого направления работы в условиях имеющихся альтернатив, то выбранная на основе такого предпочтения цель и будет основой для принятия всех остальных управленческих решений. Здравый смысл говорит, что естественной целью и миссией любой производственной организации, действующей в условиях конкуренции и рынка, является получение прибыли. Но получение устойчивой прибыли обеспечивается действием столь многочисленных факторов, динамично и непредсказуемо меняющихся, что выяснить на основе каких ценностных предпочтений принимаются менеджерами решения в каждом конкретном случае достаточно сложная задача. Применительно к этапу трансформаций предприятие можно представить как место столкновения разных систем ценностей. Можно выделить следующие три вида влияния: - влияние традиционных (постсоветских) ценностных представлений, передаваемых людьми старшего поколения, имеющими опыт работы на советских предприятиях; - влияние ценностей неоллиберальной идеологии, исходящее из принципов работы предприятия в условиях рынка; интеграция двух систем ценностей, проходящая на основе опыта адаптации к складывающейся реальности социально-трудовых отношений. Несмотря на очевидные различия в поведении, вытекающие из различных ценностных систем, теоретических объяснений складывающейся в современном управлении ситуации к настоящему времени нет. Сочетание различных подходов приводит к ситуации ценностного компромисса, представленного на рисунке 1.

Противопоставление ценностей авторитаризма и партисипативности обосновано тем обстоятельством, что традиционная советская организация представляется сильно централизованной, а современная тенденция в управлении предполагает не только низкую централизацию, но также и растущее участие сотрудников в принятии решений. Различие «правила по ситуации» и «доверие правилам» обосновывается тем, что советская система управления предполагала сложные системы неформальных обменов, которые позволяли согласование интересов самых разных проблем управления на самых разных уровнях организационной структуры предприятия.

