

УДК 316.35

Г.Н. ЛЕВЧЕНКО,
кандидат социологических наук, доцент

*Набережночелнинский филиал
Института экономики, управления и права (г. Казань)*

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА КОЛЛЕКТИВА

Социально-экономические изменения в российском государстве влекут за собой трансформацию общества. Современная социологическая наука пытается фиксировать и анализировать эти изменения. Одной из актуальных проблем социологии является изучение социального потенциала, поскольку социальный потенциал – это характеристика не только имеющихся в наличии, но и будущих возможностей развития общества. Изменение ориентиров общественного развития, критериев социального прогресса, способов достижения общественных целей меняет представление о значении социального потенциала, которое способно обеспечить это развитие.

Социальные мотивы трудовой деятельности людей и их потенциал в целом различны на каждом историческом этапе. Появление на современном этапе различных форм собственности побуждает людей искать внутренние резервы для организации своей жизни и адаптации к новым условиям. Формируются новые производственные и социальные отношения на предприятиях и в производственных коллективах.

Специфика социологического подхода, с учетом его дифференциации на социально-экономический и прочие подходы, вытекает из своеобразия предмета, методологии и методики социологической науки. По мнению П. Бергера, социолог обладает особым видением реальности, которое выражается прежде всего в понимании «общества». Для социолога общество представляет собой комплекс человеческих отношений, или систему взаимодействий индивидов и групп.

Выявление особенностей социологического подхода требует сравнения его с подходами, применяемыми в других гуманитарных дисциплинах: экономике, политологии и психологии.

В отличие от экономиста и политолога, социолога интересует не только экономические и политические аспекты социального потенциала, но и возможность анализа всего спектра взаимодействий между людьми. По сравнению с

психологом, социолог анализирует ценностно-рациональные и целерациональные мотивы и действия.

Основной предмет исследования социолога – социальное действие или социальное взаимодействие. По мнению П. Бергера, социальное взаимодействие не является каким-то особым «сектором» в совместных действиях людей. Оно – определенный аспект всех таких действий. Исследуя «социальное», социолог выходит на особый уровень абстракции, так как социальное проявляет себя в любом виде человеческой деятельности. «В широте охвата жизненных явлений состоит главное преимущество социологического подхода».

Социологи, изучая социальный потенциал коллектива, учитывают экономические, политические и психологические факторы его формирования и развития. По сравнению с другими гуманитарными науками социология более комплексно исследует данную проблему как на уровне общества в целом, так и на уровне социальных действий или взаимодействий людей. Социологический подход опирается на знания, полученные другими науками, обобщение и генерализацию данных многих обществоведческих наук. Кроме того, методики получения эмпирической информации об объектах позво-

ляют социологу более объективно анализировать существующую реальность.

Важным преимуществом социологического анализа содержания и структуры социального потенциала является возможность использования в качестве теоретико-методологической базы громадного количества социологических концепций. Использование такой широты научных теорий и концепций обусловлено спецификой предмета социологии.

В качестве одной из таких концепций автору кажется возможным использование теории социального действия М. Вебера, в которой выделены аффективный, традиционный, ценностно-рациональный и целерациональный типы социального действия и расположены по порядку как этапы развития исторического процесса.

Теоретические разработки Т. Парсонса касаются рассмотрения человеческого действия как саморазвивающейся системы, включающей в себя культурную, социальную, личностную и органическую подсистемы, находящиеся в отношениях взаимобмена. При изучении социального потенциала коллектива как социальной системы используется структурно-функциональный анализ, предложенный Т. Парсонсом.

В области исследования социального потенциала на протяжении долгого периода существуют различные теоретические разработки, представляющие собой попытки междисциплинарного синтеза вкладов разных общественных и гуманитарных наук. Этим исследованиям посвящены и специализированные разделы социологии: экономическая социология, социология труда, социология науки и т.д.

Учитывая междисциплинарный характер социологического подхода к изучению проблемы и принимая во внимание процессы формирования рыночных отношений, мы можем определить социальный потенциал как характеристику возможных действий социального субъекта в достижении определенных результатов. В качестве субъекта рассматривается человек, коллектив, предприятие, регион и т.д.

