

# Социальные проблемы общественного развития

DOI: 10.51692/1994-3776\_2021\_2\_6

УДК 316.1

**В.К. Потемкин**

## СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ФАКТОРЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ РЕЗЕРВОВ ПЕРСОНАЛА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ.

### **V. Potemkin. Sociocultural factors of using the intellectual reserves of the personnel of industrial enterprises.**

**Аннотация:** в статье анализируются процессы использования интеллектуальных резервов персонала промышленных предприятий. Теоретически и эмпирически доказывается необходимость и эффективность использования социокультурных факторов в развитии экономического и инновационного мышления различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников.

**Ключевые слова:** интеллектуальные резервы, персонал, социокультурные факторы, мобильность, предприятия, интеллектуальная продукция, собственность, инновации

**Контактная информация:** 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д.21; тел.: (812) 310-19-04; e-mail:dept.ksocupr@unecon.ru

**Abstract:** The article analyzes the processes of using the personnel intellectual reserves in the industrial enterprises. It proves theoretically and empirically the necessity and effectiveness of socio-cultural factors using in the development of economic and innovative thinking of various professional-qualification and status groups of employees.

**Key words:** intellectual reserves, personnel, sociocultural factors, mobility, enterprises, intellectual products, property, innovations

**Contact information:** 21 Sadovaya street, Saint-Petersburg, 193023; tel.: (812) 310-19-04; e-mail: dept.ksocupr@unecon.ru

Соотнесение социокультурных факторов с развитием профессиональной мобильности в использовании интеллектуальных резервов обусловлено общим пониманием роли культуры в человеческой деятельности, преобразующей материальный мир, изменяющий форму природной предметности [1]. Культура представляет собой процесс самосознания, самопознания, самооценки, саморазвития и саморегуляции в процессе профессиональной деятельности [2]. В какой-то степени культура всегда обращена к деятельности человека, она формируется для его блага и представляет собой значимый фактор развития интеллектуальных способностей. При этом необходимо иметь ввиду, что «Теория факторов» приурочивает к каждой из человеческих потребностей определенный круг общественных явлений, который будто бы является результатом влияния данной потребности на человеческое поведение [3, с. 41]. Из этого следует, что совокупность социальных отношений и социальных институтов, вызванных к формализации человеческой жизни

**Потемкин Валерий Константинович** – доктор экономических наук, профессор, Заслуженный Деятель Науки РФ, заведующий кафедрой социологии и управления персоналом Санкт-Петербургского государственного экономического университета.

V. Potemkin, Doctor of Economics, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Head of the Department of Sociology and Human Resource Management, Saint-Petersburg State Economic University.

какой-либо человеческой потребностью, образует систему факторов – экономических, политических, идеологических, социальных, социокультурных.

Г. Тард подчеркивает, что «Вся социальная жизнь складывается из сочетания открытий и подражаний. Открытие, исходящее от отдельного человека, создает какое-либо новшество, подражание обобществляет его, делает общественным, массовым достоянием. Все явления человеческой культуры возникли и развиваются в результате совместного действия открытий и подражаний» [4, с.25-26]. В свою очередь, говоря о социокультурных факторах развития общественных явлений, Н.Н. Алексеев отмечает, что они все более носят «культурно-оценочный характер» [5, с. 229].

Использование человеком в производственной деятельности интеллектуальных резервов представляет собой телический процесс, то есть происходящий по воле и в результате сознательно преследуемых целей, не может быть познан без учета социокультурных факторов. Эти факторы, по определению М.Б. Ешича, носят предметно-ценностный, деятельный, личностно-атрибутивный, информационно-знаковый характер [6]. Развивая эту мысль, М.Б. Ешич пишет, что «исторически изменяющаяся в процессе общественного развития система производства духовных ценностей, их хранения, распределения и потребления, система, обеспечивающая на каждом этапе развития человечества определенное, дифференцированное, соответствующее конкретно-историческим социальным условиям духовное (интеллектуальное, эмоциональное, нравственное) формирование людей как деятельных членов общества и удовлетворения их духовных потребностей [7].