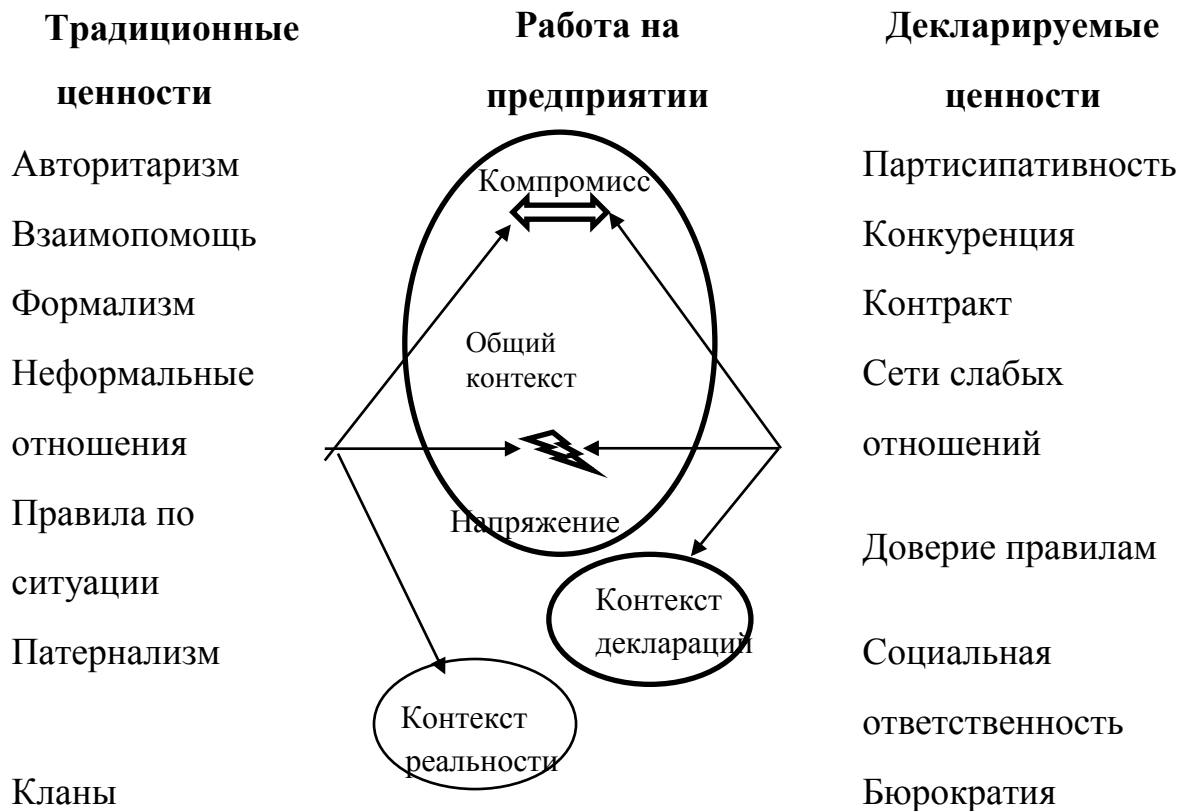


Рисунок 1. Ситуация ценностного компромисса

**4. Определены уровни управления человеческими ресурсами организаций на основе ценностного подхода.** В современных общественных науках нет единого определения ценностей, используя которое, можно было бы реализовывать ценностно-ориентированную систему управления человеческими ресурсами предприятий. Во-первых, к ценностному относят неочевидные, латентные характеристики человеческого поведения, которые делают поведение соответствующим требованиям общества и организации. Во-вторых, к ценностному относят поведение, связанное с проявлением различных видов активности человека. В данном случае ценности тесно связываются с потребностями людей. Если потребность определяют как побудительную силу, которая находится внутри человека, то ценностью обозначают объекты, находящиеся вне его и удовлетворяющие эту потребность.

На практике перевести в значительной степени философскую категорию «ценность труда» на уровень практических исследований достаточно сложно, что и вызвало необходимость научной разработки таких социально-психологических категорий как «ценностные ориентации» и «социальные установки». В предлагаемой трактовке ценности рассматриваются в качестве критериев, определяющих выбор стратегических

целей трудовой деятельности персонала в организации, ценностные ориентации создают общий когнитивно-эмоциональный фон отношения персонала к работе на предприятии, социальные установки определяют отношение персонала к конкретным условиям трудовой деятельности и зависят от принятых в организации и реализованных на практике социальных технологий в управлении человеческими ресурсами.

Поскольку ценностная система обслуживает стратегический уровень управления организацией, то в ее разработке должны принимать три категории лиц, осуществляющих во взаимодействии друг с другом такое управление.

Таблица 2

## Распределение функций в управлении ценностями

Уровень ценностного регулирования	Функции управления	Уровень управления
Ценности	Разработка бизнес-стратегии, имиджа, корпоративной культуры	Владельцы и топ-менеджмент
Ценностные ориентации	Разработка технологий управления человеческими ресурсами организации	Руководители направлений (производство, продажи, финансы, учёт и т.д.)
Социальные установки	Контроль поведения наёмного персонала	Управление человеческими ресурсами

