

0- 780020

*На правах рукописи*



**Даренков Михаил Юрьевич**

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ К ТРУДУ  
ПЕРСОНАЛА ПРОЕКТНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ  
ОРГАНИЗАЦИИ**

Специальность 22.00.03 – Экономическая социология и демография

Автореферат  
диссертации на соискание учёной степени  
кандидата социологических наук

Саратов – 2009

Диссертация выполнена в ГОУ ВПО  
«Саратовский государственный социально-экономический университет»

- Научный руководитель:** доктор социологических наук, профессор  
**Баландина Таисия Михайловна**
- Официальные оппоненты:** заслуженный работник высшей школы РФ,  
доктор философских наук, профессор  
**Гасилин Владимир Николаевич**  
доктор социологических наук, доцент  
**Новичкова Ирина Юрьевна**
- Ведущая организация:** **Пензенский государственный педагогический университет им. В.Г. Белинского**

Защита состоится 26 декабря 2009 года в 11 часов на заседании диссертационного совета Д 212.241.04 при Саратовском государственном социально-экономическом университете по адресу: 410003, г. Саратов, ул. Радищева, 89, ауд. 843.

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале научной библиотеки Саратовского государственного социально-экономического университета.

Автореферат размещён на сайте университета: <http://www.seun.ru>.

Автореферат разослан 25 ноября 2009 года.

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КГУ



0000621546

Учёный секретарь  
диссертационного совета

Л.А. Фиглин

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность диссертационного исследования.** В новых условиях необходимо детерминировать проблемы трудовой жизнедеятельности индивидов, реализовывать специфические социальные проекты потребительского развития трудового потенциала населения, обеспечивать условия самосовершенствования способностей субъектов экономического действия на всех уровнях хозяйствования.

Среди последствий социально-экономического кризиса не только падение уровня жизни населения, но и рост безработицы, понижение уровня потребления, диспропорции процессов развития потребностей к труду. В новых условиях важна теоретическая переоценка системной взаимосвязи потребностей к труду и трудового потенциала работников современных организаций. Необходим анализ процессов развития трудового потенциала не только в контексте системы целевого образовательного воздействия на субъект труда, но и в рамках потребительского обновления функциональных и развивающих потребностей персонала организаций. В новых условиях важно поставить в центр исследования комплексную личность работника, систему его трудовых способностей и потребностей, рассмотреть человека как носителя трудовых и потребительных отношений, важнейший фактор и цель социально-экономического развития организации. В рамках экономической социологии потребительный подход к системному исследованию трудового потенциала персонала проектно-ориентированной организации является относительно новым, он формируется сложно и противоречиво.

Таким образом, познание сути и содержания процесса совершенствования трудовых потребностей работников проектно-ориентированных организаций в современных условиях посткризисного периода становится актуальным и необходимым.

Во-первых, созданы предпосылки теоретической переоценки ряда положений теории трудовых потребностей, уточнения методологических основ исследования системного развития трудового потенциала в результате двойственных социальных процессов: целевого образовательного развития профессиональных способностей и саморазвития потребностей к труду персонала. Необходимы преодоление узкофакторного подхода к развитию человека труда, разрушение представлений о жёсткой зависимости развития способностей человека от социально-экономических потребностей и образовательных возможностей общества.

Во-вторых, в условиях формирования организации проектно-ориентированного типа важно разработать новый потребительный подход к развитию трудового потенциала, конкретизировать проектные социальные механизмы развития потребностей и способностей субъектов труда. Реализация совершенствования трудовых потребностей работников должна происходить в результате активизации интегрированного механизма социальной политики общества, регионов, организаций. Разработка и внедрение социальных проектов совершенствования трудовых потребностей персонала проектно-ориентированного типа

должны быть направлены на оптимизацию как функциональных, так и развивающих потребностей работников.

В-третьих, формирование организаций проектно-ориентированного типа, совершенствование потребностей к труду персонала являются важнейшими объективными предпосылками развития творческого трудового потенциала общества. Современное общество переходит к новым инновационным принципам социально-трудового взаимодействия, когда основным фактором развития становятся потребительные и мотивационные предпочтения человека труда, творческие трудовые потребности и способности работников, реализуемые в системе внутренних инновационных проектных разработок организации.

**Степень научной разработанности проблемы.** Последние десятилетия возрастает интерес социологов, философов, культурологов и экономистов к социальным проблемам потребительного развития субъектов труда.

Теоретическое обоснование содержания понятия трудового потенциала представляется в классических концепциях экономической социологии М. Вебера, Г. Гегеля, Э. Гидденса, Э. Дюркгейма, Г. Зиммеля, Ф. Кенэ, В. Ленина, К. Маркса, А. Маслоу, Т. Парсонса, Д. Рикардо, А. Смита, Дж. Шелдрейка.

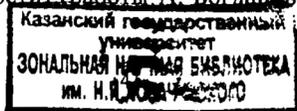
Глубокие традиции имеют научные исследования социально-экономических проблем развития потребностей к труду (Л. Вальрас, В. Верховин, А. Гретченко, В. Зубков, Э. Мунье, В. Радаев, С. Струмилин). В рамках данных работ впервые представлены социальная сущность трудовых потребностей, их комплексное проявление в системе способностей человека труда. С конца XIX в. в контексте идей Т. Веблена формируются различные теории потребительского предпочтения, а также потенциальных преимуществ, позволяющих достичь индивидам изменений в социальном статусе (работы Т. Беннетта, С. Доусона, М. Ричинса, М. Томплинса).

Проблема изменения трудовых потребностей в современных условиях исследуется в ракурсе четырех основных концептуальных направлений.

I. Концепции трудового потенциала, определяющие трудовые способности и потребности как форму проявления трудового потенциала, его внутреннее проявление (работы Ю. Быченко, С. Гасанова, А. Добрынина, А. Докторовича, С. Дятлова, В. Коннова, С. Курганского, В. Марцинкевича, Дж. Милля, В. Немчинова).

II. Концепции социологии труда, где доказывается, что всякая современная организация, внедряя инновационные проекты, представляет собой сложную социальную систему, которая находится в режиме постоянной смены состояний как отдельных его элементов, так и трудового потенциального социума в целом (работы Т. Баландиной, В. Буянова, К. Кирсанова, Э. Кирхлера, К. Майер-Пести, Л. Михайлова, Е. Хофманн).

