УДК 316.4.05

ББК 60.56

DOI: 10.35211/2500-2635-2020-4-44-29-36

УДОВЛЕТВОРЕНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КАК ФАКТОР ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ НАПРЯЖЕННОСТИ

WORKERS NEEDS SATISFACTION AS PREVENTION FACTOR OF SOCIAL TENSION

КУЛАГИНА Полина Юрьевна

Саратовский национальный исследовательский
государственный университет
имени Н. Г. Чернышевского, Саратов, Россия
E-mail: kulaginapyu@mail.ru

KULAGINA Polina Yu.

National Research Saratov State
University of N.G. Chernyshevsky,
Saratov, Russia
E-mail: kulaginapyu@mail.ru

Аннотация. В научной статье представлен фрагмент анализа данных авторского социологического опроса «Социально-трудовой конфликт в оценках работников современного банка» (г. Саратов, N = 408, 2019 год). Обосновано, что в результате экономического кризиса в современных формальных организациях обостряются потребительские проблемы. Снижение реальной заработной платы, падение уровня трудовой компенсации работникам разрушает механизм восстановления и развития их базовых потребностей, а также способностей акторов к труду. В результате, с одной стороны, не обеспечиваются условия расширенного воспроизводства трудового потенциала работников, с другой стороны, возрастает социальная напряженность в трудовом коллективе. Доказано, что эффективные современные организации должны состоять из работников, имеющих высокий уровень потребления, обеспечивающий необходимую динамику роста трудовых и физиологических потребностей. При таких условиях повышается трудовая мотивация, снижается социальная напряженность в трудовом коллективе. Поэтому одна из задач современной формальной организации связана с обеспечением роста уровня жизни, профессионально-образовательного и культурного развития своих сотрудников.

Ключевые слова: потребности, работник, социальная напряженность, образовательное развитие, организация, профессиональный потенциал.

Abstract. The scientific article presents a fragment of the analysis of data from the author's sociological survey "Social and labor conflict in the estimates of workers of a modern bank" (Saratov, N = 408, 2019). It is substantiated that as a result of the economic crisis in modern formal organizations, consumption problems are aggravated. A decrease in real wages, a drop in the level of labor compensation for workers destroys the mechanism for restoring and developing their basic needs, as well as the ability of actors to work. As a result, on the one hand, conditions for the extended reproduction of the labor potential of employees are not ensured, on the other hand, social tensions in the labor collective increase. It is proved that efficient modern organizations should consist of workers with a high level of consumption, providing the necessary dynamics of growth of labor and physiological needs. Under such conditions, labor motivation increases, social tension in the labor collective decreases. Therefore, one of the tasks of the modern formal organization is to ensure the growth of the standard of living, vocational, educational and cultural development of its employees.

Keywords: requirements, worker, social tension, educational development, organization, professional potential.

Постановка проблемы. В следствии экономического кризиса снизился уровень жизни, увеличилось количество безработных, понизился уровень общественного потребления, проявились диспропорции в развитии хозяйственных организаций России. С одной стороны, проявляется упадок потенциал экономического сектора, а значит и общей системы общественного потребления, что неизбежно определяет падение уровня личностного потребления работников, их потребностей (Ершов, 2014). Наблюдается общая тенденция снижения уровня физических и духовных нужд человека труда, а значит и их общих трудовых способностей, у работников формируются чувства неудовлетворенности и недовольства. С другой стороны, сокращен

выпуск создаваемой материальной продукции. Ограниченный набор производимых продуктов потребления в стране растет медленно и не позволяет быстро наращивать предложение на рынке. В данных условиях трудовые потребности и способности акторов являются не только стабильно устойчивыми и традиционными, но и не ориентированными на существенное развитие. Последнее в целом не создает условия мотивации акторов к социально-трудовой активности.

Представленные негативные тенденции имеют серьезные социально-экономические последствия, в результате которых в рабочей среде обостряется «конфликт потребностей». Работник попадает в новые условия трудового взаимодействия, при которых он не может одновременно продуктивно удовлетворять трудовые (нужда в реализации непосредственного физического и духовно-творческого трудового потенциала) и базовые (нужда в питании, одежде, жилье) потребности. При этом работник по-прежнему желает удовлетворять не только трудовые потребности, но и получать достойное вознаграждение за собственный трудовой вклад, иметь возможность карьерного роста, нормального отдыха, расширенного воспроизводства собственного человеческого потенциала.