Это, во-первых, владельцы, хозяева, работодатели, акционеры, которым принадлежат средства производства и от имени которых действуют современные предприятия и организации. Во-вторых, это топ-менеджмент организации, т.е. люди, принимающие решения по основным направлениям ее деятельности. В-третьих, это наемный персонал или человеческие ресурсы организации, стратегическая роль которого в управлении предприятием постоянно меняется исходя из процессов государственной социальной и экономической политики, состояния рынка труда, постоянно предъявляющих новые требования к деятельности организаций.

**5. Рассмотрены изменения в ценностных ориентациях и социальных установках менеджеров при переходе от административных методов управления человеческими ресурсами к менеджериству.** Ключевая роль менеджера в управлении производственными предприятиями на этапе перехода к отношениям экономического либерализма заставляет нас

выделить менеджери́зм в качестве самостоятельной проблемы социально-экономических трансформаций. Можно отметить, что либеральная модель с ее логикой отсутствия какой-либо защищенности наемного работника, до настоящего времени плохо вписывается в систему ценностных ориентаций персонала предприятий.

Реализация ценностей экономического либерализма в практическом управлении человеческими ресурсами предприятий означала, прежде всего, переход от государственного патернализма советского образца к экономическому либерализму образца 90-х годов двадцатого века. В целом, исходные ценностные послышки экономического либерализма на практике были реализованы в системе социальных установок менеджери́зма

Все организации этапа государственного патернализма, управлялись административными методами. Принципы администрирования были разработаны в классической работе А.Файоля<sup>2</sup>. Очевидно, что никаких экономических показателей оценки результата деятельности в администрировании не было. Никого не интересовала себестоимость выпускаемой продукции, а ее реальную цену в отсутствие рыночных критериев оценить было невозможно. Возникновение менеджери́зма связывается с именем Ф.Тейлора,<sup>3</sup> который впервые сформулировал основные принципы пригодные для управления любой организацией на основе оценки «затраты-результат» и по праву считается основоположником и научной организации труда, и менеджери́зма.