Подобное понимание сущности и характера действий социокультурных факторов на процесс использования человеком интеллектуальных резервов, позволяет более детально подойти к установлению побудительных мотивов профессиональной мобильности человека в решении производственных задач. И здесь своеобразным началом, по нашему мнению, может стать самопознание работников своей интеллектуальной работоспособности.

По самооценкам респондентов, с учетом современного состояния предприятия, им «требуется все больше умственного напряжения» - 5,5 баллов. Причину этого респонденты видят в рутинности работы – 7,2 балла. Вместе с тем, они отмечают что задействованы в производственном процессе все навыки, умения, интеллектуальные резервы – 8 баллов, а также, повысилось качество и надежность принимаемых управленческих решений 6,2 балла. (Оценка респондентов - N 493 проведена по 10-бальной системе)

На открытый вопрос о том, с чем связана интеллектуальная работоспособность из 136 респондентов дали ответ только 57% или 72 респондента.

При ответе на открытый вопрос «С чем связана интеллектуальная работоспособность?» ответили с:

- **опытом работы** («большая практика», «накопленный опыт», «опыт работы в разных сферах» и т.п.) – 21 человек (16,6%);
- **внедрением информационных технологий и новых методов работы** («введение цифровых технологий», «Интернет», «оснащение ПК», переход на электронные формы работы и т.п.) – 14 человек (11,1%);
- **повышением ответственности, самостоятельности в работе** – 5 человек (3,9%);
- **любовью к своей работе** («любовь к заводу и своей профессии», «не снизился интерес к работе», «желание качественно выполнять работу») - 4 человека (3,1%);
- **должностным повышением** – 3 человека (2,3%);
- **уровнем образования** – 2 человека (1,5%);
- **обучаемостью** – 2 человека (1,5%);
- **низкой оплатой труда** – («низкая оплата», «отсутствие материального стимулирования») – 4 человека (3,1%);
- **затратами на поиск информации** – 3 человека (2,3%);
- **плохой организацией работы** – 2 человека (1,5%);

- **частыми реорганизациями подразделений** – 2 человека (1,5%);
- **нехваткой кадров** («увеличение станков с ЧПУ при прежнем количестве программистов», нехватка кадров вынуждает работать во всех ипостасях) – 3 человека (2,3%);
- **отсутствием условий для работы** («низкая техническая оснащенность рабочего места», «нет условий для нормальной работы») – 3 человека (2,3%);
- даны такие **единичные ответы** как «ограничение карьерного роста по возрастному и половому признаку», «нестабильность заказов», «уменьшение объема новых разработок», «регламентация функций и ограничение номенклатуры задач», «репродуктивность в работе», «природные способности», «опережающая компетентность», «повышенный профессионализм».

В анализ использования интеллектуальных резервов был введен принцип самооценки, в результате чего установлено, что респонденты:

- всегда придерживаются четкого, заранее сформулированного плана - 3,8 балла;
- придерживаются плана, но если случаются непредвиденные ситуации, то от плана легко отказываются – 6,5 баллов;
- не составляют жесткий план, а просто намечают перечень дел на месяц – 3,5 балла;
- полагаются на интуицию – 3 балла;
- другое: от 20 до 50% рабочего времени занимает решение внеплановых (оперативных) задач – 80% ответов.

На вопрос о том каким образом можно повысить качество работы (20-50% внеплановых работ свидетельствуют не только о низком качестве управленческих решений, но и о низком качестве труда исполнителей) ответы респондентов распределились следующим образом:

- создать органы дополнительного контроля – 4,5 балла;
- разработать систему контроллинга – 2 балла;
- на собраниях ввести дополнительные темы для обсуждения – 1,5 балла;
- организовать систему наставничества – 8,5 баллов;
- организовать кружки «качества», соревновательную модель производства – 5,8 баллов.