III. Концепции социологии организаций, где детерминируются тенденции развития современной социальной организации, представляются факторы, обуславливающие становление проектно-ориентированной организации как организации, основным ресурсом которой является работник (его развитые трудовые способности и потребности) (работы А. Богданова, Т. Галкиной, В. Гаси-



лина, А. Грудзинского, П. Друкера, С. Климовой, А. Кравченко, Е. Померанцевой, В. Спивака, И. Тюриной, Л. Фиглина, С. Фролова, П. Штомпки).

IV. Концепции трудовой мотивации и социальных факторов мотивации труда. В рамках данных концепций развивается содержательный подход к исследованию проблем трансформации потребностей к труду. Важнейшие зарубежные потребительные мотивационные парадигмы представляют следующие исследователи: К. Альдерфер, Ф. Герцберг, Э. Денисон, Дж. Кендрик, К. Левин, Д. МакКлелланд, А. Маслоу, Дж. Б. Уотсон, Ф. Уэлл, Э. Фелпс, Ф. Хайек. Отечественные исследователи также представляют содержательные мотивационные теории трудовых потребностей (работы С. Жданова, А. Здравомыслова, В. Ильина, С. Круглова, В. Рожина, В. Щербины, В. Ядова).

Ряд современных социально-экономических концепций обосновывает необходимость расширительного рассмотрения содержания потребностей к труду в контексте парадигм человеческого развития. Авторы доказывают связь совершенствования социально-экономических потребностей и процессов социокультурного и образовательного развития личности (Т. Дыльнова, С. Ивченков, Э. Капитонов, А. Понукалин, А. Слепухин). Анализ социальных процессов формирования потребностей к новаторской деятельности представлен в работах С. Ермасова, Д. Кокурина, И. Новичковой, П. Новгородцева, Й. Шумпетера, В. Ярской. Исследователи обосновывают взаимосвязь всеобщего развития личности и формирование способностей и потребностей к творческому труду.

В исследовании использовались разработки социологов, посвящённые обоснованию системных компонентов социально-экономических потребностей работников современных организаций (работы Д. Бегга, Х. Бовена, Н. Волгина, Р. Дорнбуша, В. Кривошеева, Т. Марченко, В. Радаева, Л. Сюрора, М. Хилба). В рамках данных исследований выявляются прямые и косвенные связи процессов совершенствования ценностных характеристик и развития трудового потенциала работников.

Теоретически важными для исследования являются научные труды, представляющие анализ изменения функциональной системы трудовых потребностей субъектов труда через индикаторы материального и духовного потребления работников, уровня и качества жизни трудоспособного населения России (работы Л. Беляевой, В. Бобкова, В. Гурьева, С. Камолова, П. Кузнецова, А. Ревайкина, Р. Рогова, В. Рутгайзер, В. Соколина, А. Суринова).

Важная роль в методологическом анализе феномена совершенствования социально-экономических потребностей субъектов принадлежит исследовательским работам, рассматривающим проблемы обновления потребностей в непосредственном (традиционном) труде (И. Бушмарин, В. Буянов, Б. Генкин, В. Иноземцев, К. Кирсанов, А. Маршалл, Л. Михайлов).

Автор опирается на труды саратовских учёных, исследующих трансформации потребностей субъектов труда в контексте механизмов социальной адаптации тружеников, накопления социального капитала, институционализации интересов субъектов экономического действия (исследования О. Голуб, П. Кузнецова, Л. Логиновой, Н. Манохиной, И. Полякова, Т. Черняевой, Л. Яковлева).

Анализ научных разработок по проблемам потребностей работников организации показывает, что существующие социологические концепции содержат много важной информации.

Вместе с тем необходимо отметить, что как в отечественных, так и в зарубежных концепциях до сих пор не исследованы социальные процессы совершенствования потребностей к труду работников в посткризисных условиях функционирования. Не представлена специфика потребностей к труду персонала проектно-ориентированной организации, не уточнены структурные компоненты социально-экономических потребностей работников, не выявлена специфика их влияния на функционирование и развитие трудового потенциала акторов. В современных исследованиях отсутствуют рекомендации, направленные на совершенствование потребностей к труду работников проектно-ориентированной организации в посткризисных условиях.

**Цель и задачи диссертационного исследования.** Цель данного диссертационного исследования заключается в комплексном социологическом анализе потребностей к труду работников проектно-ориентированной организации и разработке рекомендаций по их совершенствованию.

Для реализации поставленной цели сформулированы следующие задачи:

- выявить тенденции обновления современных организаций, определить современные методологические основы социологического исследования организаций проектно-ориентированного типа;

- проанализировать специфику трудовых отношений проектно-ориентированной организации, уточнить взаимосвязь процессов реализации трудового потенциала и развития потребностей к труду работников организации;

- раскрыть системные компоненты социально-экономических потребностей субъектов труда, проанализировать формы потребительного совершенствования работников проектно-ориентированной организации;

- рассмотреть процессы совершенствования функциональной и развивающей систем социально-экономических потребностей субъектов труда проектно-ориентированных организаций России, выявить проблемы;

- разработать рекомендации, направленные на обогащение индивидуальных потребностей работников к непосредственному (традиционному) труду, уточнить инструменты реализации данных рекомендаций;

- представить рекомендации, направленные на разработку и реализацию социальных программ совершенствования развивающей системы потребностей к творческому труду работников проектно-ориентированной организации на современном этапе развития российского общества.

**Объект исследования** – функциональные и развивающие потребности работников как субъектов труда проектно-ориентированной организации.

**Предметом исследования** являются социальные процессы совершенствования потребностей к труду работников проектно-ориентированной организации.

**Основная гипотеза исследования.** Развитие трудового потенциала персонала проектно-ориентированной организации осуществляется как двойственный процесс целевого образовательно-квалификационного формирования компетенций работников и совершенствования их потребностей к труду. Ослабление эф-

фективности механизма социальной политики ведёт не только к негативным изменениям в системах потребностей работников проектно-ориентированных организаций, но и к диспропорциям в трудовом потенциале населения в целом, снижению темпов социально-экономического роста, стагнации и кризисным явлениям в обществе.

