
СОЦИОЛОГИЯ. ПОЛИТОЛОГИЯ

М. Б. Перфильева

СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ФАКТОРОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Социологические исследования влияния социальных условий организации на ее экономическую эффективность выявили, что в увеличении производительности труда часто ведущую роль играют социальные и психологические факторы, роль технико-технологических и организационных факторов также значима, но несколько меньше. Создание комплекса благоприятных социальных условий повышает производительность труда и снижает потери от недобросовестного отношения к труду и воровства работников. Состав и значимость конкретных социальных факторов в различных организациях в силу специфики может меняться. Важным фактором, повышающим социальную привлекательность организации и определяющим трудовое поведение работников, часто выступает совокупность социальных льгот и гарантий, предоставляемых организацией.

Ключевые слова: социальные условия организации, качество трудовой жизни, условия труда; производительность труда, эффективность производства, социальные льготы и гарантии, социальное развитие организации, лояльность персонала.

М. Perfilieva

SOCIOLOGICAL SUBSTANTIATION OF ECONOMIC EFFICIENCY OF REGULATING SOCIAL FACTORS OF ORGANIZATIONS

The social settings ensuring humanisation of work and quality of working life, need to be improved by the administrations of the organizations based on principles of social partnership. The social parameters will influence the development of the social strategy, social partnership will give a possibility to establish concrete social indicators. In the article, an attempt is made to substantiate the impact of regulating social settings on the increase of economic efficiency of organizations, and on the perfection of quality of working life of employees.

Keywords: quality working life; ability, efficiency; social organization conditions; working conditions; social guarantees; social privilege; social programs of organization; organizational commitment.

Первые исследования, направленные на изучение влияния социальных условий организации на ее экономическую эффективность, в нашей стране начинают проводить в начале 80-х годов. В интересном исследо-

вании, проведенном под руководством А. Л. Иванова, было обнаружено, что в увеличении производительности труда в полтора раза ведущую роль сыграли социальные и психологические факторы (38,7%),

роль технико-технологических и организационных факторов также значима, но несколько меньше: доля влияния технико-технологических факторов — 32,2%, организационных — 29,1% [4, с. 90–92] (табл. 1).

Приведенные данные дают ориентир и подтверждают мнение специалистов, что удельный вес социальных резервов повышения эффективности производства в общем объеме оценивается в 30–40% [8, с. 23]. Существенным аргументом, обосновывающим такую позицию, служит и тот факт, что в период стахановского движения в нашей стране добивались повышения производительности труда только за счет социальных факторов на 35–40% и перекрывали норму выработки в 8–10 раз. Ж. Т. Тощенко отмечает, что эксперименты 80-х годов продемонстрировали рост производительности труда по меньшей мере на 20% при изменении комплекса социальных ус-

ловий (и неизменной технической оснащенности) [8, с. 85].

Безусловно, в различных организациях в силу специфики может меняться состав и значимость факторов. Для их определения необходимо проводить исследования в каждом конкретном случае.

Для активизации деятельности работников имеет большое значение правильный подбор и расстановка кадров, улучшение условий труда, усиление его творческого содержания. Еще в конце 80-х годов НИИ труда выявил следующее: если производительность труда человека, работающего с желанием и в соответствии со способностями, принять за 100%, то, работая по специальности, но без желания, он даст 65%; с желанием, но без способностей — 50%, а без того и другого — всего лишь 30% эффективности своего труда (см. табл. 1) [6, с. 30].

Таблица 1

Резервы повышения производительности труда на производстве

| <i>Факторы повышения производительности труда</i> | <i>Резерв, %</i> |
|---|------------------|
| Улучшение организации производственного процесса, совершенствование технологии и развитие вспомогательных служб | 12,8 |
| Обеспечение материалами, заготовками, инструментами | 11,9 |
| НОТ и управление | 11,8 |
| Улучшение психологического климата в производственном коллективе | 11,7 |
| Состояние и технический уровень машин и оборудования | 11,0 |
| Внедрение механизации и автоматизации | 6,7 |
| Совершенствование системы оплаты труда | 6,1 |
| Этико-эстетические факторы | 3,9 |
| Улучшение условий труда | 4,9 |
| Прочие факторы | 17,2 |
| Из них: | |
| уменьшение количества работ, не связанных с производством | 2,7 |
| улучшение условий жизни, быта и отдыха | 2,6 |
| повышение квалификации работников | 2,2 |
| сокращение простоев | 2,1 |
| дисциплина труда | 1,9 |
| качество сырья и материалов | 1,7 |
| устранение бюрократических перегибов | 1,3 |
| подбор и расстановка кадров | 1,2 |
| экономические и социальные отношения | 0,6 |
| совмещение профессий | 0,4 |
| стабильность коллектива | 0,3 |

