Лапкива А.Г.¹¹ Омский государственный технический университет

Развитие трудовой демократии как среда для повышения трудовой активности работников

АННОТАЦИЯ:

Трудовые отношения, как отношения, непосредственно связанные с трудом, и как значительная часть общественных отношений, являются одними из главных в обществе любого исторического периода и места. Этот факт позволяет говорить о том, что актуальность изучения данного рода отношений напрямую связана с реальными историческими, политическими и социальными переменами в жизни общества.

Очевидно, что на современном этапе при почти одинаковой технологической и технической оснащённости предприятий, в условиях огромной конкуренции между производителями не только за рынки сбыта, но и за потребителей, успех будет сопутствовать той компании, которая лучше использует имеющиеся у неё человеческие ресурсы, в том числе за счёт роста трудовой активности персонала. Это объясняется тем, что человек как основной ресурс современного постиндустриального общества способен к постоянному совершенствованию, его инициативы, способности и возможности беспредельны, в то время как другие ресурсы ограничены.

Предлагаемые в статье подходы и рекомендации представляют интерес для руководителей предприятий и их отдельных подразделений и могут применяться при разработке направлений демократических преобразований в системе социально-трудовых отношений с целью её дальнейшей демократизации и повышения трудовой активности персонала.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: *труд, трудовые отношения, социально-трудовые отношения, демократия, трудовая демократия, партисипативное управление (партисипация), трудовая активность*

JEL: J01, J53, J54

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ:

Лапкива, А.Г. (2015). Развитие трудовой демократии как среда для повышения трудовой активности работников. *Креативная экономика*, 9(10), 1229-1238.

doi: [10.18334/ce.9.10.2024](https://doi.org/10.18334/ce.9.10.2024)

Лапкива Анна Геннадьевна, ст. преподаватель кафедры организации и управления наукоёмкими производствами, Омский государственный технический университет (annalapkova@yandex.ru)

ПОСТУПИЛО В РЕДАКЦИЮ: 12.10.2015 / ОПУБЛИКОВАНО: 30.10.2015

ОТКРЫТЫЙ ДОСТУП: <http://dx.doi.org/10.18334/ce.9.10.2024>

(с) Лапкива А.Г. / Публикация: ООО Издательство "Креативная экономика"

Статья распространяется по лицензии Creative Commons CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>)

ЯЗЫК ПУБЛИКАЦИИ: русский

Введение

В условиях становления нового постиндустриального информационного общества, важнейшей особенностью которого является резкое повышение роли человеческого фактора и в управлении, и в производстве, все активнее предпринимаются попытки перехода к социально-психологическим и духовным методам воздействия на рабочую силу, уделяя особое внимание заинтересованности трудящегося человека в принятии решений. Благодаря этому большинство людей стало осознавать зависимость и неразрывность личных интересов от окружающего социума, определяющим элементом которого выступила трудовая среда.

Одновременно современные трудовые отношения, как каркасная часть общественных отношений, стали требовать полной инвентаризации, связанной с переменами исторического масштаба в нашей стране и в мире и демократизацией всех сфер общественной жизни.

Исходя из вышесказанного, отметим, что в нынешних условиях развития особую важность приобретают научные исследования, связанные с активизацией использования человеческого потенциала в социально-трудовой сфере, в том числе посредством развития возможностей использования трудовой демократии в качестве среды для повышения трудовой активности персонала современных предприятий.

Изначально термин демократия (от греч. *demokratia* – власть народа или народовластие) зародился в Древней Греции, выдвинутый древнегреческими мыслителями. С точки зрения демократизации сферы труда актуальна трактовка демократии как принципа организации коллективной деятельности, при котором обеспечивается активное и равноправное участие в ней всех членов коллектива.

В свою очередь, демократический путь, как путь к «идеальному общественному устройству», призывает рассматривать и базировать изменения в социально-трудовых отношениях как основу демократизации сферы труда в целом.

Важность исследований в данной области обусловлена и тем, что современные социально-экономические концепции рассматривают демократию в качестве необходимого условия развития всего общества. А в сам термин «демократия» вкладываются различные смысловые аспекты и оттенки, в том числе характеризующие её как форму

устройства любой организации, основанной на равноправии её членов, периодической выборности и отчётности органов управления, принятия решений в ней по принципу большинства.