Естественно, что управления без администрирования не бывает, поэтому обсуждение возможно только в терминах преобладающей тенденции, которая зависит от обусловленности деятельности предприятия рыночными отношениями, а результат, в конечном счете, определяется социальными установками менеджмента.

**6. Обосновано совместное влияние производственного и непроизводственного факторов на социальные установки и ценностные ориентаций работников.** Ценностный подход к управлению человеческими ресурсами в условиях экономического либерализма и общества потребления дает основание утверждать, что управление человеческими ресурсами невозможно без ориентации на единство производственного и непроизводственного поведения, определяемого таким фактором как «оплата труда - качество жизни» наемного работника. В целом концепция нашего исследования может быть представлена в следующей схеме, представленной на рисунке 2.

---

<sup>2</sup> Fayol H. Pricipes de l'administration scienlifique. Paris. 1916.

<sup>3</sup> Taylor F.W. The Principles of Scientific Management. New York, 1911

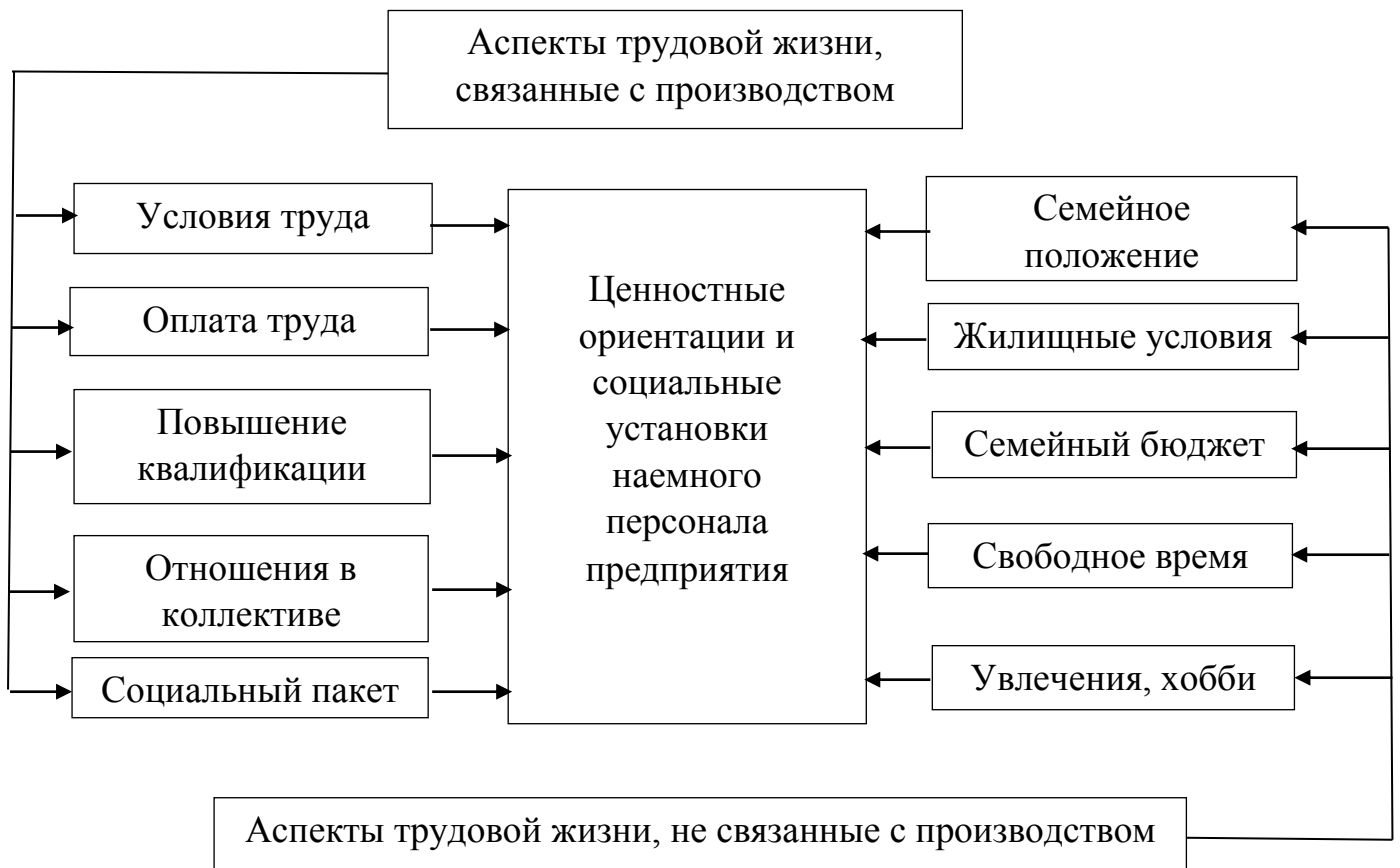


Рисунок 2. Единство производственного и внепроизводственного поведения в УЧР

В исследовании осуществлялся анализ таких характеристик работников как пол, возраст, образование, семейное положение, состав семьи и т.п., а также собирались данные о социально-экономическом положении работников, включая размеры и источники дохода, основные статьи расходов, материальные потребности работника и его семьи, характер жилья и ряд других характеристик. Исследование проводилось на предприятиях автопрома, использующих конвейерные технологии. Труд на конвейере в условиях навязанного ритма и трехсменной работы резко ограничивает возрастные возможности использования наемного труда: работники 20-23 лет составляют 11,3% общей численности персонала, 24-27 лет - 37%, 28-30 лет - 20,65%, 31-35 лет - 17,2, более 40 лет – менее 3%. Соответственно работодатель понимает, что за достаточно короткий временной отрезок предприятие должно: адаптировать – обучить - получить максимально возможную отдачу – спланировать карьеру работника, а работник должен максимально удовлетворить основные жизненные потребности за короткий промежуток времени. Предприятия с иностранным капиталом решают проблему за счет развития социальных программ: удовлетворены

получаемой зарплатой только 43,3% работающих, а социальным пакетом 84%. Оценка удовлетворенности социальным пакетом представлена на диаграмме (рисунок 3).