**Теоретические и методологические основания диссертации** составляет комплекс научных принципов исследования трудовых потребностей как показателя развития трудового потенциала работников современной проектно-ориентированной организации. Автор основывается на методологических подходах исследования потребностей акторов трудового взаимодействия в условиях роста социальной неопределённости и повышения социально-экономических рисков, разработанные У. Бекком, Э. Гидденсом, Н. Луманом, Т. Парсонсом, В. Ядовым.

При анализе системных компонентов потребностей к труду работников диссертант использует теоретические идеи Д. Бегга, Р. Дорнбуша, Т. Марченко, В. Радаева, Л. Сюроева, М. Хилба. Модели совершенствования функциональной и развивающей подсистем потребностей к труду разрабатываются на основе структурно-функционального метода, используются разработки М. Вебера, Э. Гидденса, Э. Дюркгейма, Т. Парсонса. Специфика совершенствования потребностей к инновационной трудовой деятельности уточняется на основе теории инноваций (Д. Кокурин, П. Новогородцев, Й. Шумпетер).

**Эмпирическую базу** диссертационного исследования составляют результаты социологических исследований отечественных и зарубежных социологов по проблемам развития трудового потенциала, статистические данные, характеризующие социально-экономическую политику развития потребностей к труду населения России. Анализ практики совершенствования трудового потенциала работников осуществляется на базе данных социологических исследований, статистических данных, нормативных документов различных проектно-ориентированных организаций Саратовской области.

В качестве эмпирических источников использовались результаты исследований по проблеме потребностей к труду работников современных организаций, проведённых различными социологическими исследовательскими центрами (ВЦИОМ, РОМИР), других авторов, опубликованные в монографиях и научных статьях.

В диссертации проанализирован ряд социологических исследований: «Наши ценности и интересы сегодня», проведено Институтом сравнительных социальных исследований в 2006 г. (N = 1200); «Удовлетворённость белгородцев социально-трудовыми отношениями», проведено Институтом муниципальных проблем в марте 2008 г. (N = 1000); «Развитие человеческих ресурсов Российской Федерации», проведено группой социологов СГСЭУ в 2008 – 2009 гг. (N = 1100).

В исследовании представлена авторская эмпирическая база. В диссертации проанализированы данные социологических исследований, проведённых автором совместно с группой социологов: «Совершенствование трудовых потребностей работников организации», проведено на ООО «ЖБК-8» (г. Балашов, Саратовская обл.) в апреле 2008 – январе 2009 гг.; применялся метод анкетного

опроса (N = 102); «Совершенствование трудовых потребностей работников образовательного учреждения», проведено в Балашовском филиале Саратовского государственного социально-экономического университета в январе 2009 г., применялся метод анкетирования (N = 68).

**Достоверность и обоснованность** результатов диссертационного исследования определяются доказательностью и непротиворечивостью выводов автора, согласованностью теоретических и эмпирических методов, корректным применением положений современной экономической социологии. Результаты и интерпретации автора и основные выводы и положения сопоставлены с известными исследовательскими данными отечественных и зарубежных учёных по проблемам совершенствования потребностей к труду работников современных организаций.

**Научная новизна работы** заключается в разработке теоретико-методологических и прикладных основ системного исследования потребностей к труду, предоставлении рекомендаций, направленных на их совершенствование. Конкретизированно научная новизна состоит в следующем.

1. Уточнена типология инновационных организаций, что позволило конкретизировать сущность современной проектно-ориентированной организации как организации, где трудовая деятельность работников преимущественно нацелена на разработку и внедрение формальных и неформальных социально-экономических проектов, поиск нового социально значимого знания, их обобщение и систематизацию, внедрение новых профессиональных идей.

2. Раскрыты преимущества проектно-ориентированной организации в условиях посткризисного функционирования: 1) ее мотивационная система способствует активизации человеческого фактора, динамичному накоплению социальных трудовых нововведений; 2) характеризуется адаптивностью комплексного развития потребностей к труду и способностей работников; 3) обеспечивает высокие темпы социально-экономического развития.

3. По-новому представлена классификация социально-экономических (трудовых) потребностей работников как субъектов труда организации (в контексте воздействия на трудовой потенциал персонала): функциональная система (потребности в пище, одежде, жилье); развивающая система (потребности в непосредственном и творческом труде).

4. Доказано, что совершенствование потребностей к труду работников является важнейшим внутренним фактором развития трудового потенциала проектно-ориентированной организации. Обосновано, что целевое образовательное воздействие на персонал в условиях проектно-ориентированной организации является дополняющим фактором развития трудового потенциала. Иные социально-культурологические условия (организация труда, организационная культура, кадровая политика и т. д.) представляют собой второстепенную факторную систему совершенствования трудового потенциала персонала проектно-ориентированной организации.

5. Выявлена зависимость совершенствования функциональных потребностей (в пище, одежде и жилье) и развивающих потребностей (в непосредственном и творческом труде) работников проектно-ориентированной организации.

По-новому раскрыт процесс совершенствования функциональной системы потребностей через социальное накопление доходов трудоспособного населения России, что позволило обосновать необходимость исследования данных процессов как на макро-, так и на микроуровнях через универсальные социально-экономические индикаторы: реальные доходы, уровень потребления материальных благ и услуг, обеспеченность населения благоустроенным жильём.

6. Доказано, что совершенствование социально-экономических потребностей работников проектно-ориентированной организации – это сложный процесс, имеющий двойственное проявление. С одной стороны, обновление функциональной системы потребностей субъектов труда приводит к восстановлению здоровья и физических способностей к труду акторов. С другой, совершенствование развивающей системы трудовых потребностей субъектов труда приводит к обогащению потребностей в непосредственном труде, развитии творческих потребностей в труде, управлении, образовательной, научной трудовой деятельности, духовной культуре. Развитие творческих потребностей – это одновременно процесс формирования особых трудовых способностей к научному, интеллектуальному труду, необходимых организационных, контрольных, плановых, конструкторских, инженерных, исследовательских, рационализаторских, социально-прогностических трудовых функций работников.

7. Обоснована необходимость интеграции федеральных, региональных, внутриорганизационных программ, направленных на совершенствование потребностей к труду работников. Представлены рекомендации, направленные на повышение эффективности процессов совершенствования потребностей к труду работников; доказано, что остаточный подход к вложению в совершенствование человеческих трудовых потребностей – это одно из основных деструктивных факторов развития трудовых способностей населения, роста производительности труда работников, объективная предпосылка торможения социально-экономического развития российского общества.

