**Анализ принципов управления сельскими социально-производственными организациями в переходный период**

Зинковский Н.В.

Несмотря на наличие разных форм собственности, понятие “трудовой коллектив” не исчезло из научно-исследовательской литературы. Изучение трудового коллектива продолжается, но применительно в основном к государственным, акционерным предприятиям в промышленности, коллективным хозяйствам в аграрной сфере. Вследствие этого представляется целесообразным в практике управления использовать наиболее устойчивые характеристики трудового коллектива, которые составляют его сущностную основу.

В.Г.Подмарков определил трудовой коллектив как “сложный социальный организм, обладающий собственными законами развития, в котором протекают взаимосвязанные процессы различного характера. Выявление их должно стать объектом изучения и планирования”. Одним из “стержневых” качеств трудового коллектива автор считает его способность реагировать на достижения научно-технического прогресса, изменения внешней экономической сферы. В результате изменяются размер и качественное состояние коллектива: одни профессии заменяются другими, возникают новые требования к технико-экономической организации трудового процесса. Трудовой коллектив становится более сложным по профессиональному составу и противоречивым социально психологически.

В.Н. Иванов, С.Г. Климова, изучив и обобщив позитивный опыт трудовых коллективов страны конца 80-х гг. выделили основные закономерности их развития. Основные идеи их работы состоят в следующем:

1. С деятельностью трудовых коллективов неразрывно связано решение всех вопросов: совершенствование хозяйственного механизма, развитие всех экономических структур, социальная активность, социальная справедливость.

2. В периоды радикальных социально-экономических преобразований возникает необходимость изменения “не только предметно-функциональной деятельности трудовых коллективов, но и самих человеческих отношений в них”.

Авторы в числе основополагающих выделяют трудовую, политическую, социальную и воспитательную функции трудового коллектива, которые органически взаимосвязаны и представляют единую систему. Базовым элементом управления авторы считают применение комплексного подхода к организации всех сторон деятельности трудового коллектива – экономической, социально-психологической, духовной. Похожий подход содержится в работе В.Г. Шипунова и Е.Н. Кишкеля, которые рассматривают производственный коллектив как первичную ячейку общества, выделяя две взаимосвязанные функции: экономическую и социальную.

Экономическая функция заключается в выполнении совместной трудовой деятельности на предприятии, в создании определенных ценностей. Это ведущая функция в деятельности коллектива.

Социальная функция сводится к удовлетворению социальных потребностей членов коллектива, которые выражаются в возможности трудиться, получать материальное вознаграждение, общаться с членами коллектива, получать признание, участвовать в управлении, общественной деятельности, использовать свои права на отдых, охрану здоровья, жилище, образование, пользование культурными ценностями.

Проблема трудовой, социальной и нравственной зрелости трудового коллектива как необходимого компонента его устойчивости и действенности поднята в работе Ю.Л. Неймера. Сложные социально-экономические условия “требуют четкого знания позиций трудовых групп, их структурных характеристик”. В качестве главных критериев социальной зрелости трудового коллектива он выделает характер целей, которые коллектив ставит перед собой, и тип взаимодействия членов коллектива в процессе достижения этих целей. (с.113).

Анализируя суть взаимодействия членов коллектива Ю.Л. Неймер раскрыл условия его протекания, в частности степень консолидации трудового коллектива, наличие в нем ядра как квалифицированных работников, так и тех, кто не чувствует себя в нем “случайными”, ощущает свою принадлежность к коллективу, сопричастность к его делам и судьбе. Автор особо подчеркивает зависимость характера деятельности трудового коллектива от отношения к собственности, к труду, к мотивации труда. Он определяет три формы взаимодействия работников в трудовом коллективе: содействие, противодействие и невмешательство в достижение общих целей (с.114).

При изучении типа взаимодействия должны фиксироваться:

1) конкретная социальная, производственная и экономическая ситуация на предприятии (цели, стоящие перед коллективом в данный момент, степень поддержки этих целей членами трудового коллектива, отношение работников к экономической деятельности предприятия);

2) участие в управлении производством, непримиримость к разного рода нарушениям;

3) социально-психологическая атмосфера в коллективе работников (нравственная основа взаимоотношения - интересы и общественно значимые ценности и т.п.).