В советское время социальная деятельность организаций строилась не на принципе эффективности, а на принципе «компенсации». Например, тяжелый ручной труд или работа в сложных и вредных условиях стимулировались более высокой оплатой. Работникам, занятым таким трудом, предоставлялись предпочтительные права в отпуске, потреблении и т. п. В то время недостатком политики улучшения условий труда являлось то, что нередко соответствующие планы не содержали показателей, характеризующих экономические и социальные последствия работы в неблагоприятной среде. Как это скажется на здоровье человека после выхода на пенсию или после длительной работы в данных условиях, на продолжительности жизни, на подрастающем поколении — такие исследования и расчеты практически не осуществлялись.

Исследования и эксперименты последних лет доказали, что социальные факторы оказывают влияние не только на производительность, но и на лояльность работников к организации. Создание комплекса благоприятных социальных условий повышает производительность и снижает потери от недобросовестного отношения к труду и воровства работников [2; 3].

В настоящее время вопросы активизации работников, мотивации труда, в том числе за счет социальных факторов повышения эффективности производства, встают с новой силой. Это объясняется тем, что в условиях конкуренции успеха добивается тот производитель, который не только правильно и своевременно умеет определить потребность, но и может качественно удовлетворить потребность в товаре (услуге) по минимальной цене, что обеспечивается за счет рационального использования внутрипроизводственных резервов и эффективного использования производственного потенциала. Поэтому в настоящее время на предприятиях резервы снижения себестоимости продукции, вопросы мотивации труда, повышения эффективности производства ста-

новятся весьма актуальными. Это подтверждают и исследования Института экономики РАН, обосновавшие необходимость социальной ориентации экономического развития за счет «превращения социальных факторов в мощный рычаг воздействия на экономические преобразования» [7, с. 13].

Несмотря на значительные резервы повышения эффективности производства за счет социальных факторов, использование их руководством организаций оставляет желать лучшего. Современная конъюнктура рынка труда такова, что руководство организаций не особенно заботится о комплексе социальных гарантий, считая, что при высоком уровне безработицы люди согласны на любые условия. При этом для «старых» (существующих с советского времени) организаций, по данным исследования 2004 г., характерно следующее: средний возраст работников приближается к 40–50 годам, а приток молодых специалистов минимален, и это притом, что среднемесячная заработная плата работников этих предприятий составляет от 5 000 до 12 000 руб. (по разным регионам страны). В то же время на бирже труда зарегистрировано значительное количество людей молодого и среднего возраста. Для «новых» (созданных не позднее 1991 г.) организаций с достаточно высоким средним уровнем оплаты труда (от 10 000 р. и выше) характерны высокая текучесть молодых специалистов и потери на обучении персонала [10].

Следовательно, помимо заработной платы, имеют место и другие мотивы выбора рабочего места. Исследования показывают, что до 60% выпускников средних и высших учебных заведений останавливают свой выбор на организациях, где социальные условия существенно отличаются в лучшую сторону при сопоставимом и даже более низком уровне заработной платы [10].

В настоящее время, в век научно-технической революции и при построении социально ориентированной экономики необходимо уделять самое пристальное внимание

формированию социальных условий, способных мотивировать персонал организаций. Однако зачастую работодатели рассматривают социальную деятельность как затратную, а поэтому вряд ли готовы добровольно включать данные мероприятия в свои планы. Вместе с тем именно создание комплекса социальных условий побуждает самих работников выявлять внутрипроизводственные резервы повышения эффективности производства.

Заинтересованность работников в получении социальных благ от организации весьма значима была и до 1917 г., что подтверждают данные А. В. Чечулина и М. М. Решетникова (см. например, [9]).