Данное обстоятельство требует рассматривать социальный потенциал в рамках деятельностного подхода, основные принципы которого форми-

руются и часто применяются в современной социологической науке. Этот подход позволит выделить основания, элементы, результаты и факторы развития социального потенциала.

В основании социального потенциала находятся мотивы, потребности и интересы людей. Исследованию этих компонентов уделяется много внимания и социологов, и психологов, и теоретиков управления.

Термин «мотивация» означает побуждение к действию, к работе индивида или коллектива. Мотивация существует двух типов: материальная и моральная. Материальная мотивация включает в себя: заработную плату; премии и другие дополнительные доходы; служебные машины; страхование и качественное медицинское обслуживание; социальную защищенность; возможность получить квалифицированное обучение и повышение квалификации и т.д.

Моральная мотивация предполагает желание быть информированным обо всем, что происходит на предприятии; общий интерес совместно с коллективом; возможность сделать профессиональную карьеру; интересную работу; положительную оценку значимости результатов труда; хорошую социально-психологическую атмосферу в коллективе и т.д.

Потребность людей как главного источника мотивации в самом общем виде можно определить как заботу человека об обеспечении необходимых средств и условий в собственном существовании (и членов семьи), в сохранении равновесия со средой обитания. Интерес выступает как осознание потребности и определяет поведение и действия человека.

Основные теоретические разработки в области понимания социальных действий людей принадлежат Максиму Веберу. Главными признаками социальности действия М. Вебер считает ориентацию действующего лица на другого индивида и наличие субъективного смысла. Вебер подчеркивает, что если действие индивида ориентировано на ожидание определенного «поведения» не со стороны других людей, а со стороны внешних природных явлений и т.д., оно не может быть названо социальным действием. Хозяйственная деятельность индивида

только в том случае становится социальным действием, если при распоряжении определенными экономическими благами во внимание принимаются другие индивиды и действие протекает с ориентацией на них.

Используя теоретические разработки М. Вебера, Г. Парсонс продолжил исследования в области изучения оснований социального действия. В монографии «К созданию общей теории действия» исходными понятиями он выделяет «деятель», «ситуация» и «ориентация деятеля на ситуацию». Подразумевается, что субъект действия (будь то индивид или коллектив) способен вычленять из окружающей среды отдельные объекты, различая и классифицируя их по месту, свойствам и т.д.; что он различает в ситуации объект, имеющий для него положительное или отрицательное значение с точки зрения удовлетворения его потребностей; что среди познавательных и категорически оцененных объектов он вынужден производить дальнейший отбор и сравнительную оценку в плане первоочередности удовлетворения тех или иных своих потребностей. Кроме того, ориентация деятеля на объекты ситуации имеет временное измерение, то есть в зависимости от длительности ситуации и способности действовать. Это представление лежит в основе способности деятеля ставить перед собой цель и стремиться к ее достижению. Далее Парсонс исследует ситуацию взаимодействия социальных субъектов, связанных между собой системой взаимных ожиданий, в том смысле, что их действия ориентированы на ожидания партнера. В данном аспекте Парсонс продолжает традицию теории М. Вебера о социальном действии.

Парсонсу удалось провести четкое аналитическое различие между потребностями и ценностями, исключая их взаимопроникновение, и показать несостоятельность как представлений о полной независимой спонтанной личности, так и представлений о жестко культурно-запрограммированных индивидах.

Используя структурно-функциональный анализ, Парсонс считал возможным анализировать системы действия любого уровня в терминах функциональных подсистем. Так, соци-

альная система обеспечивает выполнение функций целедостижения за счет интеграции действий множества индивидов, культуры содержания наиболее общих образцов действий, принципов выбора целей, ценностей, верований, знаний.

Организм в этой схеме может быть рассмотрен как подсистема, обеспечивающая функцию адаптации, то есть дающая системе действия физические и энергетические ресурсы для взаимодействия со средой. На уровне социальной системы функцию адаптации, по Парсонсу, обеспечивает экономическая подсистема, функцию целедостижения – политическая, функцию интеграции – правовые институты и обычаи, функцию воспроизводства структуры – система верований, мораль и органы социализации.