В результате проведённого исследования разработаны следующие положения, которые **выносятся на защиту**.

1. Проектно-ориентированная организация представляет собой тип инновационной организации, отличительными чертами которой являются: 1) преимущественное накопление интеллектуального потенциала работников; 2) трудовая деятельность сотрудников предполагает необходимость формирования работника нового типа, характеристики которого определяются не узкими образовательно-профессиональными свойствами, а общим уровнем развития актора труда, широким набором общих способностей и потребностей сотрудников (трудовой потенциал работника включает в себя весь спектр качественных свойств личности – культурно-потребительных, интеллектуальных, образовательных, профессиональных, морально-нравственных, мотивационных); 3) достижение целей и решение задач осуществляется через реализацию стратегии внутриорганизационного централизованного проектирования.

2. Трудовые субъекты проектно-ориентированной организации выступают в конкретной социально-экономической форме ассоциированных собственников интеллектуального человеческого капитала. Поэтому заработная плата работ-

ников проектно-ориентированной организации должна включать две части: 1) непосредственную заработную плату, соответствующую трудовому вкладу работника; 2) премиальный доход (соответствующий трудовому накоплению интеллектуального потенциала работника). Рост уровня жизни, интеллектуальное, образовательное, культурное развитие сотрудников представляют собой важнейшую стратегическую цель и средство реализации потребительского развития трудового потенциала работников проектно-ориентированной организации.

3. Социально-экономические (трудовые) потребности работников как субъектов труда проектно-ориентированной организации условно разграничиваются на две системные группы.

Первая – система функциональных потребностей, удовлетворение которых обеспечивает восстановление и функционирование трудового потенциала работников (это потребности субъекта труда как потребителя пищи, одежды, жилья).

Вторая – развивающая система трудовых потребностей, удовлетворение которых создаёт условия развития трудового потенциала работников. Это потребности субъекта труда как ассоциированного собственника человеческого потенциала. Развивающая система потребностей состоит из двух подсистем: 1) потребности в непосредственном (традиционном) труде – потребность в сознательной энергозатратной целесообразной деятельности. Здесь работник выступает в роли собственника физического человеческого потенциала; 2) потребности в творческом труде – потребности в управлении (координационной и организационной деятельности, направленной на достижение конечных трудовых целей); изобретательской, научной деятельности (по созданию нового, социально значимого знания); образовании (деятельности по усвоению и обработке социально значимого знания); духовной культуре (осознании духовных, социально значимых культурных ценностей). Здесь работник выступает в роли собственника образовательного и интеллектуального человеческого потенциала.

4. Восстановление и совершенствование функциональных потребностей индивидов представляют собой отправную базу развития непосредственных и творческих потребностей к труду. Последнее представляет собой важнейший результат федеральной, региональной, внутриорганизационной социальной политики и осуществляется в рамках реализации двойственных процессов: 1) достижения роста совокупных доходов, качества жизни граждан, прогрессивного обновления процессов удовлетворения общих потребностей в пище, одежде, жилье; 2) достижения роста заработной платы, потребления материальных благ и услуг, повышения обеспеченности работников, удовлетворения их общих потребностей, восстановления физических и интеллектуально-образовательных способностей работников организации.

5. Последствия социально-экономического кризиса резко замедлили рост удовлетворения функциональных потребностей субъектов труда, повышение уровня жизни идёт низкими темпами, не решена проблема бедности работающего населения России.

Для стабилизации процессов совершенствования функциональных потребностей и трудовых способностей индивидов необходимо внедрение интегрированной программы с органичным проектным наполнением не только федерального и регионального, но и внутриорганизационных компонентов. Данная программа должна решать несколько социальных задач, таких как повышение доходов, рост покупательной способности населения; реформирование системы государственной службы, восстановление доверия граждан к государственной и муниципальной властям.

6. Внутриорганизационный социальный проект совершенствования функциональных потребностей должен включать в себя ряд направлений: обеспечение роста заработной платы и ее связи с конечными результатами труда; модернизацию постоянно действующей системы профессиональной и экономической подготовки и переподготовки сотрудников; активизацию профессиональной мобильности в организации; усиление дифференциации стимулирования работников (преимущественно ведущих непосредственную и творческую трудовую деятельность); повышение эффективности коллективного контроля.

7. Социальное проектирование развивающей системы потребностей субъектов труда должно быть структурным компонентом социально-экономических программ на всех уровнях хозяйствования. Для достижения цели данного социального проектирования надо решить следующие задачи:

1) стратификация функциональных и развивающих трудовых потребностей по значимости влияния на процессы формирования трудового потенциала, установление иерархии базисных системных потребностей по комплексам питания, одежды, жилья, образования, развивающих систем труда, управления; выявление оптимальной последовательности и потребительных приоритетов социального проектирования развития работников;

2) в рамках внутриорганизационного проектирования необходимо формирование изобретательской трудовой культуры, внедрение ценностных приоритетов технического и патентного творчества, обновление комплекса планирования и реализации тематических производственных нововведений, их трудового социального усвоения в процессе обмена передовым опытом, организации коммерческого учёта и внутриорганизационной конкуренции рационализаторов, всемерное моральное и материальное стимулирование трудового новаторства;

3) на федеральном, региональном, внутриорганизационных уровнях необходимо формирование условий изобретательского творчества населения, развитие центров научного, рационализаторского творчества, внедрение системы социальной поддержки коллективной инициативы акторов, расширения государственного участия в поддержке отдельных личностей и общественных объединений, реализующих социальные проекты и программы.

**Теоретическая и практическая значимость** исследования определяется объективной необходимостью теоретической переоценки ряда положений экономической социологии, разработкой основ потребительного развития трудового потенциала, важностью формирования новых принципов исследования функциональной и развивающей систем потребностей работников в посткри-

зисных условиях функционирования проектно-ориентированной организации. Результаты эмпирических исследований могут быть использованы не только кадровыми службами организаций различных видов, но и органами государственной власти для планирования совершенствования потребностей к труду субъектов экономического действия. Материалы диссертации могут использоваться в учебных курсах «Экономическая социология», «Социология труда», «Социология рисков», «Социология потребления», а также при разработке новых спецкурсов по «Экономической социологии».