Мозаика ответов респондентов на открытый вопрос значительно шире и представлена следующим образом:

- совершенствовать систему планирования для согласованной деятельности всех заинтересованных в вопросе служб. Снизить объем загрузки сотрудников за счет приема новых (большой объем работ на каждого из сотрудников);
- повысить уровень планирования работ;
- правильно оплачивать качественную работу;
- материальная ответственность;
- визуализация процессов – плакатный стиль, п.5 по принципу «качество надо не контролировать, а обеспечивать» в рамках нормативных документов;
- увеличить ответственность за выполнение работ;
- хотя бы придерживаться (в т.ч. и руководителям) стандартов системы качества предприятия;
- повысить заработную плату;
- разработать эффективную систему мотивации – прежде всего, экономическую;
- повысить уровень планирования работ, а не контроля;
- повышение личной ответственности;
- создать систему действенных стимулов при реальном улучшении труда в зависимости от конечного результата;
- уйти от существующей системы контроля и вернуться к системе ОТК;
- материальное стимулирование и ответственность;

- рациональнее использовать время, не допуская постоянных простоев одних при авральных работах других;

Эти ответы характеризуют определенный уровень «напряженности» в работе. Для выявления причин напряженности, сдерживающих процесс мобильности в использовании интеллектуальных резервов, заданы следующие вопросы и получены ответы респондентов:

- уровень нынешней работы не позволяет использовать интеллектуальные резервы в полной мере – 7,2 балла;
- нет возможности применять новые знания и навыки – 5 баллов;
- не хватает времени для организации деятельности необходимого уровня 4,8 балла;
- номинальная загрузка гораздо выше фактической – 4,5 балла;
- не находят точек пересечения с руководством – 5,8 баллов;
- постоянно обновляют резерв знаний во внеурочное время – 1,7 балла;
- не всегда решаются использовать новые подходы в работе, хотя и уверены в их рациональности – 8 баллов;
- экспериментируют с применением нововведений, хотя и не всегда уверены в результатах их использования – 2,5 балла.

И здесь возникает вполне очевидный вопрос, о том какие меры принимает руководство предприятия для выявления и использования интеллектуальных резервов работников? Ответить на этот вопрос затруднились 26,1% респондентов. Мнение других работников распределилось следующим образом:

- **исследование мнения сотрудников** («проводится социологический опрос», «анкетирование, проведение корпоративных встреч с тестовыми играми» и др.) – 13,4%;
- **работа с персоналом** («обучение отдельных сотрудников работе с программами», «обучение, переподготовка», «утверждение положения о материальных выплатах молодым работникам, организация досуговых программ», «наставничество, мотивация сотрудников, возможности стажировок») – 10,3%;
- **никакие меры не проводятся** («не применяют», «наглядно-агитационные работы не проводятся» и др.) - 8,7%;
- **единичные ответы** – «для выполнения внеплановых срочных работ эпизодически применяется система договорного подряда – это заставляет работать интереснее и эффективнее», «внедрение системы качества», «создание комитета по присуждению званий лауреатов конкурсов среди конструкторов, технологов, экономистов и т.д.», «м.б. постоянные попытки реорганизации инженерных служб предприятия».

В числе мер для выявления и использования индивидуальных резервов работников, руководство организует взаимодействие с внешней сферой функционирования предприятий:

- **PR-мероприятия** («устройство выставок», «презентации», «участие в PR-мероприятиях мирового уровня») – 27,8%;
- **реклама** («реклама в СМИ», «рекламные проспекты» - 25,5%;
- **участие в ярмарках вакансий** – 2,5%;
- **позиционирование предприятия на рынке** – 24%;
- **сотрудничество с другими предприятиями** («внедрение практики приглашения специалистов из других «клубов» и соответствующей продажи своих «звезд») – 8%;
- **повышение квалификации персонала** («семинар топ-менеджеров, специалистов, занятия с резервом») – 2,5%;
- **единичные ответы** – «компьютеризация, введение новых компьютерных программ», «нужно принимать перечисленные меры по привлечению интеллектуальных резервов», «организация ВУЗовских производственных практик для выявления и привлечения талантливой молодежи», «оформление заданий по сверхплановым работам с оплатой», «размещение заказов на изготовление комплектующих изделий сборки».