Используя теоретические разработки Г. Парсонса, можно заключить, что социальный потенциал – это система, ориентированная на определенный результат. В качестве результата развития социального потенциала рассматривается социальная активность людей при решении тех или иных вопросов.

Вопрос взаимодействия социального потенциала и социальной активности затрагивался М.А. Нугаевым и Р.М. Нугаевым в упомянутой работе «Социальный потенциал региона», где авторы подразделили социальный потенциал коллектива на три вида потенциалов: трудовой, общественно-политический и духовный. Каждый из этих видов имеет свои субпотенциалы.

Составляющими трудового потенциала выступают психофизический, квалификационный и личностный субпотенциалы. Психофизический потенциал работников характеризуется их способностями, состоянием здоровья, работоспособности. Квалификационный потенциал людей выражается в объеме, глубине, разносторонности общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений. Личностный потенциал человека определяется уровнем его гражданского сознания, социальной зрелости, степенью усвоения работником нормативного отношения к труду.

В целом, трудовой потенциал – это набор характеристик, которые определяют возможности эффективного труда. Одним из его компо-

нентов является здоровье. Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) определяет здоровье как «состояние полного физического и социального благополучия». Благополучие – это динамическое состояние ума, характеризующееся некоторой психологической гармонией между способностями, потребностями и ожиданиями работающего и теми требованиями и возможностями, которые предъявляет и предоставляет окружающая среда.

В России показатели здоровья основываются на статистических данных о средней продолжительности жизни, количестве заболеваний и т.д. По данным Минздрава РФ, в России один из самых высоких в мире уровней производственного травматизма. Также очень много заболеваний из-за работы с неблагоприятными условиями труда, высокой загрязненности воздуха и т.д., недостаточных затрат на охрану труда на производстве.

Существенным фактором высокой заболеваемости на производственных предприятиях является большая занятость женщин на тяжелых и вредных работах. Это обусловлено в значительной мере системами оплаты труда и пенсионного обеспечения, которые вынуждают многих женщин оставаться на вредных работах даже там, где это формально запрещено. Такая практика негативно влияет на здоровье женщин и детей.

Все это отражается на результатах деятельности коллектива. Из-за травм и болезней происходят потери рабочего времени, увеличиваются затраты на обеспечение здоровья персонала.

Следующим компонентом трудового потенциала является социально-психологический потенциал коллектива – это взаимосвязь этических и экономических проблем.

Влияние этических установок на характер, способ осуществления экономической деятельности и на формы ее мотивации исследовал М. Вебер. В качестве идеальных типов ценностей он определил:

- этика братской любви («добро»);
- освобожденный от ценностей и ставший чисто функциональным «разум», то есть формальная рациональность;
- стихийно-экстатическое начало, харизма (иррациональная сила, стихийная мощь, красота).

Выбор этического начала, по Веберу, зависит от конечной установки индивида.

Религиозная этика стала основой официальной деловой этики практически во всех развитых странах (не только протестантских). Например, этика труда в Японии построена так же, как и в Европе – на принципах честности, трудолюбия, аккуратности и бережливости. Только на предприятиях Запада акцент делается на индивидуальных действиях, а в Японии – на коллективных.

Особенностью традиционной трудовой этики в России является «общинный коллективизм». В советской России это выражалось в формах коммун, колхозов, коммунальных квартир, коллективных мнений и т.д. В настоящее время массовая приватизация, либерализация цен и внешней торговли создали условия для быстрого и несправедливого обогащения дельцов теневой экономики, высшего руководства предприятий, всех, кто был близок к прежней власти, остался близок и к нынешней. В несколько раз увеличилась дифференциация в доходах. Так, среди опрошенных руководителей КамАЗа 58,4% ответили, что им средств достаточно (их средняя зарплата составляет более 6 тысяч рублей), среди рабочих только 24,5% удовлетворены своими доходами (их зарплата – 3–4 тысячи рублей). После 1991 г. российские чиновники, менеджеры, директора предприятий быстро усвоили западные стандарты потребления, но не очень активны в освоении западных стандартов организации труда, особенно в части этических и правовых норм.