В советское время эту заинтересованность подтверждает исследование В. Х. Беленького, нацеленное на изучение проблем социального развития (табл. 2). Результаты этого исследования выявили существенное отличие между тем, что работник надеется

получить, и тем, чем он фактически обладает. Например, 65,8% респондентов ожидают получить «хорошие жилищные условия», в то время как реально их имеют 29,7%; заработной платой удовлетворена 1/3 (36%) анкетированных, тогда как 2/3 (60,9%) недовольны ее уровнем; 42,5% рассчитывают на хорошую организацию труда, в то время как удовлетворены ее уровнем 13,2%; 36,1% респондентов ожидают нормальные санитарно-гигиенические условия, а реально удовлетворены 19,2%. Приведенные данные показывают, что наличие «жизненных благ», гарантированных предприятием, играло существенную роль в трудовом поведении в советское время. Сохранилась такая тенденция и в современных условиях, что подтвердили социологические исследования 1998 г. [12], показавшие высокую значимость социальных факторов, влияющих на организационное поведение и профессиональную деятельность работников.

Таблица 2

Итоги ответов на вопрос о жизненных благах [1, с. 153]

| Жизненные блага | Надеются получить | | Реально пользуются | |
|---|-------------------|-------|--------------------|------|
| | Удельный вес, % | Ранг | Удельный вес, % | Ранг |
| Хорошие жилищные условия | 65,8 | 1 | 29,7 | 4 |
| Высокая заработная плата | 60,9 | 2 | 36,0 | 3 |
| Хорошие возможности для применения своих знаний | 29,5 | 7 | 21,5 | 8 |
| Хорошая организация труда | 42,5 | 3 | 13,2 | 11 |
| Нормальные санитарно-гигиенические условия | 36,1 | 5 | 19,2 | 9 |
| Безопасная работа | 24,4 | 10 | 22,6 | 7 |
| Возможность продвижения по службе | 14,2 | 13–14 | 8,9 | 14 |
| Творческий труд | 14,2 | 13–14 | 9,4 | 13 |
| Благоприятные условия досуга | 27,5 | 8 | 14,3 | 10 |
| Возможность повышения образования | 14,5 | 12 | 12,5 | 12 |
| Возможность устроить детей в детский сад, ясли | 24,1 | 11 | 26,0 | 6 |
| Удобное время работы | 26,5 | 9 | 36,3 | 2 |
| Хорошие отношения с товарищами | 33,5 | 6 | 59,2 | 1 |
| Внимательное отношение администрации | 40,3 | 4 | 27,0 | 5 |

При этом было определено, что среди социальных факторов на первое место наряду с повышением и регулярностью выплат заработной платы выходят вопросы, связанные с улучшением условий труда и решением жилищной проблемы.

Исследования показали, что готовность сменить работу по причине неудовлетворенности ею высказывают 2/3 респондентов (61,54%), и только треть респондентов отмечает удовлетворенность работой на данном предприятии. Фактором, способным повлиять на смену работы, является и зарплата. В среднем респонденты готовы сменить работу, если при этом их заработок

увеличится в 2,5 раза. Однако группа респондентов, не собирающихся переходить на другую работу, готовы к этому, если их заработок увеличится в среднем в 2,8 раза. Напротив, респонденты, планирующие сменить работу, не станут этого делать, если на старом рабочем месте будут получать в 2,3 раза больше. Следовательно, кроме заинтересованности в зарплате должен быть другой фактор, который удерживает людей от смены работы.

Как показали исследования, такую функцию выполняют всевозможные социальные льготы, предоставляемые предприятием своим работникам (табл. 3).

Таблица 3

**Социальные льготы, определяющие мотивы смены работы
или «привязанности» к предприятию, %**

| <i>Социальные льготы</i> | <i>Доля респондентов, имеющих льготы на своих предприятиях</i> | <i>Доля респондентов, для которых социальные льготы служат мотивом смены места работы</i> |
|--|--|---|
| Гарантии на получение квартиры | 6,15 | 38,46 |
| Льготы на проезд | 8,46 | 37,69 |
| Льготы на питание | 23,08 | 34,62 |
| Возможность пользоваться средствами предприятия (например, автотранспортом, оборудованием и т. д.) | 17,69 | 34,62 |
| Путевки в санаторий | 20,00 | 33,85 |
| Предоставление ссуды на строительство жилья, садового дома | 3,08 | 30,77 |
| Возможность приобретения продукции предприятия по льготной цене | 33,85 | 29,23 |
| Обучение детей за счет средств предприятия | 28,46 | 28,46 |
| Возможность пользоваться продукцией предприятия | 17,69 | 26,92 |
| Путевка для ребенка в дошкольное учреждение | 30,00 | 23,80 |
| Ведомственное жилье | 6,15 | 12,31 |
| Льготы по оплате детского сада и яслей | 9,23 | 10,00 |

Сами льготы (по срочности их решения) могут быть разделены на две группы.