Таким образом, можно констатировать, что в современных условиях при падении реальной заработной платы обостряется конфликт потребностей совокупного работника: удовлетворение непосредственных трудовых потребностей не обеспечивает условия адекватного уровня заработной платы и соответствующего удовлетворения физиологических базовых потребностей акторов. Если работник стремится сохранить свое рабочее место, то ему, с одной стороны, приходится осуществлять возложенные служебные обязанности, с другой стороны он стремится получать соответствующую заработную плату, необходимые средства для воспроизводства собственного человеческого потенциала. Между тем, реальная заработная плата существенно понижена, она не соответствует уровню требуемого трудового вклада. В итоге не обеспечиваются условия расширенного воспроизводства трудового потенциала работника, формируется социальная напряженность, появляется апатия к выполнению трудовых функций, нежелание внедрять новые методы выполнения работы, отсутствуют стимулы инновационной деятельности на рабочем месте.

Теоретико-методологическое обоснование проблемы. Исследование развития потребностей трудовых акторов в научной литературе осуществляется, как правило, на основе структурно-функционального, а также социально-культурного методов исследования. Честер Барнард впервые рассмотрел функциональные способности человека как результат синтезирующего удовлетворения трудовых и физиологических потребностей работника. Он доказал, что деятельность любой хозяйственной организации зависит не только от поддержания сложного характера труда, но и от возможностей работников одновременно удовлетворять как трудовые (нужда в физическом и духовном труде), так и базовые физиологические (нужда в еде, сне, отдыхе, нормальной одежде) потребности. Основными факторами являются не только внутренние (внутриорганизационные), но и внешние

условия, позволяющие решать задачу расширенного физиологического и трудового потребления работника. «Нас не может не интересовать природа внешних условий, с которыми нужно считаться, более всего нас должны интересовать процессы, позволяющие работнику решить собственные задачи потребления»(1938). В любой организации конечная цель, определяющая результативность труда, связана с ростом заработной платы. Поэтому удовлетворение потребности работника к труду обеспечивает экономическую эффективность организации тогда и только тогда, когда обеспечивает достойный уровень заработной платы, позволяющий не только возмещать физические затраты работника, но и расширенное развитие человеческого потенциала. Данное явление методологически обосновывается также и А. Маслоу. Последний выделил две большие группы взаимосвязанных трудовых потребностей, а именно потребностей к непосредственному, традиционному труду (результат физиологического удовлетворения потребностей) и потребностей к творческому труду (результат духовного научно-образовательного развития работника). При этом синтез удовлетворения трудовых и физиологических потребностей рассматривается как условие и цель хозяйственной деятельности (1999). Степень удовлетворенности трудовых и физиологических потребностей работника должна рассматриваться как единое органическое целое, представляющее объективные (условия труда в организации), так и субъективные факторы (личностные свойства работника) (Быченко, Баландина 2019). Расширение потребления работника, рост удовлетворения его как трудовых, так и базовых потребностей являются одновременно показателем совершенствования потребностей и способностей человека как основного ресурса организации – трудового потенциала (Радаев 2005). По сути, удовлетворение комплекса трудовых и базовых физиологических потребностей работника представляет собой, с одной стороны, фактор развития его потенциала, повышения мотивации к труду, с другой – показатель низкой напряженности в трудовом коллективе, условие бесконфликтного взаимодействия непосредственных работников, менеджмента, предпринимателей, государства.