С точки зрения И.Ф. Беляевой, социальная зрелость коллектива работников во многом определяется типом мотивации труда и соответствующим трудовым поведением. Она дает структуру мотивационного ядра:

1) ценности труда - это представление членов трудового коллектива о той работе, которую они хотели бы иметь;

2) конкретные, практические требования к работе;

3) оценка работниками вероятности удовлетворения практических требований к работе в конкретной производственной ситуации;

4) удовлетворенность работой. Она отражает соответствие ожидаемых результатов трудовой деятельности практическим. В этой связи выделяются рациональная и эмоциональная составляющие удовлетворенности. Удовлетворенность выполняет функцию регулятора механизма функционирования мотивации. Она поддерживает либо нарушает его стабильность (с.125).

О степени причастности работников к труду свидетельствует их реальное трудовое поведение. Оно складывается из адаптации к производственной среде, профессиональной и квалификационной мобильности, отношения к выполняемой работе, стремления повышать доходы предпочтительно посредством трудовой деятельности и т.п.

Интересным представляется подход А.В. Дорина к социально-экономическим группам с точки зрения их внутреннего социально-психологического состояния и субъективного проявления в обществе. Автор считает, что учет этих аспектов помогает лучше разобраться в специфике “группового восприятия социально-экономической ситуации”. При анализе деятельности различных социально-профессиональных групп автор предлагает учитывать следующие социально-психологические компоненты.

1. Имидж групп в сознании общества, “так называемое социальное восприятие со стороны окружающей среды”. Относительно сельского населения он пишет следующее. Крестьяне воспринимаются “либо как самый отсталый и дискриминируемый отряд рабочего населения, либо как счастливые обладатели частных домов и земель, ведущие здоровый образ жизни на природе”. Речь в данном случае идет об изучении мнения людей о крестьянах и реальном влиянии этого мнения на положение и условия жизнедеятельности этой социальной группы.

2. Групповая солидарность. Автор трактует солидарность как “состояние, в котором члены группы осознают себя как единое целое”, а также “отличают себя как целое от других групп”. А.В. Дорин, ссылаясь на гипотезы, согласно которым солидарность группы зависит от объективных особенностей ее положения, утверждает: “Занятые коллективным трудом более способны к солидарности, нежели занятые индивидуальным трудом. Солидарность сильнее проявляется у бедных и богатых, чем у средних слоев, у которых объективная основа солидарности относительно слаба”. Помимо объективной основы солидарности автор указывает и на значимость субъективных факторов, в частности на “способность людей осознавать свое сходство, а также важность своей общности”. Отсюда следует вывод чрезвычайно актуальный для современного состояния крестьянства: в рамках одной и той же социально-экономической группы одни больше стремятся к солидарности, другие меньше. И здесь в качестве воздействующего на солидарность фактора выделено социальное пространство. К примеру, значительной дефицит солидарности по причине территориальной разделенности испытывают крестьяне в рамках региона, фермеры в отношении крестьян своего хозяйства. А.В. Дорин пишет: “Групповые случаи солидарности могут выполнять очень важные функции, иметь многие последствия - способствовать силе и активности группы, развитию ее сознания и общественного мнения, организации конфликтов и трудовых споров”.

3. Экономическая идеология групп. С точки зрения А.В. Дорина, этот фактор значительно корректирует экономическое поведение людей, способствует выбору стратегии их трудовой деятельности. Автор определяет экономическую идеологию групп как восприятие и оценку экономической жизни конкретными социально-экономическими группами через призму своих интересов, условий жизнедеятельности и внутренних особенностей (с.66).

Через идеологию определенная социально-экономическая группа объясняет свои притязания как справедливые, правомерные; пропагандирует себя, свою роль, методы и результаты своей деятельности; указывает на приемлемые для себя способы поведения; утверждает такие принципы отношений и деятельности в экономической сфере, которые соответствуют собственным возможностям и способностям (с.67).