1. Удовлетворение насущных личных и бытовых потребностей в ближайшей перспективе (например, путевка для ребенка в дошкольное учреждение, возможность пользоваться средствами и продукцией предприятия, оплата питания, проезда и т. п.).

2. Удовлетворение долгосрочных потребностей (получение квартиры или помощь в ее приобретении, перспектива карьеры и высокого заработка и т. п.).

Исследования показали, что работники, как правило, имеют социальные льготы от предприятия (см. табл. 3).

Треть анкетированных подчеркивает значение для себя следующих факторов:

- возможность приобретения продукции предприятия по льготной цене — 34%;
- путевка в дошкольное учреждение — 30 %;
- обучение детей за счет средств предприятия — 28 %.

Пятая часть анкетированных определяет в качестве значимых факторов:

- удешевление стоимости питания — 23%;
- льготные путевки в санаторий — 20%;
- возможность приобретать продукцию предприятия по более низкой цене — 18%;
- возможность пользоваться средствами предприятия — 18 %.

Рассматривая наличные условия, предоставляемые предприятиями своим работникам, можно отметить, что в меньшей степени предоставляются:

- льготы по оплате детского сада и яслей — 9%;
- льготы на проезд — 8%;
- ведомственное жилье — 6%;
- гарантия на получение квартиры — 6%;
- ссуды на строительство жилья, садового дома — 3%.

В целом, как показали исследования, у работников есть возможность решать часть своих бытовых проблем за счет организации, в которой они работают.

В то же время на основании проведенного исследования можно сделать вывод, что непредоставление социальных льгот является серьезным мотивом для смены человеком места работы (см. табл. 3).

Ведущим мотивом для смены работы является отсутствие гарантии на получение квартиры. На втором месте, несколько неожиданно, оказались льготы на проезд. При дополнительном изучении этот факт объясняется тем, что многие предприятия практикуют использование транспорта предприятия для доставки сотрудников на работу и с работы, что существенно экономит их личные средства; кроме этого, могут использоваться дежурные автомобили, которые развозят сотрудников в случае позднего окончания работы или вынужденной задержки на работе. В ходе исследования были установлены следующие явно выраженные корреляции.

Первая группа:

- 1) горжусь своей организацией — не думаю сменить работу;
- 2) разочарован своей организацией — желаю сменить работу.

Анализ данных показал, что установки «горжусь организацией» и «разочарован организацией» являются индикаторами наличия или отсутствия определенного комплекса социальных льгот. Гордятся своей организацией те респонденты, которые имеют льготы, удовлетворяющие насущные потребности (в первую очередь возможность пользоваться средствами и продукцией предприятия), и при этом имеют надежду на получение квартиры. Разочарованы те, кто не имеет этих льгот.

Совокупность социальных льгот, гарантий и социальных характеристик позволяет судить о социальной привлекательности предприятия, одним из индикаторов которой может служить показатель стабильности коллектива.

Примечательно, что проводившийся еще в 1989 г. социологический опрос руководителей 90 предприятий Красноярска и Лесо-

сибирска показал, что у них есть достаточно четкое представление о факторах, которые влияют на повышение социальной привлекательности предприятия. В частности, респонденты указали следующие факторы [1, с. 137]:

- повышение эффективности производства — 43,3%;
- рост заработной платы — 36,6%;
- улучшение условий труда — 81,1%;
- развитие социальной инфраструктуры — 46,6%;
- создание в коллективе обстановки творческого труда — 33,3%.

Следовательно, возможность получения от организаций различных льгот и социальных благ является значительным фактором мотивации работников. Чем в большей степени будут коррелировать мера труда и мера потребления социальных благ работником, тем с большей отдачей он будет трудиться. Но источником удовлетворения этих социальных потребностей служит прибыль организации, что отрицательно сказывается на экономических интересах собственников. В то же время собственники должны понимать, что конкурентные преимущества продукции формируются силами работников, которые являются самым главным источником повышения эффективности производства и усиления позиций организации на рынке.