Таким образом, удовлетворение потребностей работников является не только условием повышения эффективности трудового взаимодействия работников, но и фактором предотвращения социальной напряженности. Потребности работников как субъектов труда условно разграничиваются на две группы. Первая группа – это базовые потребности – преимущественно нужда в еде, сне, отдыхе, нормальной одежде, условиях жизни. При удовлетворении базовых потребностей обеспечивается восстановление физического трудового потенциала человека. Сбой в удовлетворении данных потребностей представляет собой первый фактор повышения социальной напряженности. Вторая группа – система трудовых потребностей. Их удовлетворение ведет к созданию условий для развития трудового потенциала сотрудников. Эта группа потребностей состоит из двух подсистем: 1) потребности в непосредственном (традиционном) труде – потребность в сознательной целесообразной деятельности, где работник выступает собственником физического человеческого потенциала; 2) потребности работников

в творческом труде – потребности в организационной деятельности, которая направлена на достижение реальных трудовых задач, целей, потребности в образовании, в обработке значимых знаний, потребность в духовной культуре, то есть осознание духовных культурных ценностей. Сложности или сбой в удовлетворении данных потребностей представляет собой второй фактор повышения социальной напряженности.

Потребительное противоречие развития современной трудовой организации. В современных условиях налицо обострение социально-экономического противоречия потребительного развития трудовых акторов: невозможность работников удовлетворять в процессе профессиональной деятельности одновременно две системы потребностей – трудовых потребностей (в результате реализации собственного человеческого потенциала), а также базовых потребностей (в результате получения соответствующей трудовому вкладу заработной платы). Удовлетворение данных потребностей в настоящее время противопоставлено друг другу. Индивидуум попадает в ситуацию рассогласованности процесса удовлетворения собственных потребностей, испытывает разнонаправленную мотивированную предрасположенность, внутреннее давление к реализации потребительских целей, взаимно исключающих друг друга: потребностей труда, а также базовых физиологических потребностей. Для успешного удовлетворения базовых потребностей на практике становится важным заключение нескольких трудовых контрактов или трудоустройство на нескольких формальных работах (основной и дополнительных). При этом качество реализации труда, рост его эффективности, удовлетворение трудом остаются второстепенной задачей. Поэтому удовлетворение потребностей труда, а также физиологических потребностей часто вообще является взаимоисключающими процессами. Если работник целеустремленно направляет свою деятельность на удовлетворение трудовой потребности, то автоматическое одновременное удовлетворение потребности в еде, сне, отдыхе, нормальной одежде, условиях жизни остается под вопросом. Данное несоответствие и определяет неудовлетворенность трудом, порождает конфликт потребностей, а значит и рассогласованность потребительских интересов работника, работодателя, менеджмента.

Несложно заметить, что удовлетворение базовых физических потребностей представляет собой основу не только для восстановления способности к труду, но и фактор предотвращения социальной напряженности в трудовом коллективе. Удовлетворение базовых потребностей человека ведет к появлению у него новых потребностей и прежде всего потребностей к эффективному труду. Если же базовые потребности не будут удовлетворены, например, в еде, сне, отдыхе, нормальной одежде, условиях жизни, то индивид попадает в условия социальной напряженности. Он, естественно, не будет думать о других потребностях более высокого класса, например, о трудовой самореализации, инновационной трудовой деятельности.

Таким образом, отсутствие возможностей удовлетворения базовых потребностей создает атмосферу сначала напряженности, а затем конфликтности в организационно-трудовых системах общества, разрушается мотива-

ция к реализации новаторства, удовлетворение творческих потребностей в процессе трудовой деятельности. Творческие потребности – это прежде всего потребности в управлении, образовании, научной деятельности и духовной культуре. Совершенствование трудовых потребностей работников здесь можно определить через: 1) удовлетворение потребности человека в управленческой трудовой деятельности; 2) удовлетворение потребности в научной деятельности и 3) удовлетворение потребности в образовании и духовной культуре. Удовлетворенность индивида выполняемой работой зависит «в той или иной степени от формы занятости, работы по специальности, размера и формы собственности организации, регулярности выплаты зарплаты и предоставления отпусков, а также от полноты использования творческого потенциала работника» (Харченко, 2009). Работники, которые имеют достойную (соответствующую их трудовому вкладу) заработную плату, занимающиеся тактическим управлением и самоуправлением, не сталкивающиеся с грубостью своих руководителей в большей степени удовлетворены своей трудовой деятельностью. Если происходит нарушение экономических или социально-трудовых прав работника, то показатель недовлетворенности увеличивается в несколько раз.