Одновременно с вышеизложенным на современном этапе новую, особую актуальность приобретает и двойственность характера труда, особенно та его сторона, которая отражает взаимоотношением между людьми и социальными группами, т.к. известно, что труд – это не просто целесообразная деятельность людей по изменению природных веществ для удовлетворения собственных потребностей, но и взаимодействие людей в процессе трудовой деятельности и обмена её результатами.

Исходя из общеизвестных трактовок понятий «труд» и «демократия», можно предположить, что смысловое значение термина «трудовая демократия», применительно к сфере социально-трудовых отношений, в общем виде – это не что иное, как целесообразная совместная деятельность людей и социальных групп, предполагающая активное и равноправное участие в данной деятельности всех субъектов трудовых отношений.

Изначально стремление рабочих к участию в управлении или трудовой демократии имело основной своей целью освобождение рабочего класса от наёмного положения в труде, т.е. желание занять устойчивые позиции в общественной системе. Однако исследования теоретических основ участия рабочих в управлении и организации производства необходимо осуществлять с точки зрения разных общественных слоёв и их различных интересов, отстаиваемых не только наёмными рабочими, но и собственниками средств производства. Интересы собственников средств производства, заключались и заключаются в том, что социальное участие работников в управлении обеспечивает более эффективное функционирование предприятия в целом.

Исходя из того, что современное управление производством предполагает разумное, рациональное и взаимовыгодное участие в нём руководящего и руководимого персонала, исследования современных тенденций развития трудовой демократии нужно проводить не только с позиций того, что такая система рассматривается «как важный фактор стабилизации трудовых отношений, обеспечивающих социальный мир»¹, сколько с позиций утверждения положительной мотивации у подавляющего большинства работающих, гуманизации процессов труда,

¹ Попов, Ю.Н., Шевчук, А.В. (2005). *Введение в социологию труда и занятости* (С. 73). М.: Дело.

предполагающей возможности для проявления инициативы в труде, что влечёт за собой рост производительности и эффективности труда.

Ещё в ходе хоторнских экспериментов Э. Мейо установил, что силы, возникающие в ходе взаимодействия людей, или социального участия, могли превзойти и зачастую превосходили одиночные усилия руководителя, а также доказал, «что люди работают охотнее и лучше, если они выполняют такие решения, в разработке которых они сами участвовали, а не те, которые им навязаны извне»².

Исследования также показали, что социальное участие персонала, например в оценке сложности труда и последующем введении системы оплаты труда, обеспечивает их большую приверженность организации и вероятность того, что сотрудники воспримут окончательную структуру оплаты труда как справедливую.

Дополнительно отметим, что современный Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) в статье 52 прописывает законодательное право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через представительные органы, которое регулируется Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями. А в статье 53 ТК РФ представлены основные формы участия работников в управлении организацией, предусмотренные российским законодательством³.

Для инновационных моделей управления, помимо расширения полномочий работников в процессах принятия и реализации организационных и управленческих решений, также характерно создание условий для повышения квалификации, непрерывного развития и самосовершенствования персонала, разработка системы организационных ценностей, формирование специфических мотивационных программ, а также эффективное использование человеческих ресурсов, в том числе за счёт повышения трудовой активности всех членов организации.

Активность (с лат. *actus* – действие, *activus* – деятельный) в общем смысле предполагает способность живых существ совершать произвольные движения и изменяться под воздействием внешних или внутренних стимулов-раздражителей, а также представляет собой всеобщую характеристику живых существ, их собственную динамику как

² Тощенко, Ж.Т. (2009). *Социология труда* (С. 253). М.: Юнити-Дана.

³ *Трудовой кодекс Российской Федерации* (2013; С. 30-31). М.: Проспект, КноРус.

источник преобразования или поддержания жизненно значимых связей со средой.

Есть мнение, что «активность выступает как количественная характеристика целеустремлённости», а также рассматривается как «состояние субъекта деятельности в процессе целенаправленного освоения объекта, чем для живого является среда» (Томашкевич, 1985; С. 83).