В работах последних лет серьезное внимание обращается на процесс изменения социально-экономических функций трудовых коллективов. Он обусловлен кризисной ситуацией в стране, поиском новых способов и форм выживания, несовершенством производственной и социальной инфраструктуры, отсталостью технологий, выполнением ряда искусственно навязанных функций. В современных условиях структура предприятия рассматривается, прежде всего, как структура средств производства и технологического процесса. При этом из поля зрения часто выпадает главное, что составляет предприятие, - люди, их взаимодействие в процессе производства, коллектив, его внутренняя структура и жизнедеятельность. Изменился и сам труд, появилось множество видов трудовой деятельности, и в том числе не на пользу общества.

Плохо реализуется социальная функция коллектива (обеспечение материального положения работников, создание необходимых обществу ценностей, предметов и услуг), ее теснит имитация трудовой деятельности. Претерпела изменение социальная и личностная ценность труда. Труд превратился в работу, главная ценность которой - предприятие.

Качества работника определяются его зависимым положением. Реальна опасность приобретения некоторыми категориями работников люмпенизированных качеств, таких, как:

- безразличие к смыслу и конкретным формам труда;

- гипертрофированное потребительство и низкий уровень жизненных притязаний;

- недооценка общечеловеческих моральных норм;

- неразвитость личностной самоидентификации и приверженность “инстинктам толпы”.

Эти явления происходят на фоне широкого размаха процессов образования все новых экономических групп, изменения системы регуляторов их деятельности. Анализ работ, материалов дискуссий позволяет выявить проблемы, обозначить главные направления, нуждающиеся в первоочередной разработке, в исследовании условий социально-экономических изменений.

1. Социальные аспекты отчуждения работников от средств производства, результатов деятельности и проблемы их самореализации.

2. Отношение к труду в новых условиях и проблемы приватизации рабочей силы.

3. Поведение трудовых коллективов в новых экономических условиях и вместе с ними администрации, профсоюзов, собственников.

4. Предпринимательство как трудовая деятельность. Новые типы работников, их социальные роли.

5. Новые аспекты эксплуатации в современных условиях.

6. Проблема справедливости в трудовых отношениях.

7. Проблема занятости как социальная проблема.

8. Защищенность человека в сфере труда.

9. Место труда в жизни современного человека.

Решение обозначенных проблем зависит от оптимизации управления. Управление - главное звено в формировании организационно-экономических и социальных отношений в коллективе, в определении путей созидательного труда работников, в том числе и в сельском хозяйстве.

Ослабление управляемости практически во всех секторах экономики, потребности практики активизировали внимание ученых не только к фундаментальным основам теории управления, но в значительной степени к необходимости изменений в системе управления.

В работах, посвященных этой проблеме, в научных дискуссиях ставится задача гуманизации управления. “Основным предметом социального управления должен быть человек. Необходимо повернуться лицом к человеку и к особенностям российского менталитета, а не копировать слепо западный опыт. Именно недооценка российской ментальности предопределила многие неудачи экономических, политических и других реформ”.

Можно выделить четыре значения социального управления. Первое - это методология и теория управления обществом как целостной социальной системой. Второе - это общая теория управления социальными процессами (человеком, социальными группами, обществом). Третье - это управление социальной сферой и научная основа социальной политики и социальной деятельности. Четвертое - это система социальных методов управления, опирающаяся на социально-психологические особенности личности, менталитет и ментальность.

Можно выделить несколько видов (уровней) управления: 1) общегосударственное управление; 2) управление государством со стороны исполнительной власти; 3) народнохозяйственное управление субъектами Федерации; 4) управление хозяйствующими субъектами; 5) управление саморегулирующимися объединениями и корпорациями; 6) управление межрегиональными ассоциациями. Г.Щекин из множества видов управления неживой природой, биологическими системами до управления в обществе, т.е. социальной системой, выделяет социальное управление”. Оно характеризуется “наибольшей сложностью и, следовательно, неопределенностью. Это управление материальными и человеческими ресурсами.