По сути, для роста удовлетворенности работника трудом важна реализация двух факторов: 1) наличие достойной (соответствующей вложенному труду) заработной платы; 2) раскрепощение поведения работника. Согласно данным проведенного мной социологического исследования «Социально-трудовой конфликт в оценках работников современного банка» (г. Саратов, N = 408) отрицательная динамика удовлетворенностью трудом, рост социальной напряженности в современном трудовом коллективе обуславливаются следующими факторами: 1) низким уровнем заработной платы, отсутствием достойной компенсации за реализуемую рабочую силу (68,6% работников отмечают данную проблему); 2) незащищенностью в системе трудовой деятельности (59,8%); 3) отсутствием условий и возможностей для карьерного роста (36,1%); 4) грубостью вышестоящих руководителей (27,1%); 5) трудоустройством не по специальности (12,2%); 6) отсутствием условий для дальнейшего профессионального обучения и роста (5,9%); 7) трудоустройством на временной основе (4,4%).

67,1% опрошенных указывают на прямую связь возможностей по удовлетворению потребностей и социально-трудовой напряженностью в коллективе банковской организации. В удовлетворении потребностей персонал банка видит одну из целей собственного труда. Поэтому рост заработной платы, обеспечивающий рост потребления работников, является не только условием повышения эффективности трудового взаимодействия, но и фактором предотвращения социальной напряженности, а значит и профилактики социально-трудовых конфликтов персонала банка.

Анализ результатов данного исследования показывает, что низкий уровень заработной платы, отсутствие достойной компенсации, позволяющей восстанавливать и развивать потребности и способности к труду, представляют собой основной фактор роста социальной напряженности в трудовом коллективе. Удовлетворенность трудом в первую очередь зависит от мате-

риального и морального удовлетворения, от возможности работника расширенно удовлетворить базовые потребности, а затем и непосредственно трудовые потребности в управлении, научной деятельности, духовной культуре. Удовлетворение творческих трудовых потребностей определяет уровень социального самочувствия работника, его стабильность на данном рабочем месте.

О принципах разрешения потребительного противоречия развития трудовой организации. Современные организации должны состоять из работников, имеющих высокий уровень потребления, обеспечивающий необходимую динамику роста трудовых и физиологических потребностей. При таких условиях повышается трудовая мотивация, снижается социальная напряженность в трудовом коллективе. Поэтому одна из задач любой формальной организации связана с обеспечением роста уровня жизни, профессионально-образовательного и культурного развития своих сотрудников.

В настоящее время необходимо не только выявлять противоречия потребительного развития, но и осуществлять действия, направленные на его устранение, а значит, и предотвращать социальную напряженность в трудовых коллективах. Уровень развития творческих потребностей к труду характеризует эффективность проектного конструирования не только физиологических потребностей работников, но и потребностей в управленческих действиях, общем образовании и управленческой культуре. Данные потребности обновляются благодаря реализации социальных проектов по улучшению трудовых отношений, понижению социальной напряженности в трудовых коллективах.

Внедрение этих социальных проектов необходимо осуществлять по следующим правилам: иерархичности, разделения процессов совершенствования потребностей к труду, комплексности, эффективности социального контроля, пропорциональности.

Правило иерархичности определяет необходимость рассмотрения как второстепенных потребностей, которые наименее значимы, так и первостепенных потребностей, которые наиболее значимы. В этой связи важно выделить наиболее важные (значимые) потребности: потребность в управлении, в развитии инновационного профессионального потенциала, творческом научном труде. Вторичными потребностями при этом будут: потребности в образовательном развитии, в формировании организационной культуры. Правило иерархичности определяет необходимость оценки уровня сформировавшихся потребностей к труду у работника.

Следующий правило – правило дифференциации. Данное правило существует в контексте необходимости выявления уровня сформированности той или иной группы потребностей трудовых акторов.

Творческие потребности к труду формируются постепенно и поэтапно. Они в большей степени восприимчивы к целевому проектированию со стороны менеджмента, относительно потребностей к непосредственному труду, которые относительно статичны и неизменны.