Из приведенных данных видно, что организационная культура руководителей предприятий менее ориентирована на выявление интеллектуальных резервов работников, чем на привлечение внешней среды функционирования предприятий к сложившемуся уровню интеллектуальных резервов. И если в этом случае для оценки социокультурной составляющей в деятельности руководителей предприятий применить Модель изучения культурных ценностей Г. Хофстеде [9], то станет очевидным, использованию интеллектуальных резервов работников в производственной деятельности препятствует «дистанция власти» - 30%, «индивидуализм» руководящих работников, деятельность которых в принятии управленческих решений ориентирована на личные способности и интуицию – 43%, краткосрочная ориентация на достижение поставленных целей – 19%, неприятие неопределенностей, когда фиксируются финансовые потоки, технологии и не придается значение человеческому фактору, а именно, использованию интеллектуальных резервов персонала предприятия – 8%.

В этом аспекте совершенно из виду выпадает такая компонента рыночных отношений как интеллектуальная собственность.

Заметим, что интеллектуальные резервы человека в системе промышленного производства выполняют двоякую роль. Во-первых, они являются основой изменений в технико-технологической, экономической и организационной структурах производства, что, в конечном счете, приводит к достижению целей производственного процесса, включая увеличение прибыли. Во-вторых, они представляют постоянно воспроизводящийся интеллектуальный продукт, который в условиях рыночной экономики представляет собой особую (превращенную) форму частной собственности, а именно, интеллектуальную собственность.

В работе французского экономиста А. Моля «Социодинамика культуры»[10], пожалуй, впервые достаточно конкретно и принципиально правильно рассмотрены вопросы определения себестоимости, стоимости и прибавочной стоимости «интеллектуальной продукции». Подход автора к решению этих вопросов представляет несомненный интерес и для проблемы оценки таких видов интеллектуальной продукции (в нашей трактовке "товарный продукт» интеллектуального капитала), как результаты фундаментальных исследований, научно-технические новшества, реализуемые в конкретных устройствах и изделиях. Раскроем подробнее сущность стоимости интеллектуальной продукции.

В классической экономической теории каждый элемент «мира вещей» (материальное производство) и «мира знаков» (духовное производство) обладает определенной стоимостной характеристикой – себестоимостью. Но наряду с себестоимостью в экономической теории имеется еще один важный параметр, связанный с предыдущей стоимостной характеристикой посредством «социального поля» в целом – это продажная цена. Разность между продажной ценой и себестоимостью – прибыль – играет роль регулятора с обратной связью. Правда в современных системах экономики этот механизм регулирования претерпел коренные изменения. По мнению А. Моля, степень подчинения производства потреблению через механизм прибыли в настоящее время сильно ослаблена тем, что в игру вступили другие внешние факторы, управляющие производством и потреблением.

Как только «интеллектуальная продукция» (в трактовке А. Моля – идея в самом широком смысле этого слова) попадает в процесс своего обращения – круговорот массовой коммуникации – она получает некую стоимость, которая, однако, не тождественная ее себестоимости. В дальнейшем эта первоначальная стоимость постепенно уменьшается, по мере того как идея утрачивает свою оригинальность, получая все большее распространение за счет техники массового копирования. При этом стоимость идеи стремится к своему нижнему пределу, который в конечном счете, будет равен стоимости ее материального носителя – так называемая, «остаточная стоимость» [11]. Таким образом, понятие стоимости

интеллектуальной продукции связано с характеристиками ее производства и распространения сложным образом, а себестоимость этой продукции с точки зрения ее автора (или авторов) не имеет связи с определенной выше остаточной стоимостью интеллектуальной продукции. Между затратами труда и оригинальностью интеллектуальной продукции, с одной стороны, и возможным ее употреблением для той или иной цели – с другой, вообще нет непосредственной связи. Критическим пунктом процесса обращения идеи является момент, когда средства массового размножения идеи вводят интеллектуальную продукцию в собственно общественную сферу, и тем самым, обезличивают ее. Такой двойственный характер цен идей снижает уровень обеспечения охраны прав собственности на них, поскольку патентные законы или общественные санкции в сфере производства гарантируют лишь право собственности на реализацию идеи, а не на сами идеи. И именно здесь заложено противоречие между заинтересованностью всех без исключения участников производственного процесса в использовании интеллектуальных резервов и рассмотрении их как особого вида интеллектуального продукта, имеющего определенную цену, и, в конечном счете, как интеллектуальную собственность. В.В. Глухов пишет, что «Система интеллектуальной собственности определяется как набор принципов, норм, правил и процедур принятия решения. Основной принцип заключается в том, что физические и юридические лица как субъекты права могут получить абсолютные исключительные права на полезные идеи и инновации (подчеркнуто нами – авт.) [12, с.11].