На уровне коллектива фактор нравственности влияет на взаимоотношения между сотрудниками. В случаях конфликтов возможны производственные потери.

Творческий потенциал – это следующий компонент социального потенциала, который определяется как творческая возможность людей. Увеличение объема продукции при снижении затрат рабочего времени и интенсивности труда становится возможным вследствие использования особого вида природных результатов – творческих особенностей человека, которые в отличие от других ресурсов не могут быть исчерпаны. Наибольших результатов в эко-

номическом развитии добиваются те предприятия, где созданы наилучшие условия для реализации творческих способностей, особенно в сфере изобретательства и рационализации. Однако часто наибольшей потерей для коллектива является не столько недостаточное количество изобретений, сколько отсутствие заинтересованности в их практическом применении.

Чтобы реализовать творческий потенциал, например, организовать выпуск новой продукции, необходим определенный уровень активности. В жизни она обычно трактуется как предприимчивость, которую считают особым видом экономических и социальных ресурсов.

Организованность также является компонентом трудового потенциала. Важнейшей характеристикой организованности является рациональное использование времени. Организованность коллектива кроме этого характеризуется также аккуратностью, дисциплинированностью, обязательностью, законопослушностью его членов. От этого фактора зависит реализация целей коллектива, четкое выполнение функций, чистота производства. В случаях нарушений дисциплины предприятие несет определенные потери.

Образование и затраты на образование считаются лучшим помещением капитала для развития возможностей человека, семьи, коллектива, общества. В коллективе для большей эффективности должна быть как можно более высокой доля специалистов с высшим и средним образованием в общей численности работающих. Очень важно повышение квалификации персонала.

Профессионализм и уровень квалификации работников относится к важнейшим компонентам социального потенциала. Современное производство требует высококвалифицированных рабочих, инженерно-технических работников и, следовательно, затрат на профессиональную подготовку кадров. Условия рыночной экономики предъявляют высокие требования и к уровню профессионализма управленцев, поскольку рынок требует качественной продукции.

Ресурсы рабочего времени определяются двумя факторами: численностью работников и временем работы. Численность занятых на предприятии определяется количеством рабочих

мест, которое, в свою очередь, зависит от объемов выпуска продукции, трудоемкости работ, режима сменности.

Последним рассматриваемым элементом трудового потенциала производственного коллектива является управленческий потенциал, который характеризуется возможностями управленческого персонала. В науке чаще всего изучаются общественные процессы как объекты управления и редко – сами явления управления. Управление – это организация социальных действий, предметом которых выступает распределение ролей в процессах совместной деятельности, координация и программирование действий и взаимодействий членов коллектива в целях достижения продуктивных результатов и сохранения системной целостности управляемого процесса. Управление занимает «золотую середину» в числе других механизмов, поддерживающих социальный порядок и само производство. Смещение механизма управления в сторону власти или в сторону самоорганизации конкретного работника ведет к изменению его функций. Искусство управления, по мнению автора, заключается в создании условий для реализации возможностей каждого работника и успешного достижения общих целей коллектива, что требует наличия элементов управленческой культуры в системе организации.

Список литературы

1. Бергер П.Л. Приглашение в социологию: гуманистическая перспектива. – М.: Аспект Пресс, 1996. – С. 32.
2. Вебер М. Основные социологические понятия // Избранные произведения. – М., 1990. – С. 603.
3. Нугаев М.А., Нугаев Р.М. Социальный потенциал региона // Научные труды ИСЭПИ АН РТ. – Казань, 2003.
4. Парсонс Т. О социальных системах; под общ. ред. В.Ф. Чесноковой, С.А. Белановского. – М.: «Академический проект», 2002. – 832 с.
5. Тихонов А. Теоретико-методологические основы социологии управления как отраслевой научной дисциплины: автореф. дис. ... д-ра социол. наук. – Санкт-Петербург, 2000.
6. Шокина Л., Жданкин Н. Взаимосвязь стандартов управления качеством с окружающей средой, охраной здоровья и безопасностью персонала в практике российских и зарубежных компаний // Трудовое право. – М., 2002. – № 2.

В редакцию материал поступил 13.03.08.