Взаимосвязь между терминами «активность» и «деятельность» отмечена в монографии В.Ф. Потуданской и Т.В. Богданчиковой, где связь выявляется при соотношении их объёмов, отмечая при этом, что «активность» практически всегда включает в себя понятие «деятельность» (Потуданская, Богданчикова, 2008; С. 7).

Источником активности любой личности являются её потребности, следовательно, активность личности, в том числе социальная, проявляется в процессе удовлетворения различных потребностей, например, в самореализации.

Отметим, что в исследованиях нас интересует категория «активность» именно как социальная черта личности, а не как её психологический параметр, который выступает как фактор формирования различных типов характера (флегматик, сангвиник и т.п.).

Многие учёные дают определение трудовой активности или через формы, или через способы её проявления. В первом случае трудовой активностью принято считать стремление к инновациям, участие в управлении или развитие трудовой демократии, повышение требований к уровню качества продукции и т.д. Во втором она рассматривается как реализация физического и интеллектуального потенциала работника в процессе трудовой деятельности.

В подобном контексте рассматривается термин «активизация», который получил свою популярность ещё в советском прошлом. Согласно словарю по управлению социалистическим производством, активизация рассматривалась как интенсификация общественной и трудовой деятельности, прежде всего на основе роста творческого потенциала коллектива и каждого отдельного индивида. Причём отдельно активизация трудовой деятельности предполагала совершенствование способов и организационных форм деятельности, направленных на выявление и раскрытие творческих способностей и возможностей работников, а активизация общественной жизни коллектива – совершенствование методов и форм участия трудящихся в

управлении производством, в разработке направления развития организации и в формировании целей коллектива⁴.

Таким образом, активизация трудовой и общественной деятельности является одним из элементов и способов развития трудовой демократии. Также, по нашему мнению, между данными понятиями четко прослеживается прямо пропорциональная зависимость.

В свою очередь, изучая аспекты и вопросы трудовой активности в современных условиях хозяйствования, необходимо не только рассматривать человека в качестве основной производственной силы, с присущими ему потребностями и интересами, мотивами и стимулами, обуславливающими его поведение, но и учитывать влияние экономики в целом, перестройку социальной сферы, изменение духовной и политической жизни в обществе, совершенствование системы управления и т.д., что может как способствовать, так и создать преграды на пути активизации человеческого фактора и развития его трудового потенциала.

Следовательно, в целях более совершенного понимания и развития трудовой активности, как сложного многогранного социально-экономического явления, необходимо постоянно анализировать и выявлять все более новые факторы и условия, которые способствуют её изменению.

Само понятие «фактор» обозначает движущую силу какого-либо явления, процесса или причину, определяющую его некоторые черты и (или) характер, под влиянием которых изменяется уровень (степень) исследуемой категории.

С.В. Семенкина отмечает в своей работе, что ряд авторов используют термины «фактор» и «условия» в качестве тождественных, с чем, по-нашему мнению, полностью соглашаться нельзя. Качественным признаком любого фактора является динамизм. К условиям же справедливо относить обстановку, в которой осуществляется, происходит что-либо; или явления и процессы, усиливающие или смягчающие действие того или иного фактора: природно-климатические условия, особенности кредитно-денежной и налогово-бюджетной политики, социальную политику в государстве и т.п. (*Потуданская, Богданчикова, 2008; С. 88*).

Очевидно, что на микроуровне все вышеперечисленные условия предстают как внешние обстоятельства, не поддающиеся регулированию

⁴ *Экономика и социология труда* (2007; С. 10). М.: ИНФРА-М, 2007.

со стороны субъекта экономической деятельности. Значит, к условиям правильно причислять те обстоятельства, которые являются относительно устойчивыми, малодинамичными или импульсивно изменяющимися, а также обстоятельства, которые оказывают косвенное воздействие на трудовую активность работников какого-либо предприятия.

Считаем возможным согласиться с авторами, которые рассматривают «...условия как среду, в которой развиваются производственные отношения, осуществляется деятельность предприятия, используются машины и механизмы, работают люди, реализуются их способности к труду» (Семенкина, 1983; С. 55). Следовательно, условия оказывают прямое воздействие не на саму трудовую активность, а на её факторы, замедляя или усиливая их проявление.