**Апробация исследования.** Замысел работы, её промежуточные итоги и конечные результаты докладывались на заседаниях кафедр экономической социологии, социологии и связей с общественностью СГСЭУ, гуманитарных и естественно-научных дисциплин Балашовского филиала Саратовского государственного социально-экономического университета, творческом семинаре аспирантов и соискателей Саратовского государственного социально-экономического университета. Положения, рекомендации, выводы исследования представлялись в ходе участия автора на отечественных межвузовских и международных научных конференциях: «Инновационные технологии обучения как средство оптимизации образовательного процесса» (Вольск, 2006); «Личность в современном обществе: визуальная репрезентация» (Саратов, 2007); «Становление творческой личности в условиях развивающей среды: авторская система работы» (Балашов, 2007); «Среда обитания, здоровье и физическое развитие личности» (Саратов, 2007); «Человек и общество: проблемы взаимодействия» (Саратов, 2008); «Современные педагогические технологии как фактор повышения качества образования» (Балашов, 2009); «Образование в современном информационном обществе: синергетическая модель» (Балашов, 2009); «Культура здоровья и безопасность жизнедеятельности» (Балашов, 2009).

**Публикации.** Основные положения диссертационного исследования отражены в девяти печатных работах общим объемом 3,6 п. л., в том числе две статьи опубликованы в центральных периодических изданиях, рекомендованных ВАК по социологии (общим объемом 1 п. л.).

**Структура работы** подчинена логике решения поставленных задач и включает введение, две главы (шесть параграфов), заключение, список использованной литературы и приложения.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обоснована актуальность выбранной темы, раскрываются степень её научной разработанности, цель, задачи, объект и предмет исследования, представляются теоретико-методологическая база исследования, эмпирические основы, научная новизна, освещаются теоретическая и практическая значимость, достоверность и обоснованность диссертационного исследования.

В **первой главе** «Содержание потребностей к труду работников проектно-ориентированной организации» методологически и теоретически обосновыва-

ется исследование проблем потребностей к труду и трудового потенциала. В ней анализируются теоретические парадигмы развития трудового потенциала проектно-ориентированной организации, выявляется современная сущность явлений совершенствования потребностей к труду работников.

В первом параграфе первой главы «Сущность проектно-ориентированной организации и особенность ее трудового потенциала» на основе анализа научных разработок Т. Баландиной, Т. Галкиной, П. Друкера, Э. Кирхлера, К. Майер-Пести, Е. Померанцева, Е. Хофманн, П. Штомпки представляются тенденции обновления современных организаций, выявляются методологические основы исследования трудовых отношений организаций проектно-ориентированного типа.

Переосмысливая теоретические разработки А. Грудзинского, А. Кезина, А. Решетникова, В. Спивака, В. Шамшурина, Н. Шамшурина, автор уточняет новые принципы социально-трудового взаимодействия работников проектно-ориентированной организации. На основе методологических подходов Б. Алстрэнда, Дж. Лэмпела, Г. Минцберга диссертант конкретизирует сущность и содержание современной проектно-ориентированной организации.

Диссертант доказывает, что проектно-ориентированная организация – это динамично развивающаяся и социально трансформируемая организация, где цель достигается на основе внутриорганизационной централизованной разработки и реализации социально-экономических проектов инновационного развития. Здесь трудовая деятельность работников ориентирована на адаптивное усвоение новшеств, разрабатываемых в рамках внутриорганизационных инновационных центров организации. Работники данной трудовой организации (трудовой коллектив) должны быть способны, с одной стороны, быстро усваивать предлагаемые проектные изменения, с другой – адаптировать трудовую профессиональную среду относительно постоянно изменяющихся организационных целей и задач.

Проектно-ориентированная организация нуждается в работниках, трудовой потенциал которых характеризуется не только узким набором профессиональных способностей, но и системой общего интеллектуального развития, морально-нравственными, культурно-мотивационными свойствами. Поэтому важнейшая особенность проектно-ориентированной организации определяется её целевой направленностью не только на совершенствование профессионального трудового потенциала персонала, но и на развитие общих трудовых потребностей работников, формирование особого трудового потенциала в форме интеллектуального человеческого капитала работников.

Автором представляются отличительные черты современной проектно-ориентированной организации:

- 1) преимущественная ориентация на накопление интеллектуального потенциала работников, привлечение широкого комплекса способностей и качественных свойств работников (трудовой потенциал персонала включает в себя весь спектр качественных свойств личности – культурно-потребительных, интеллектуальных, образовательных, профессиональных, морально-нравственных, мотивационных);

2) подчинённость достижения целей и решения задач стратегии внутриорганизационного централизованного проектирования (проектирование в данной организации является важнейшим стратегическим инструментом внедрения инноваций в рамках отдельных структурных подразделений, конкретными сотрудниками и профессиональными группами);

3) необходимость формирования работника нового типа, важнейшие характеристики которого определяются не узкими образовательно-профессиональными свойствами, а общим уровнем развития трудовой личности, широким набором общих способностей и потребностей акторов трудового взаимодействия;

4) направленность стратегической цели организации не только на совершенствование профессионального трудового потенциала, но и на общее потребительное развитие человека труда, формирование способности сотрудников к новаторству, творчеству, рационализаторству.

В заключении параграфа автор акцентирует внимание на том, что проектно-ориентированные организации условно можно разделить на два вида.

Первый вид – непосредственно проектно-ориентированные организации. Это научные организации, где основная цель и средство функционирования связываются с разработкой и внедрением проектов инновационных изменений. Здесь разработка проектов изменений является самоцелью организационного функционирования. Проект представляет собой промежуточный и конечный результаты деятельности. Подавляющее большинство проектов здесь внедряется вне зоны действия организационных структур.

Второй вид – опосредованно проектно-ориентированные организации. Это образовательные, производственные, коммерческие и иные виды организаций, где основная цель и средство функционирования не связываются с разработкой и внедрением проектов инновационных изменений. Здесь разработка проектов изменений является средством достижения организационного функционирования, повышения эффективности трудовой деятельности. Проект представляет собой промежуточный результат, направленный на достижение производственных, коммерческих, общественных целей. Подавляющее большинство проектов в рамках опосредованной проектно-ориентированной организации внедряется в рамках её функциональных систем.