Характеризуя содержание социального управления, можно включить в его структуру административно-государственный, социокультурный и производственный аспекты. В качестве обязательного условия управления человеческими ресурсами необходимо точное знание их качественного содержания (уровня образования, материального положения и т.п.) Однако в силу наличия неопределенностей в процессе управления происходит постепенное отклонение от идеализированного варианта. Эти положения актуальны для современного состояния управленческой деятельности во всех сферах хозяйственной жизни.

Для России проблемы управления сельскохозяйственным трудовым коллективом имеют особое значение. В стране происходит резкая смена социально-экономической системы, устанавливаются рыночные отношения, разнообразные формы собственности, растет предпринимательская активность, кардинально меняются функции и методы государственного регулирования и управления, меняются стереотипы мышления, сложившиеся в течение многих десятилетий. Управление на научных принципах можно оценить как основное средство осуществления экономических реформ.

Перестройка производственно-хозяйственной деятельности и управления привела к глубокому и беспрецедентному кризису в управлении. Особенно углубился кризис “человеческих отношений”, что нарушило принципы стимулирования, ответственности и дисциплины, четкости исполнения принятых решений, строгого контроля и санкций, управленческой этики. Именно на уровне субъектов хозяйствования обнаруживаются все негативные последствия плохо налаженной, неупорядоченной, малоэффективной системы управления. В числе показателей, оказывающих разрушительное влияние на деятельность предприятий, можно выделить следующие: отсутствие разграничения и неупорядоченность прав и ответственности собственников и руководителей; дезорганизация связей между властью и хозяйственными субъектами; необеспеченность правовой защиты договорных отношений; рассогласованность внутренних управленческих структур; бесхозность предприятий и др.

Основной ценностью предприятий являются люди. От их поведения зависит успешная деятельность предприятий. Необходимо только точно установить соотношение мотивов и мотиваций поведения. Человек, предоставленный самому себе, должен полагаться на свои силы, ориентироваться на достижение сиюминутного личного успеха в ущерб коллективному делу и обществу в целом. Сегодня, к сожалению, не действует принцип оплаты по труду, отсутствуют социальные условия для мотивации трудовой деятельности.

К негативным аспектам управленческой деятельности можно отнести также отсутствие правовой базы, недостаток профессиональных знаний, пренебрежение социальными аспектами деятельности руководителей в негосударственных секторах экономики, дефицит информации. В современных концепциях управления основное внимание уделено обоснованию того, что технократический подход не оправдан. “Целостный подход” предполагает долговременное развитие интеллектуального и трудового потенциала работника.

Речь идет о понимании, предвидении и управлении человеческим поведением в рамках организаций. Реализация этой цели ставит перед различными субъектами задачу обеспечить человеку наиболее достаточные условия жизни. Сейчас человек - объект управления, и его развитие в качестве деятельного субъекта блокируется. Кризис управления - это прежде всего кризис человеческих отношений. Важный элемент современного управления - самоуправления. Его развитие - показатель демократизации управленческой деятельности. Любая общественная форма характеризуется сочетанием управления и самоуправления. Управление - это внешнее воздействие, поступающие в систему в готовом виде извне, а самоуправление вырабатывается самой системой. Одним из способов реализации самоуправления выступает предпринимательство.

Предпринимательское управление - это управление в условиях неопределенной среды, характеризующееся постоянным изменением, поиском новых возможностей и высокой степенью риска их реализации. Основные этапы этой управленческой функции: планирование персонала; поиск, отбор и набор кадров; их адаптация; развитие; обучение; вознаграждение; социальная защита; оценка. В числе первоочередных задач предпринимательского управления создание профессиональных кадров, понимающих механизм рыночных отношений и осознающих реальность перехода к рынку в условиях развивающегося и углубляющегося общего кризиса в экономике. Важнейшим условием решения этой задачи является изменение массового сознания, восприятие обществом рыночных отношений.