Организация рассматривается работником как объект, который может удовлетворить его потребности. Поэтому необходимо пересмотреть подходы к формулированию стратегических задач. В этом смысле должна измениться организационная культура и сама система планирования, при формировании стратегических задач надо исходить из того, что первостепенное значение в современной организации имеет человек со своими потребностями, стимулирование которых является основой производительности. Поэтому удовлетворение потребностей работника в организации есть средство увеличения производительности, но это

средство становится целью в масштабах региона и страны в целом, так как само производство товаров и услуг — инструмент удовлетворения потребностей человека.

Трансформационный период в российской экономике для большинства организаций явился весьма сложным. Обусловлено это тем, что при создании новой экономической системы наблюдается нарушение разнообразных связей и единого экономического пространства, преобладает разобщение в реализации интересов общественных групп, государство не обеспечивает социальной интеграции, отсутствует научно обоснованная концепция перехода субъектов хозяйствования к либеральной экономике. Все более очевидной становится необходимость налаживания между субъектами хозяйствования взаимодействия в решении общих и частных проблем.

Распределение прибыли на социальное развитие возможно только после достижения достаточного уровня качества трудовой жизни. Как правило, такая ситуация может возникнуть у организаций, стабильно и рентабельно работающих долгое время. Исследования и анализ данных, проведенный А. Л. Кузнецовым [5] для устойчиво работающих предприятий, позволил установить закономерность, представленную формулами:

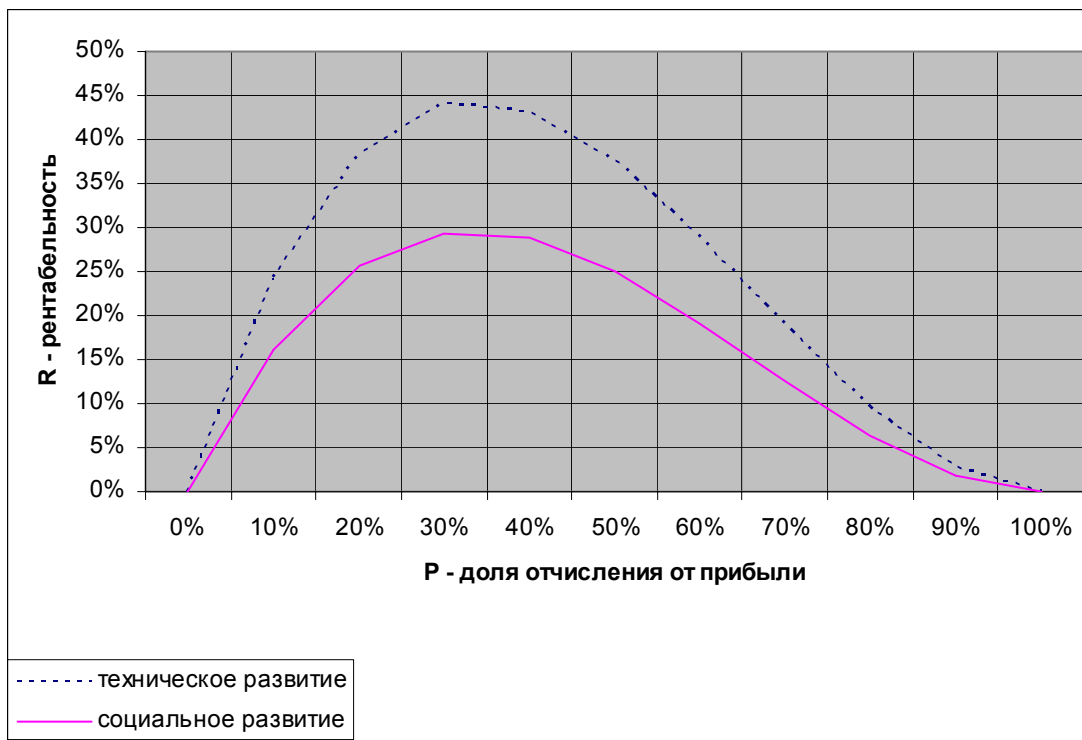
$$1) R = 2p_1(1 - p_1)^2$$

– для отчисления от прибыли на социальное развитие;

$$2) R = 3p_2(1 - p_2)^2$$

– для отчисления от прибыли на техническое развитие,

где R — рентабельность предприятия, p_1 — доля отчисления от прибыли на социальное развитие, p_2 — доля отчисления от прибыли на техническое развитие. При отчислении от прибыли на социальное развитие 30–35% рентабельность достигает 30%. Соответственно при снижении или, наоборот, при увеличении доли отчисления происходит и снижение рентабельности. Аналогичными являются данные и для отчисления от прибыли на техническое развитие, для которого пороговой величиной является 40–45%.