Во *втором параграфе* первой главы «Реализация трудового потенциала и развитие потребностей к труду акторов проектно-ориентированной организации» проанализированы специфические условия труда, выявлены особенности проявления трудовых отношений, уточнена взаимосвязь процессов реализации трудового потенциала и развития трудовых потребностей работников проектно-ориентированной организации.

На основе анализа исследований Г. Гегеля, В. Ленина, К. Маркса, Э. Муньса, А. Смита, Ф. Энгельса диссертант представляет исторические предпосылки зарождения трудовых отношений проектно-ориентированного типа.

Переосмысливая теоретические разработки Д. Кокурина, Е. Маслоу, П. Новгородцева, Дж. Шелдрейка, Й. Шумпетера, диссертант уточняет роль творческой трудовой деятельности в развитии потребностей к труду работника. В исследовании отмечается, что мотивация к творческой трудовой деятельности

формируется прежде всего через развитие трудовых интеллектуально-образовательных потребностей личности, трудовую творческую самореализацию акторов. Последняя и предполагает развёртывание и закрепление творческих способностей работника в системах трудового взаимодействия.

В рамках проектно-ориентированной организации проявляется специфическая двойственность непосредственного труда. Работник в новых условиях является субъектом коллективного труда и одновременно выступает субъектом разделённого профессионального труда – физического, управленческого, интеллектуально-образовательного.

Совершенствование социально-экономических отношений проектно-ориентированной организации должно быть направлено на развитие трудовых потребностей, формирование способностей к творческому научному труду работников, активизацию внутренних механизмов саморазвития потребности работников в коллективном командном творчестве. Научный творческий труд направлен не только на создание и внедрение инноваций, но и на трудовое совершенствование субъекта труда.

Образовательные, управленческие, самоуправленческие, коммуникативные, социокультурные творческие компоненты труда в условиях проектно-ориентированной организации особенно востребованы. В то же время именно научный творческий и управленческий труд имеют первостепенное значение. Научный творческий труд в условиях проектно-ориентированной организации имеет преимущество перед другими видами творческого труда. Он определяет преобразование самого субъекта труда, а также повышает возможности использования потенциальных способностей работника для накопления новых знаний в социально-экономической системе организации.

В заключении параграфа автор констатирует, что реализация основной социально-экономической потребности проектно-ориентированной организации связана с достижением всестороннего развития способностей и потребностей членов организации. Одновременно условиями эффективного функционирования проектно-ориентированной организации являются применение научного труда, накопление всего спектра способностей личности, ее интеллектуально-творческого человеческого потенциала в трудовом процессе, вытеснение физического труда путём внедрения новой техники и технологий.

В *третьем параграфе* первой главы «Формы системного совершенствования потребностей работников проектно-ориентированной организации» уточняются компоненты социально-экономических (трудовых) потребностей работников проектно-ориентированной организации и системные показатели их оценки, анализируются формы потребительного совершенствования работников проектно-ориентированной организации.

На основе обобщения научных разработок по структуре потребностей человека (В. Иноземцев, Т. Марченко, А. Маслоу, М. Хилб) автор уточняет содержание функциональной и развивающей систем потребностей работников. Анализируя научные подходы Н. Волгина, Э. Капитонова, В. Радаева, автор представляет характеристику функциональной и развивающей систем со-

циально-экономических потребностей работников проектно-ориентированной организации (рисунк).



Рис. Совершенствование потребностей к труду работников проектно-ориентированной организации

Универсальность развивающей системы потребностей к труду заключается в том, что они являются потребностями высшего уровня, определяющими развитие не только составляющей человеческого потенциала, но и всей социально-экономической системы проектно-ориентированной организации. Совершенст-

вание функциональной и развивающей систем потребностей работников определяет не только развитие человека как трудовой личности, но и развитие трудовых отношений организации, рост эффективности труда, оптимизирует капитализацию способностей работников, модернизирует всю функциональную систему проектно-ориентированной организации.

Автор доказывает, что совершенствование потребностей к труду человека необходимо исследовать комплексно по двум основным группам показателей.

1. Система функциональных потребностей, удовлетворение которых обеспечивает функционирование трудового потенциала работников. Это потребности субъекта труда как потребителя пищи, одежды, жилья.

2. Развивающая система трудовых потребностей, состоящая из двух подсистем: 1) потребность в непосредственном (традиционном) труде – сознательной энергозатратной целесообразной деятельности, направленной на достижение социально или экономически значимых результатов. Здесь работник выступает в роли собственника физического человеческого потенциала; 2) потребности в творческом труде – управлении (координационной и организационной деятельности, направленной на достижение конечных трудовых целей); трудовой изобретательской, научной деятельности (деятельности по созданию нового, социально значимого знания); образовании (деятельности по усвоению и обработке социально значимого знания); духовной культуре (осознании духовных, социально значимых культурных ценностей). Здесь работник выступает в роли собственника образовательного и интеллектуального человеческого потенциала.

В заключении параграфа автор резюмирует вышепредставленные подходы. Он констатирует, что именно реализация потребностей к труду определяет формирование творческого проектного коллективного инновационного труда. Удовлетворение трудовых потребностей развития позволяет превратить трудовые группы ограниченных индивидов в целостные творческие профессиональные команды (коллективы работников, реализующих инновационное проектное трудовое взаимодействие).

Диссертант подчёркивает, что совершенствование потребностей в непосредственном труде, управлении, образовательной, научной трудовой деятельности, духовной культуре – это одновременно процесс формирования и развития особых трудовых способностей, формирования необходимых интеллектуальных трудовых функций работников. Содержание данных функций системно проявляется в создании нового, социально значимого знания и трансформации их в инновационные потоки организации через воплощение полученного нового знания в научно-технические проекты, обновлении социально-экономических отношений, целей и задач развития организации. Формируется новая цель функционирования проектно-ориентированной организации – оптимизация условий, при которых может полностью раскрыться и реализоваться экономическая и социальная заинтересованность субъектов труда в реализации трудовых потребностей вообще, а также потребностей развития трудового потенциала работников организации.

Во второй главе «Пути совершенствования функциональной и развивающей системы потребностей работников проектно-ориентированной организации» на основе собранного и проанализированного эмпирического материала исследуются практики совершенствования системы потребностей к труду работников проектно-ориентированных организаций России, раскрывается связь функциональной и развивающей систем потребностей с процессами социально-экономического накопления трудового потенциала работников.