Цена интеллектуальных резервов, по нашему мнению, определяется следующими основными факторами:

- временем формирования оригинальной идеи, которая впоследствии используется в производственном процессе;
- временем конкретизации позиции интеллектуальных резервов в зависимости от технико-технологических и экономических условий производства;
- фактором статусности в «интеллектуальной среде» предприятия, способствующим либо ограничивающим использование интеллектуальных резервов в сфере производства;
- стоимостью содержания или стоимостью эксплуатационных расходов на содержание работника на предприятии;
- стоимостью материальных ресурсов, используемых предприятием для включения интеллектуального продукта в продуктивную составляющую производственной деятельности предприятия.

Заметим, однако, А. Моль полагал, что между себестоимостью продукции и той ценой, которую интеллектуальная продукция может приобрести в общественной сфере, нет прямой связи, характеризуемой какой-то расчетной величиной. И, в тоже время, он предложил формулу расчета интеллектуальной продукции (Q):

$$Q = e^{kn}, \text{ где:}$$

k – коэффициент регенерации идеи;

n – число операций по передаче продукции;

e – экспонента (e ~ 2,72).

Исходя из анализа этой формулы можно сделать вывод, что цена интеллектуальной продукции, как воплощение в системе производства интеллектуальных резервов работника определяется не только показателем спроса, т.е. социальной ценностью, которая напрямую хотя и не связана с ценой продажи i-того вида изделия, но определяется социальным статусом.

Подобный подход является в своей интерпретации в большей мере экономическим в определении факторов профессиональной мобильности использования интеллектуальных резервов на предприятии, однако, имеет социокультурные основания, так как определяет социокультурный образ предприятия и его руководителей, раскрывает социокультурную составляющую целей функционирования предприятия, определяет структуру мотиваций

различных категорий работников в производственной деятельности и ее стимулировании, формирует мультикультурный облик работников, позволяющий определить степень их взаимодействия в сфере производства и т.п. В случае непонимания работниками факта неиспользования из интеллектуальных резервов может наступить, по определению Г.Р. Латфуллиной и О.Н. Громовой, культурный шок – ощущение растерянности, опасности, тревоги, беспомощности [13].

В процессе нашего исследования установлено, что на анализируемых предприятиях проблема интеллектуальной собственности совершенно не учитывается в организации производственной деятельности. Так, по мнению респондентов, руководство предприятия для использования резерва интеллектуальной собственности никаких мер не предпринимает – 82,9%; использует информационные технологии поиска универсальных решений – 2,3%; проводит профессиональную ориентацию на молодежь, обладающую новыми профессиональными знаниями – 1,5%. Имеют место и единичные ответы: «внедрение предприятием», «дополнительные премии», «ищет пути продажи лицензии на интеллектуальную собственность», «новое оборудование», «ограничения, связанные с использованием конфиденциальной информации», «поощрение, условия труда, информационный обмен», «проведение НТС», «разработка и внедрение «Положения об изобретательской деятельности».

Можно также констатировать, что даже при минимальном внимании руководителей предприятий и их структурных подразделений к мобильности использования интеллектуальных резервов работников стало, по оценкам респондентов, возможным повысить рентабельность предприятия (57,5%), обеспечить рост производительности труда (82%), повысить уровень компетентности и креативности сотрудников (91%), улучшить информационное обеспечение деятельности предприятия (44%). Этому, по мнению респондентов, способствует и интеллектуальная деятельность руководства предприятий. В частности, формулирование концептуальных и теоретических положений, на основании которых можно применить инновационные технологии и творческий подход к работе персонала (87%); разработка инновационных идей, позволяющих решать проблемы производства (79%), внедрение технологий, обслуживающих производственный процесс (69%), поиск новых систем работы с информацией (57%), разработка методов планирования внутрифирменной деятельности и маркетинга (42%).