Динамика взаимозависимости рентабельности и доли отчисления от прибыли на социальное и техническое развитие

Данные пределы отчислений от прибыли по направлениям можно принять как рекомендательные. Безусловно, для использования точного определения норматива распределения прибыли на социальное развитие по каждому предприятию необходимо провести более углубленный статистический анализ и учесть состояние социального развития на предприятии. Необходимо особо подчеркнуть, что вложение в социальное развитие тесно взаимосвязано с разработкой и применением мотивационных программ, без чего сами по себе вложения не дадут ожидаемого эффекта.

Социологические и экономические исследования, проведенные в нашей стране и за рубежом, а также опыт нового подхода к управлению персоналом свидетельствуют, что весьма существенным фактором повышения производительности и качества труда в организациях являются такие социальные

условия, которые, прежде всего, должны обеспечить возможность самоактуализации работников в профессиональной деятельности.

Исследования влияния социальных условий организаций на экономическую эффективность, проведенные в нашей стране в начале 80-х годов, обнаружили, что при оценке влияния различных факторов на увеличение *производительности* труда на первом месте оказались социальные и психологические факторы, на втором — технико-технологические и на третьем — организационные. При этом комплексное использование факторов, при приоритете социальных, обеспечивает рост производительности труда по меньшей мере на 20% [4, с. 90–92; 8, с. 23, 85].

Изученные данные свидетельствуют и о том, что социальные факторы оказывают влияние не только на производительность, но и на лояльность работников к организации. Создание комплекса благоприятных

социальных условий повышает производительность и снижает потери от недобросовестного отношения к труду и воровства работников. При этом необходимо особо подчеркнуть, что удовлетворенность персонала социальными условиями влияет на то, что работники гордятся своим предприятием и становятся его патриотами [2, с. 67–72; 3, с. 35–37].

Одной из важнейших характеристик при выборе работы в настоящее время является ориентация работников на социальные условия предприятий. Это значит, что хотя заработная плата и имеет важное значение, но зачастую на первое место по значимости выходят социальные условия [1, с. 152; 11; 12].

Организация рассматривается работником как объект, который может удовлетворить его потребности. Поэтому необходимо пересмотреть подходы к формулированию стратегических задач. В этом смысле должна измениться организационная культура и сама система планирования, при формировании стратегических задач надо исходить из того, что первостепенное значение в современной организации имеет человек со своими потребностями, стимулирование которых является основанием производительности. Поэтому удовлетворение потребностей работника в организации есть средство увеличения производительности, но это средство становится целью в мас-

штабах региона и страны в целом, так как само производство товаров и услуг — инструмент удовлетворения потребностей человека.

Вместе с тем социальные условия, обеспечивающие гуманизацию труда и качество трудовой жизни, требуют корректировки со стороны государственных, местных органов управления и профсоюзов, должны основываться на принципах социального партнерства, основные цели которого — содействие решению актуальных экономических и социальных проблем, укреплению демократии, сохранению социальной стабильности, достижению согласия между всеми сторонами в отношении важнейших характеристик экономической и социальной стабильности общества, что выходит за рамки непосредственно социально-трудовых отношений, в том числе и на уровне предприятий.