*Первый параграф* второй главы «Совершенствование функциональной системы потребностей субъектов труда» посвящается исследованию функциональной системы социально-экономических потребностей, выявлению направлений изменения потребностей работников в пище, одежде, жилье. Представляются рекомендации, направленные на модернизацию социальной политики государства, совершенствование функциональных потребностей работников проектно-ориентированных организаций России.

Автор обосновывает необходимость исследования практики совершенствования функциональной системы трудовых потребностей по следующей системе показателей: реальные доходы трудящихся; уровень потребления населением материальных благ и услуг, обеспеченность населения благоустроенным жильём.

Восстановление и совершенствование функциональных потребностей и трудовых способностей индивидов осуществляются в рамках реализации двойственных процессов, таких как достижение роста совокупных доходов граждан, рост заработной платы, потребления материальных благ и услуг, повышение обеспеченности работников, удовлетворения их общих потребностей, восстановление физических и частично интеллектуально-образовательных способностей работников организации.

В результате анализа данных автор приходит к выводу о том, что в России созданы условия устойчивого роста реальных доходов граждан, снижается доля затрат на покупку продуктов питания, увеличиваются расходы на покупку товаров, определяющих развитие личности, растут затраты на услуги социокультурного развития граждан.

В то же время снижение масштабов бедности осуществляется медленно, некоторое увеличение доли потребительских расходов в общих объёмах потребления населения происходит в результате улучшения структуры и качественных характеристик потребления. В современных условиях актуально не только ускорение роста реальных доходов населения, но и сокращение инфляции, приостановка роста цен на жизненно необходимые продукты питания, коммунальные выплаты. Достижение данных целей определяет решение двух федеральных задач.

Первая задача связана с необходимостью разработки государственной социальной программы повышения доходов, роста покупательной способности населения. Данная программа условно должна иметь два проектных раздела: 1) программную стратегию развития страны на 10 лет, ориентированную на достижение устойчивого роста доходов, конечных результатов социального развития общества, повышения уровня и качества жизни населения; 2) про-

граммный социальный тактический план развития страны на 2 – 3 года, где представляется комплекс краткосрочных федеральных и региональных целевых проектов, направленных на решение важнейших проблем совершенствования функциональной системы трудовых потребностей субъектов труда (преодоление бедности; снижение социально-экономического неравенства; понижение цен на продукты питания, оптимизацию цен на одежду).

Вторая задача связана с реформированием системы государственной службы, восстановлением доверия граждан к деятельности структур государственной власти. В рамках решения данной задачи необходимо реформировать кадровую деятельность в системе государственной службы: повысить качество кадрового аппарата, воспитать высококонрастный и социально-ориентированный персонал органов госслужбы.

Передача властных полномочий региональной власти и усиление социального контроля должны не только активизировать предпринимательскую активность населения, создать условия роста дохода граждан, но и интегрировать институты гражданского общества на выработку и принятие решений по важнейшим вопросам жизнедеятельности граждан на всех региональных уровнях, разработку и реализацию формальных и неформальных проектов социально-экономического развития.

Во *втором параграфе* второй главы «Обогащение индивидуальных потребностей к непосредственному (традиционному) труду» исследованы потребности к непосредственному (традиционному) труду сотрудников как основной компонент развивающей системы трудовых потребностей работников; представлены рекомендации, направленные на оптимизацию процессов совершенствования данных потребностей.

В результате анализа эмпирических исследований автор выявляет проблемы совершенствования потребностей к непосредственному труду. Так, по результатам социологического исследования «Развитие человеческих ресурсов Российской Федерации», около половины (47%) работающего населения России не удовлетворены местом своей работы и считают, что в России существует дисбаланс удовлетворения различных трудовых потребностей. Только 31% опрошенных заявили о полном удовлетворении местом своей трудовой деятельности.

В процессе анализа данных социологического опроса «Совершенствование трудовых потребностей работников организации» автор выявляет условия, способствующие развитию непосредственных трудовых потребностей работников проектно-ориентированной организации. Респонденты активно предлагают пути совершенствования данных потребностей. 78% респондентов связывают развитие трудовых потребностей с ростом заработной платы. 22% считают, что важнейшим фактором совершенствования потребностей к непосредственному (традиционному) труду является внедрение принципов «внутрифирменного хозрасчёта». 19% работников указывают на необходимость внедрения сдельной заработной платы и индивидуального учёта труда. 15% акцентируют внимание на необходимости всех занятых на предприятии получать базовую бухгалтерскую подготовку. 11% опрошенных считают необходимым внедрение комплекса мероприятий, направленных на индивидуальное обогащение труда.

Диссертант обобщает результаты исследований и предлагает интегрированную систему мероприятий, направленных на обогащение потребностей к непосредственному (традиционному) труду работников современной проектно-ориентированной организации.

1. Усиление учёта эффективности творческой групповой трудовой деятельности работников организации. Актуально построение прямых хозяйственных отношений между субъектами труда, производителем работ и клиентом как по горизонтали, так и сверху донизу.

2. Становление постоянно действующей системы профессиональной подготовки и переподготовки сотрудников. Необходимо внедрение системы повышения профессионализма и накопления специфического интеллектуального человеческого потенциала. Внедрение прогрессивной шкалы карьерного роста предполагает практическую связь повышения квалификации и приобретения специфического интеллектуального человеческого потенциала, направленного на обслуживание определённых потребителей, сервисное сопровождение потребления выпускаемой продукции. Важно делегировать ответственность передовикам производства за обучение вновь прибывших сотрудников, передачу и накопление уникального человеческого потенциала, развитие культурных ценностей, трудовую адаптацию сотрудников.

3. Развитие системы прямых и обратных отношений сотрудников с клиентами. Управленческая власть должна делегировать работникам ответственность за выполнение работ, а также обслуживание определённых потребителей вне пределов организации. В рамках данного направления надо разработать организационные механизмы прямой и обратной связи с покупателями и потребителями продукции организации. Каждый работник должен иметь возможность получения непосредственно от потребителей мнения о качестве и характеристиках выпускаемой продукции. Данная информация и является основой для анализа недостатков и внедрения проектов прогрессивных изменений.