В современной научной и практической литературе представлены различные варианты классификации факторов трудовой активности. Существующее многообразие факторов в основном объясняется тем, что цели классификаций различны, а также тем, что для решения поставленных задач исследователями используются различные признаки.

В целом на уровне предприятий экономическая и социальная политики, проводимые государством, институционально-организационная среда, региональные особенности, национально-культурное развитие общества выделяются как объективно существующие внешние условия, которые не поддаются регулированию со стороны субъектов экономической деятельности. Основной чертой проявления внешних условий является то, что они могут учитываться как равнодействующие по отношению ко всем работающим и уменьшить или полностью исключить их на уровне предприятия практически невозможно. Одновременно в процессе трудовой деятельности работники находятся под влиянием факторов, характерных только для данного предприятия, т.е. тех, которые являются специфическими. Очевидно, что их действие, по сравнению с внешними факторами, нужно рассматривать в качестве внутрипроизводственных факторов, связанных с уровнем развития техники, технологии и отношениями внутри производственных коллективов.

В пользу рассмотрения социально-трудовых отношений как фактора, способствующего формированию и развитию трудовой активности работников, говорит тот факт, что сам труд и социально-трудовые отношения содействуют реализации таких важных функций, как самовыражение и самоутверждение личности, её гармоничному развитию.

В свою очередь, потребность людей в отношениях коллективизма, взаимопомощи и товарищеского сотрудничества, которые они могут реализовать в социально-трудовой среде, являются одними из основных

движущих сил производства в целом и отдельного трудового коллектива в частности, позволяя наиболее рационально использовать трудовой и творческий потенциал работников.

Данное обстоятельство также подтверждается теорией управления Р. Ликерта, согласно которой эффективная организация, в отличие от неэффективной, характеризуется наличием эффективных рабочих групп; возможностью, предоставленной работникам, свободно обсуждать производственные проблемы с руководителем. Также, по Р. Ликерту, для эффективных организаций свойственно то, что не только руководитель, но и подчинённые могут оказывать влияние на цель и деятельность своего подразделения и всего предприятия, а диапазон стимулов к труду в них очень обширен и включает в себя не только экономические стимулы.

Таким образом, согласимся с его суждением, что для повышения эффективности деятельности организации и роста социально-трудовой активности необходимо соблюдение следующих принципов:

- взаимоотношения поддержки в коллективе;
- групповые методы руководства и групповое принятие решений;
- постановка высоких производственных целей (*Потуданская, Цыганкова, Кипервар, Новикова, 2012; С. 40*).

Полагая, что социально-трудовые отношения являются основой демократизации всей сферы труда, а также что в современных условиях одним из направлений повышения эффективности работы предприятий является широкое привлечение работников к управлению производством и вовлечение их в процесс принятия решений, становится очевидным, что движущей силой в развитии трудовой активности является дальнейшее развитие трудовой демократии.

Бесспорно, что развитие трудовой демократии активно содействует формированию личной ответственности каждого за работу всего коллектива. Участвуя в обсуждении и решении организационно-хозяйственных и социально-экономических вопросов, работники приобретают первые навыки управления. Кроме этого, видимый результат от реализации вносимых ими предложений приносит моральное удовлетворение, чем способствует дальнейшему развитию социальной и трудовой активности персонала. Иными словами, развитие инициативы трудящихся путём их участия в процессе принятия решений, содействует дальнейшей демократизации трудовой среды.

Заключение

Исходя из вышеизложенного, считаем, что трудовая демократия справедливо может рассматриваться как условие, среда для развития

трудовой активности, умножая или ослабляя действие того или иного фактора.

В пользу исследования трудовой демократии в качестве условия роста трудовой активности говорит и то обстоятельство, что, в частности, партисипативное управление способствует не только более полной загрузке производственных мощностей, но и более эффективному использованию трудового потенциала путем прямой заинтересованности работников в результатах своего труда.