Профессиональная мобильность работников в использовании интеллектуальных резервов, как показало исследование, зависит и от степени осознания своей роли в производственном процессе.

В своем большинстве у рабочих профессиональная мобильность в использовании интеллектуальных резервов, проявляется в развитии предпринимательского мышления, в плановости работы, целенаправленности на результат, ориентации на коллег по работе и стабильности поведения в коллективе.

Профессиональная мобильность инженерно-технических работников в использовании интеллектуальных резервов в большей степени соотносится с автономностью и готовностью к переменам, развитием умственных способностей, ростом профессиональной компетенции, развитием предпринимательского мышления.

В среде руководителей предприятий профессиональная мобильность в использовании интеллектуальных резервов связана с ориентацией на потребителя продукции, вербальной компетенцией, стабильностью поведения коллектива и ориентацией на персонал.

Оценивая профессиональную мобильность работников в использовании интеллектуальных резервов по 12 социальным индикаторам, можно констатировать дискретность и разобщенность в этом процессе различных социально-профессиональных групп работников, что делает процесс использования интеллектуальных резервов на предприятии бессистемным, и, по-видимому малоэффективным.

Как следствие, в оценках качественных характеристик, профессиональной мобильности в использовании интеллектуальных резервов получены очень низкие показатели:

- последнее время интеллектуальная активность возросла – 5%;
- последнее время интеллектуальная активность снизилась – 82%;
- в рамках деятельности работаю над внедрением новой идеи – 1,5%;
- чувствую, что нахожусь на пределе интеллектуальных возможностей – 85,5%;
- последнее время потерял интерес к содержанию деятельности – 50%;
- чувствую в себе силы занять более высокие позиции в управлении людьми – 17%;
- чувствую в себе силы для более творческой деятельности – 22%.

Здесь же необходимо отметить, что почти 1/3 респондентов подчеркнула, что руководство предприятия не удержало наиболее интеллектуально активных работников.

Видимо, выход из создавшегося положения респонденты видят в формировании на предприятии «корпоративной культуры», «корпоративного духа», проведения корпоративных мероприятий – 84%; создании условий для проявления заинтересованности в использовании интеллектуальных резервов – 72%; выделении отдельных производств в самостоятельные бизнес-единицы – 44%; формировании культурно-этических принципов взаимодействия работников в решении поставленных задач – 92%.

Таким образом, теоретические обобщения и эмпирический анализ проблемы профессиональной мобильности работников в использовании интеллектуальных резервов на промышленных предприятиях дает нам основания для разработки практических рекомендаций и разработок, обеспечивающих ее разрешение в деятельности предприятий.

#### Литература

1. Каган М.С. Философия культуры. – СПб., Петрополис, 1996.
2. Быховская И.М. Человеческая телесность в социокультурном измерении. – М.: 1993
3. Оранский С.А. Основные вопросы марксистской социологии. – Л.: Прибой
4. Тард Г. Социальные законы. Пер. с англ. Л.Е. Оболенского. – СПб.: Изд. Губинского, 1906
5. Алексеев Н.Н. Науки общественные и естественные. – М.: 1912, с.229
6. Ещич М.Б. Культура в системе общества /В сб.: Культура в общественной системе социализма. – М., 1984
7. Ещич М.Б. Культура в системе общества /В сб.: Культура в общественной системе социализма. – М., 1984
8. Каган М.С. Философия культуры. – СПб.: Петрополис, 1996
9. Хофстеде Г. Межкультурное сотрудничество: культуры, организации, менеджмента. – М.: 1997
10. Моль А. Социодинамика культуры. – М.: «Прогресс», 1973
11. Моль А. Социодинамика культуры. – М.: «Прогресс», 1973
12. Глухов В.В., Галичин В.А., Коробко С.Б., Маринина Т.В. Организационно-правовое регулирование научной деятельности. Зарубежный опыт. – Изд-во Политехн. Ун-та, 2004
13. Латфуллина Г.Р., Громова О.Н. Организационное поведение. СПб.: Питер, 2004.