Третье правило – это правило комплексности процессов обновления потребностей к труду. Оно основано на необходимости познания взаимо-

связи физиологических и творческих потребностей, выявления способности их к взаимодействию или взаимному дополнению. При этом предполагается, что процесс обновления потребностей к творчеству зависит не только от взаимодополняющих, но также и от замещающих свойств потребностей к труду. Чем в большей степени потребности обладают данными свойствами, тем результативнее проекты, направленные на улучшение творческих потребностей. Это правило важно при разработке проектов совершенствования управленческих потребностей. Ведь последние имеют высокую потребительную цену и определяют существенный рост эффективности труда работников.

Четвертое правило – правило пропорциональности. Это правило определяет необходимость пропорционального соотношения потребностей к непосредственному труду и творческих потребностей в управлении, инновационной деятельности, профессиональном образовании. Удовлетворение потребностей различного типа осуществляется одновременно. Однако удовлетворение материальных потребностей происходит на разных уровнях потребления человека, и в зависимости от этого появляются отличия в скорости возникновения творческих потребностей в управлении, культуре, образовании.

Важнейшим условием развития творческих трудовых потребностей является динамичный рост удовлетворения физиологических нужд человека, что определяет снижение социальной напряженности в трудовых коллективах, а так же совершенствование трудовых способностей работника. Формирование системы творческих потребностей работников не только определяет потенциал стратегического развития организации, но и повышает ее конкурентоспособность на рынке. Применение этого правила в организации повышает эффективность обновления потребностей работника, появляется возможность лучше провести переход от удовлетворения низших к высшим уровням трудовых потребностей, а так же усовершенствовать результативность прогнозирования формирования традиционных потребностей человека к труду и его творческого потенциала.

Правило непрерывности реализации социального контроля. Данное правило определяет необходимость сочетания постоянного регулирования развития личных потребностей работников организации, а также процессов привлечения самих субъектов труда к контролю за осуществлением социальных программ в организации.

Таким образом, в целом, совершенствование трудовых потребностей, снижение социальной напряженности в трудовых коллективах происходит благодаря разработке и реализации социальных проектов развития базовых физиологических потребностей работников, потребностей к творческой деятельности и совершенствованию трудовых отношений в организации. Проект по совершенствованию трудовых потребностей сотрудников должен включать такие компоненты, как: обеспечение достойной (соответствующей трудовому вкладу) заработной платы и ее связи с конечными результатами трудовой деятельности, улучшение профессиональной и экономической подготовки и переподготовки работника, усиление стимулирования, созда-

ние условий для карьерного роста работников, которые ведут непосредственную, творческую трудовую деятельность, а так же повышение эффективности контроля. Творческие трудовые потребности индивида удовлетворяются при условии устойчивого развития потребностей в непосредственном (традиционном) труде. Они развиваются при условии устойчивого роста благосостояния человека. Творческие потребности – это высший уровень развития человека труда.

Для формирования совершенной системы трудовых потребностей работников важно: 1) создание условий повышения реальной заработной платы, повышение уровня трудовой компенсации работникам; 2) при разработке проектов потребительного развития трудовых субъектов необходимо разделить трудовые потребности по степени их влияния на формирование трудового потенциала человека, установить иерархию первичных потребностей индивида, оптимизировать последовательность их удовлетворения; 3) ввести материальное стимулирование работников, имеющих патенты, внедряющих производственные нововведения, проявляющих себя в изобретательской деятельности.

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Ершов Д.О. Социальные потребности как компонент механизма совершения социального действия // Известия Саратовского университета. Новая серия. 2014. Т. 14. Вып. 4. Сер.: Социология. Политология. № 2 (27). С. 44–46.
2. Barnard C. The Functions of the Executive. Harvard University Press. Cambridge. Mass. 1938. – 322 p.
3. Маслоу А.Г. Мотивация и личность. СПб.: Евразия, 1999. – 479 с.
4. Быченко Ю.Г., Баландина Т.М. О совершенствовании военно-профессионального обучения курсантов военного института // Высшее образование в России. 2019. Т. 28. № 4. С. 98–107.
5. Радаев В.В. Социология потребления: основные подходы // Социологические исследования. 2005. № 1. С. 5–18.
6. Харченко К.В. Диагностика удовлетворенности трудом при регулировании социально-трудовых отношений // Социологические исследования. 2009. № 7. С. 32–38.