По мнению авторского коллектива под руководством А.Я. Кибанова, «...полная самореализация и самовыражение работника могут состояться только в условиях трудовой демократии»⁵.

За выделение трудовой демократии в качестве одной из движущих сил трудовой активности говорит и тот факт, что качество трудовой жизни (КТЖ) также выделяется в качестве одного из таких факторов. Более того, группа учёных во главе с Потуданской В.Ф. в ходе проведённых ими научных исследований доказала, что партисипативное управление является одним из направлений повышения КТЖ на промышленных предприятиях.

В своей работе данные авторы пишут о том, что партисипативное управление способствует созданию механизма профессионального роста работников; предотвращает конфликты между работниками и администрацией; уменьшает сопротивление персонала инновациям, вводимым в деятельности предприятия; содействует удовлетворённости работников своим трудом; повышает эффективность трудовой деятельности на основе развития их трудовой и творческой активности (*Потуданская, Цыганкова, Кипервар, Новикова, 2012; С. 95*).

Известно, что КТЖ, являясь показателем оценки эффективности социально-трудовых отношений и использования трудового потенциала, способствует формированию удовлетворительных социально-трудовых отношений и, как следствие, рациональному использованию трудового потенциала, в целом приводящему к повышению эффективности труда.

Трудовая демократия как мера, направленная на развитие социально-трудовой активности, найдёт отражение в повышении качества трудовой жизни и одновременно создаст условия для роста трудовой активности и эффективности труда на предприятии в целом.

ИСТОЧНИКИ:

Попов, Ю.Н., Шевчук, А.В. (2005). *Введение в социологию труда и занятости* (С. 73). М.: Дело.

⁵ *Экономика и социология труда* (2007; С. 396). М.: ИНФРА-М, 2007.

Потуданская, В.Ф., Богданчикова, Т.В. (2008). *Развитие трудовой и творческой активности работников в условиях предпринимательской деятельности*. Омск: Издательство ОмГТУ.

Потуданская, В.Ф., Цыганкова, И.В., Кипервар, Е.А., Новикова, Т.В. (2012). *Качество трудовой жизни работников промышленных предприятий в условиях функционирования социотехнологических и социоорганизационных систем*. М.: Экономика.

Семенкина, С.В. (1983). *Социально-экономические проблемы повышения трудовой активности в развитом социалистическом обществе*. Воронеж: Издательство Воронежского университета.

Сергеев, И.В., Веретенникова, И.И. (2014). *Экономика организации (предприятия)* (5-е изд., испр. и доп.). М.: Юрайт.

Томашкевич, В.Е. (1985). *Трудовая активность*. М.: Экономика.

Тощенко, Ж.Т. (2009). *Социология труда*. М.: Юнити-Дана.

Трудовой кодекс Российской Федерации (2013). М.: Проспект, КноРус.

Управление социалистическим производством (1983; Словарь). М.: Экономика.

Управление человеческими ресурсами (2002; Энциклопедия). СПб: Питер.

Экономика и социология труда (2007). М.: ИНФРА-М, 2007.

Экономическая теория (2014). М.: АСА.

Anna G. Lapkova, Senior teacher of the Chair of Organization and Management of Knowledge Intensive Organizations, Omsk State Technical University

The development of labor democracy as environment for labor activity increase

ABSTRACT:

Labor relations as ones directly connected with the labor and as a considerable part of public relations, are one of the principal things in the society of any historical period and location. This fact let us state that the relevance of researching such relations is directly connected with real historical, political and social changes in public life. It is obvious that at the present stage by almost equal technological and technical provision of companies and in conditions of strong competition between producers not only in trade areas, but also in consumers, the success will be achieved by that company which uses its human resources in the best way, including at the expense of increase in staff labor activity. This results from the fact that a person as the key resource of modern post-industrial society is capable to continuous perfection, his initiatives, capabilities and opportunities have no bounds while other resources are limited.

The approaches and recommendations offered in this article may be interested for heads of companies and separate divisions thereof, and can be applied in the development of democratic transformation directions in the social and labor relations system, in order to continue democratization and increase stuff labor activity.

KEYWORDS: labor, labor relations, social and labor relations, democracy, labor democracy, participative management (participation), labor activity