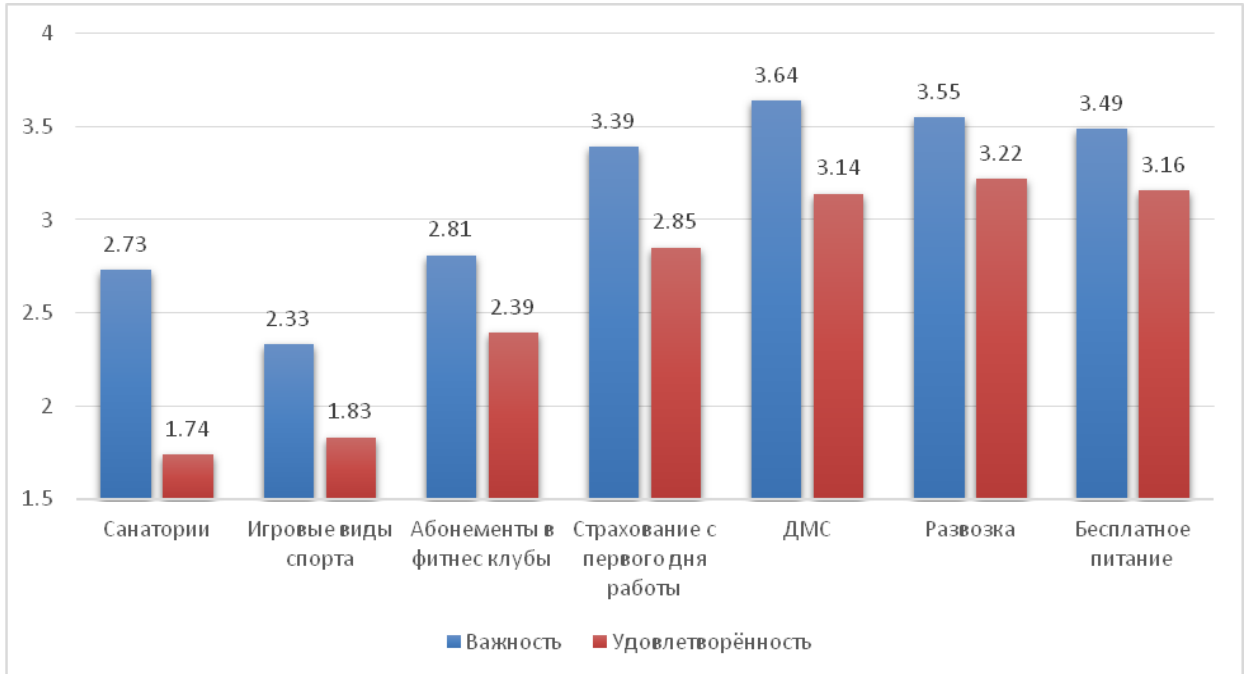


Рисунок 3. Оценка важности и удовлетворенности элементами социального пакета

Заработная плата, полученная на предприятии, расходуется: на себя (57,8%), на содержание семьи (70,0%), на помощь родителям (41,2%), на помощь другим родственникам (13,5%), на поддержание детей, живущих отдельно (6,7%). К факторам, влияющим на формирование общей удовлетворенности работой отнесены следующие, представленные в таблице 3.

Таблица 3

Привлекательные стороны работы на предприятии.

Стороны работы	%
Стабильное место работы (стабильная зарплата, гарантия занятости)	89,1
Хороший социальный пакет	83,3
Все соответствует Трудовому Кодексу	53,6
Хороший коллектив	47,8
Хорошее отношение к работникам	35,2



В качестве непривлекательных сторон работы отмечались следующие, представленные в таблице 4.

Таблица 4

## Непривлекательные стороны работы

Стороны работы	%
Сменная работа	45,4
Тяжелая работа	44,7
Низкая зарплата	19,1
Нет перспектив профессионального/карьерного роста	13,0

В целом связать свою дальнейшую трудовую жизнь с предприятием на 1-2 года согласились 16% работников, 14% еще не решили, определенно не хотят этого делать 64%.

На потребительское поведение влияют два исходных фактора: наличие свободного времени и уровень оплаты труда. Первый фактор определяет возможности в сфере досугового потребления, второй определяет ценовой сегмент потребительского рынка, доступный для данного уровня дохода. На свободное время в будний день у работника в среднем остается 4 час.30мин. Наличие этого времени сильно зависит от сменности работы. При работе в 1-ую смену оно составляет в среднем 2-3 часа, во вторую 1-2 часа, в третью более трех часов. Потребительское поведение, ограниченное магазинами «Лента» и «Пятерочка» охватывает 93,2% всех посещений в области продуктового потребительского поведения.

Свободное время в будние дни, составляющее в зависимости от сменности от часа до трех в день, следует рассматривать как продолжение физиологической потребности в восстановлении сил перед работой. Практически 77,8% работников проводят его дома за просмотром фильмов по ТВ. В выходные дни большинство работников (68,3%) предпочитают проводить время вне дома. Предпочтение отдается выезду на природу, чтению книг, посещению знакомых и родственников. Отпуск большинство работников проводят в городе (25,3% респондентов), отдыхают на даче или в деревне (31,7%), посещают родных в другом регионе России (33,4%).

В целом соотношение трудозатрат наемного работника в условиях тяжелого физического труда, с получаемой зарплатой и уровнем потребления, заставляет согласиться с утверждением О.Голодец «...в России появилось уникальное социальное явление — бедность работающего населения».

### III. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ (ЗАКЛЮЧЕНИЕ)

Исходная позиция нашей работы, которой мы придерживаемся до сих пор, состоит в том, что в результате трансформаций 90-х годов и перехода к принципам экономического либерализма в отечественной экономике начали складываться отношения наемного труда, не имевшие аналогов в отечественной культуре. В связи с этим в работе утверждается:

1. На создание развитых легитимных отношений наемного труда в европейской культуре ушло семьсот лет. В России первые попытки их разработки относятся к концу XIX века. Обязанность «советского гражданина» работать на государственном предприятии не может рассматриваться как наемный труд. Таким образом позиции современного работодателя, менеджера и наемного работника это абсолютно новые позиции, которые требуют длительного периода адаптации социально-трудовых отношений.
2. Адаптация к управлению человеческими ресурсами предприятий осложняется современными социально-экономическими и технологическими изменениями, при которых сокращается потребность современной промышленности в работниках наемного труда, развиваются процессы делигитимации и прекаризации трудовых отношений, при которых легитимность все более теряет свое значение, смысл и экономическую целесообразность для работодателя.
3. Центральным моментом этапа трансформации социально-трудовых отношений является адаптация управления человеческими ресурсами к работе с персоналом, обладающим различными системами ценностей. В работе выделено влияние традиционных (постсоветских) ценностных представлений, влияние ценностей неолиберальной идеологии и интеграция двух систем ценностей в условиях компромисса. Отмечено, что поскольку ценностная система обслуживает стратегический уровень управления организацией, то в ее разработке должны принимать участие владельцы и топ-менеджмент, руководители основных направлений деятельности предприятия и служба УЧР. Разработано распределение функций в управлении ценностными ориентациями персонала.
4. Отношения наемного труда требует изменения в ценностных ориентациях и социальных установках менеджеров. Реализация ценностей экономического либерализма в практическом управлении человеческими ресурсами предприятий означает переход от государственного патернализма советского образца к экономическому либерализму и, соответственно, переход от администрирования к менеджериству в управлении человеческими ресурсами.

5. В проведенном исследовании показано, что УЧР в условиях экономического либерализма и общества потребления невозможно без ориентации на единство производственного и внепроизводственного поведения персонала, определяемого таким фактором как «оплата труда - качество жизни» наемного работника. Наемный работник не обязан работать ни на государство, ни, тем более, на конкретного работодателя, в систему его ценностных ориентаций не заложена смыслообразующая ценность труда, он приходит на предприятие для удовлетворения жизнеобеспечивающих потребностей, которые зависимы и от состояния рынка труда, и от экономического кризиса. В этом случае бесконфликтное управление человеческими ресурсами предприятий невозможно рассматривать вне рамок всего жизненного цикла наемного работника.

#### **IV. ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ**

1. Алиев, У.А. Переход к социально-экономической зависимости наемного работника в стратегии экономического либерализма: препринт / У.А. Алиев. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2019. – 1,0 п.л.
2. Алиев, У.А. Социально – психологические аспекты управления человеческими ресурсами промышленных предприятий при переходе к либерально-рыночной модели / У.А. Алиев, В.И. Сигов // Журнал правовых и экономических исследований. *Journal of Legal and Economic Studies*. - 2020. - № 1. – 0,6 п.л. (вклад автора – 0,3 п.л.).
3. Алиев, У.А. Управление человеческими ресурсами предприятий в условиях роста напряженности в социально-трудовых отношениях / У.А. Алиев // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2020. - № 1 (121). – 0,5 п.л.
4. Алиев, У.А. Влияние оплаты труда на напряжённость в системе социально-трудовых отношений / У.А. Алиев // Управленческое консультирование. – 2020. - № 1 (133). – 0,5 п.л.
5. Алиев, У.А. Ценностные основания управления человеческими ресурсами предприятий: препринт / У.А. Алиев. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2020. – 1,0 п.л.
6. Алиев, У.А. Прекаризация отношений наемного труда // Экономика и управление наукоемкими производствами: международная научная конференция. 22 мая 2020 г., Санкт-Петербург / У.А. Алиев, А.С. Будагов. – СПб.: СПбГУАП, 2020. - 0,6 п.л. (вклад автора – 0,3 п.л.).
7. Алиев, У.А. Влияние ценностных ориентаций и социальных установок работников на трудовой потенциал предприятия // Экономика и управление

наукоемкими производствами: международная научная конференция. 22 мая 2020 г., Санкт-Петербург / У.А. Алиев. – СПб.: СПбГУАП, 2020. – 0,5 п.л.

8. Алиев, У.А. Переход от администрирования к менеджериству как основная тенденция в развитии процесса управления предприятиями // Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами: Сборник научных статей V Международной научно-практической конференции (МИРЭА – Российский технологический университет). Москва, 31 марта - 01 апреля 2020 года / У.А. Алиев. – М.: Изд-во «Эдельвейс», 2020. – 0,4 п.л.