На наш взгляд, причины неэффективности кадров хозяйственного управления - генераторов и контролеров, - принимающих решения, определяющих способ адаптации трудовых коллективов, следующие;

- неспособность или нежелание психологически перестроится, и овладеть новыми методами управления;

- трудность и инерционность перехода от режима спокойной жизни (по принципу уверенности в завтрашнем дне) к режиму постоянной деловой активности в условиях риска (по принципу выигрывает сильнейший);

- боязнь некомпетентных или несвоевременных поступков, из-за недостатка информации;

- опасение потерять вследствие некомпетентности место администратора.

Профессиональная несостоятельность большинства управленческих кадров и рыночная безграмотность основной массы населения - общегосударственная проблема.

Оптимизация кадровой политики включает, прежде всего, эффективную систему обучения с целью обновления потенциала человеческих ресурсов, обучение и переподготовка, повышение квалификации. Основная сложность заключается в том, что ранее существовавшая система разрушена, а новая не создана. Исходя из этого можно определить следующие основные концептуальные подходы к кадровой политике:

а) концепция непрерывного образования, т.е. комплекс мер, дающий возможность учиться постоянно. Самообучение при мощной консультационно-методической поддержке государственных, федеральных, муниципальных и коммерческих структур;

б) сочетание управления и самоуправления. Их соотношение определяется общим стилем поведения трудовых коллективов и каждого члена коллектива, индивидуальным стилем руководителя и конкретной ситуацией.

в) лидерский потенциал как ресурс управленческих кадров.

Эти подходы к кадровой политике являются общими для управленческой деятельности. Управление в аграрной сфере отличается некоторыми особенностями. Первая заключается в том, что объект управления - сельский труженик, носитель определенных социальных отношений. В нем причудливым образом переплетаются частнособственнический интерес, даже “деляческий” подход к земле и любовь к ней, в которой проявляется нереализованное чувство хозяина земли. Вторая особенность предполагает глубокий анализ специфики трудовых коллективов, семейных и фермерских хозяйств, находящихся в разных региональных и социальных условиях, изучение современного сельского уклада, образа и стиля жизни населения села. Сегодня основная проблема управления сводиться к оптимальному соотношению государственного и частного секторов.

Задача управления - обеспечить “включение” крестьянства в новую систему аграрных внутрихозяйственных отношений, дать ход процессу воспроизводства крестьянина-труженика, хозяина, собственника, способного реализовать свои способности и интересы как члена коллектива единой территориальной общины, как патриота и кормильца своего народа.

Современная ситуация в управлении не вписывается ни в японскую, ни в западноевропейскую, ни в российскую социально-экономическую теорию. Нарушена системность в управляемости, и в значительной степени от того, что на какое-то выпал основной объект управленческого воздействия - трудовой коллектив, а с ним и реальные, не среднестатистические люди, личности. Речь идет о трудовом коллективе, в котором в неразрывном единстве решаются экономические, социальные и духовно-нравственные проблемы.

Не случайно, как свидетельствует исторический опыт России, трудовые коллективы рассматривались как первичные ячейки общества. С ними связывалось решение всех жизненно-важных вопросов: функционирование хозяйственного механизма, планомерное и пропорциональное развитие народного хозяйства, научно-технический прогресс, социальная активность, социальная справедливость и др. Производственный коллектив в России - это не только основная единица хозяйственной жизни, но и важный элемент общества.

В трудовом коллективе всегда совмещались экономическая и социальная жизнь. Таковыми были “соседская община”, производственный коллектив советского периода, добровольно создаваемые сообщества постсоветского периода: кооперативы, коммерческие организации, акционерные общества и др. Производственный коллектив можно отнести к важнейшим элементам социальной безопасности российского общества, к факторам его устойчивого развития.

Тяжелое, кризисное состояние села, развал существовавших ранее внутрихозяйственных отношений, традиционность сельских трудовых коллективов объективно диктуют необходимость укрепления системы управления. Нужны результативные, конкретные меры, чтобы решить как выдвигаемые жизнью проблемы, так и задачи на перспективу.

Построение оптимальной управленческой модели, прежде всего, предполагает знание управляемой ситуации, причем в динамической структуре.