Разработка системы показателей качества трудовой жизни позволит не только определить состояние отдельных социальных параметров, сопоставить их с нормативными значениями, выявить угрозы, но и определить тенденцию их развития. Социальные параметры окажут влияние на формирование социальных стратегий по их первоочередному исправлению, а в соглашениях по социальному партнерству появится возможность устанавливать конкретные социальные показатели.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Беленький В. Х.* Трудовой коллектив как социальный субъект. Красноярск, 1990.
2. *Захаров Н. Л.* Воровство и льготы в структуре трудового поведения // Социологические исследования. 2001. № 6.
3. *Захаров Н. Л.* «Загадка русской души», или Особенности мотивации труда российского персонала. // Управление персоналом. 2004. № 22–23.
4. *Иванов А. Л.* Соотношение технических, организационных и социальных факторов роста производительности труда // Социальное развитие трудовых коллективов — важный фактор повышения эффективности производства на современном этапе: Материалы научно-практ. конф. М., 1987.
5. *Кузнецов А. Л.* Стратегия социального развития коллектива предприятия в трансформационной экономике: Дис. ... д-ра эконом. наук. Екатеринбург, 1999.
6. Служба социального развития предприятия: Практ. пособие. М., 1989.
7. Социальные приоритеты и механизмы экономических преобразований в России: Докл. ИЭ РАН // Вопросы экономики. 1998. № 6.

8. Тоценко Ж. Т. Социальные резервы труда. М., 1989.
9. Чечулин А. В., Решетников М. М. Общественное признание: опыт поощрения лучших и признание заслуг в дореволюционной и современной России. СПб., 2001.

REFERENCES

1. Belen'kij V. H. Trudovoj kolektiv kak social'nyj subjekt. Krasnojarsk, 1990.
2. Zaharov N. L. Vorovstvo i l'goty v strukture trudovogo povedenija // Sociologicheskie issledovanija. 2001. № 6.
3. Zaharov N. L. «Zagadka russkoj dushi», ili Osobennosti motivacii truda rossijskogo personala // Upravlenie personalom. 2004. № 22–23.
4. Ivanov A. L. Sootnoshenie tehniceskikh, organizacionnyh i social'nyh faktorov rosta proizvoditel'nosti truda // Social'noe razvitie trudovyh kolektivov – vazhnyj faktor povyshenija effektivnosti proizvodstva na sovremennoj etape: Materialy nauchno-prakt. konf. M., 1987.
5. Kuznecov A. L. Strategija social'nogo razvitija kolektiva predprijatija v transformacionnoj ekonomike: Dis. ... d-ra ekonom. nauk. Ekaterinburg, 1999.
6. Sluzhba social'nogo razvitija predprijatija: Prakt. posobie. M., 1989.
7. Social'nye priority i mehanizmy jekonomicheskikh preobrazovanij v Rossii: Dokl. IE RAN // Voprosy ekonomiki. 1998. № 6.
8. Townenko Zh. T. Social'nye rezervy truda. M., 1989.
9. Chechulin A. V., Reshetnikov M. M. Obshchestvennoe priznanie: opyt pooshchrenija luchshih i priznanie zaslug v dorevoljucionnoj i sovremennoj Rossii. SPb., 2001.

МАТЕРИАЛЫ ПРИКЛАДНЫХ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

1. «Востребованность выпускников вузов на рынке труда Санкт-Петербурга». Стандартизированный экспертный опрос и анализ данных проведен кафедрой управления персоналом РГПУ им. А. И. Герцена (руководитель — д-р социол. наук, проф. Н. Л. Захаров). Опрошено 118 экспертов — руководителей рекрутинговых агентств и служб персонала г. Санкт-Петербурга. Выборка репрезентативна по роду деятельности (декабрь 2004 г., Санкт-Петербург). Индекс РТП-04.
2. «Мотивация труда работников промышленных предприятий Удмуртии». Социологический опрос и анализ данных проведен Институтом экономики, финансов и управления Ижевского государственного технического университета (руководители: канд. филос. наук, доц. Н. Л. Захаров; канд. экон. наук, доц. А. Л. Кузнецов). Опрошено 1017 работников предприятий Удмуртии. Выборка репрезентативна по полу, возрасту и роду деятельности (октябрь 1998 г., Ижевск). Индекс МРП-98.

А. И. Начкин

УНИВЕРСАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ СОВРЕМЕННОГО УНИВЕРСИТЕТСКОГО СООБЩЕСТВА

Автор рассматривает университетское сообщество как профессиональную и социокультурную общность, отмечает универсальный характер легитимности, доверия и толерантности; выявляет регулятивную функцию ценностей в современном университетском сообществе.

Ключевые слова: университетское сообщество, профессиональная общность, социокультурная общность, легитимность, доверие, толерантность, регулятивная функция ценностей.