4. Активизация профессиональной мобильности и дифференциация стимулирования работников, преимущественно ведущих непосредственную (традиционную) и творческую трудовую деятельность. Необходимо разработать и реализовать специальные мероприятия, помогающие работникам вести творческую инновационную деятельность, получать новый профессиональный опыт, необходимый для успешного выполнения непосредственных трудовых действий.

В *третьем параграфе* второй главы «Социальные проекты развития потребностей к творческому труду работников проектно-ориентированной организации» анализируются практики реализации социальных проектов, направленных на совершенствование комплекса развивающей системы творческих трудовых потребностей работников. Выявлены проблемы социального проектирования развивающих систем творческих трудовых потребностей работников, представлены пути их преодоления.

Автор конкретизирует основные параметры социальной оценки совершенствования развивающей системы творческих трудовых потребностей работни-

ков: 1) в управленческой трудовой деятельности; 2) научном трудовом рационализаторстве; 3) профессиональном образовании и организационной культуре.

В процессе анализа данных социологического опроса «Совершенствование трудовых потребностей работников организации» автор выявляет проблемы в совершенствовании потребностей к творческому труду: 1) преобладание недемократических методов управления организацией. Только 12% сотрудников регулярно участвуют в принятии управленческих решений. Участвуют от случая к случаю 19% опрошенных. Никогда не участвуют около половины работников организации (48% респондентов); 2) отсутствие условий для рационализаторской деятельности (только 11% респондентов заявили, что участвуют в разработке и реализации нововведений, 7% участвуют от случая к случаю, 57% не участвуют); 3) неэффективность системы образовательной переподготовки работников (63% респондентов оценивают данную систему неудовлетворительно).

Сотрудники проектно-ориентированной организации активно предлагают разработку целевых мероприятий, направленных на совершенствование системы творческих потребностей персонала. 67% работников связывают развитие творческих потребностей с внедрением системы трудового рационализаторства. 45% акцентируют внимание на необходимости совершенствования стиля управления организацией, 24% – условий профессиональной деятельности работников, 18% – на развитии профессионального образования и организационной культуры.

Проанализировав социологические исследования, диссертант предлагает универсальную систему мероприятий и социальных регулирующих проектов, направленных на совершенствование потребностей к творческому труду. Автор определяет приоритеты социального потребительского регулирования (на основе установления социальной значимости социально-экономических потребностей субъектов труда, уточнения их связи с процессами развития трудового потенциала работников). Акцентируется внимание на необходимости интегрированного (федерального и внутриорганизационного) социального регулирования развития изобретательской трудовой культуры, демократизации трудовых отношений; оптимизации процессов организации труда, социального стимулирования новаторской деятельности отдельных трудовых групп и коллективов, обеспечение приоритета технического и патентного творчества; актуализации государственной поддержки центров рационализаторства на различных уровнях общества.

В **заключении** диссертации формулируются основные выводы исследовательской работы и рекомендации, направленные на совершенствование трудовых потребностей работников проектно-ориентированных организаций России, намечаются основные направления дальнейшей разработки темы.

**Основные положения диссертации отражены в публикациях автора.**

**В изданиях, рекомендованных ВАК:**

1. Даренков, М.Ю. Формирование проектно-ориентированной организации в условиях России / М.Ю. Даренков // Вестник Поволжской академии государственной службы имени П. А. Столыпина. – 2009. – № 1 (18). – С. 165 – 171 (0,5 п. л.).

2. Даренков, М.Ю. Потребительная форма человеческого потенциала современной проектно-ориентированной организации / М.Ю. Даренков // Вестник Поволжской академии государственной службы имени П. А. Столыпина. – 2009. – № 2. – С. 165 – 170 (0,5 п. л.).

**В других изданиях:**

3. Даренков, М.Ю. Специфика трудового потенциала проектно-ориентированной организации / М.Ю. Даренков // Российский социум в контексте современных глобальных процессов. – Саратов: Научная книга, 2008. – С. 117 – 122 (0,4 п. л.).

4. Даренков, М.Ю. Трудовая деятельность как предмет исследования экономической социологии / М. Ю. Даренков // Человеческий потенциал: проблемы обновления и развития. – Саратов: ФГОУ ВПО «Саратовский ГАУ», 2008. – С. 52 – 56 (0,3 п. л.).

5. Даренков, М.Ю. Развитие работников в условиях становления проектно-ориентированной организации / М.Ю. Даренков // Человеческий потенциал: проблемы обновления и развития. – Саратов: ФГОУ ВПО «Саратовский ГАУ», 2008. – С. 72 – 78 (0,4 п. л.).

6. Даренков, М.Ю. Специфика трудовой деятельности работников проектно-ориентированной организации / М. Ю. Даренков // Современные педагогические технологии как фактор образования. – Саратов: Изд. центр «Наука», 2009. – С. 12 – 20 (0,6 п. л.).

7. Даренков, М.Ю. Инвестиции в человеческий капитал – важнейший фактор повышения эффективности общественного производства / М.Ю. Даренков // Системы в управлении. – Ч. 3. – Саратов: Научная книга, 2008. – С. 149 – 152 (0,2 п. л.).

8. Даренков, М.Ю. Социальный проект как механизм совершенствования трудового потенциала тружеников / М.Ю. Даренков / Культура здоровья и безопасность жизнедеятельности. – Балашов: Изд. центр «Наука», 2009. – С. 22 – 26 (0,3 п. л.).

9. Даренков, М.Ю. Потребительный человеческий потенциал трудовых организаций / М.Ю. Даренков // Векторы социальной политики различных управленческих систем в условиях финансового кризиса. – Тамбов: ТГТУ, 2009. – С. 52 – 58 (0,4 п. л.).

**Даренков Михаил Юрьевич**

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ К ТРУДУ  
ПЕРСОНАЛА ПРОЕКТНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ  
ОРГАНИЗАЦИИ**

**Автореферат**

**Ответственный за выпуск –  
кандидат социологических наук, доцент Н. А. Ерохина**

**Подписано в печать 25.11.2009 г. Формат 60 × 84 1/16.**

**Бумага типогр. № 1. Печать RISO.**

**Уч.-изд. л. 1,4. Усл. печ. л. 1,2.**

**Тираж 100 экз. Заказ 219.**

**410003, г. Саратов, ул. Радищева, 89. СГСЭУ.**

