

**УДК 658.3**

Жернов Е.Е., к.э.н., доцент

Кузбасский государственный технический университет

имени Т.Ф. Горбачева

## **КОНЦЕПЦИЯ «НОВОГО РАБОЧЕГО МЕСТА» И БЕЗОПАСНОСТЬ ЖИЗНEDЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Создание, модернизация 25 млн. рабочих мест к 2020 году – в числе актуальных задач, поставленных Президентом Российской Федерации

В.В. Путиным. Автономная некоммерческая организация «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» (далее АНО «АСИ») к 2017 году определяет достижение 17 млн. высокопроизводительных рабочих мест. Это значит, что в ближайшие три года в стране необходимо ежегодно создавать, модернизировать примерно 2,6 млн. рабочих мест. АНО «АСИ» предлагает следующие количественные критерии определения высокопроизводительного рабочего места: «1) производительность труда не ниже 900 тыс. рублей в год в ценах 2011 г. – для всех секторов экономики, кроме государственного управления и обеспечения военной безопасности, обязательного социального обеспечения, образования, здравоохранения, предоставления социальных и прочих коммунальных и персональных услуг; 2) зарплата не ниже 30 тыс. рублей в месяц в ценах 2011 г., скорректированная с учетом отличия уровня потребительских цен в регионе от среднего по стране» [3] – также для всех секторов экономики, кроме названных выше. По целевой установке Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике», производительность труда в среднем в Российской Федерации должна вырасти в полтора раза к 2018 году (к уровню 2011 года).

Решение поставленных задач невозможно без разработки новых концепций и технологий в этой области. Исходным моментом в инновационной экономике, основанной на знаниях, является сам работник – конкретный человек, с его физическими, психофизиологическими, ментальными, когнитивными способностями и особенностями. Гуманистический выбор служит базой полного обновления концепции охраны труда, а также разработки корпоративной

политики в области обеспечения безопасных и здоровых условий труда, с привлечением к этому работников предприятия. Основой концепции обеспечения безопасных и здоровых условий труда являются критерии превентивности, гибкости, системности, комплексности, персонификации и сотрудничества, органично объединенные в управление профессиональной безопасностью и здоровьем на предприятии.

Внедрение современных ИТ-технологий привело к тому, что физическое рабочее место уже не является основным пространством труда. Новый центр сегодня находится в месте расположения самого работника: в его доме или на площадке клиента, так называемой «периферии». Физические границы рабочего места как такового исчезают, а значит сотрудники с помощью мобильного устройства могут работать везде, в любое время, эффективно взаимодействуя при этом со своими коллегами.

В результате отмеченных преобразований изменяются модели бизнеса. К примеру, вместо предложения клиентам ехать к дилерам, компания Audi использует технологии для доставки своего продукта к месту работы и жительства клиента [6]. Соответственно должны быть адаптированы модели жизнедеятельности предприятия. Без такого современного подхода сегодня невозможны ни организация действительно нового рабочего места, ни эффективное управление инновационным предприятием, ни актуальная государственная политика в области охраны труда.

В связи с рассмотренными объективными тенденциями формирования нового технологического уклада (далее – ТУ) капиталистические фирмы предпринимают меры по социализации своей экономики – классической микроэкономики: пытаются преобразовать микросоциальную среду, в которой трудятся их работники. Выражается это, прежде всего, во внедрении программ по улучшению условий и безопасности труда, в предоставлении дополнительных социальных услуг, льгот и гарантий, в расширении самостоятельности на рабочем месте. Для традиционной капиталистической фирмы такие шаги «есть лишь средство обрести большую внутреннюю устойчивость или мобилизовать дополнительные факторы трудового усердия с тем, чтобы эффективнее ответить на требования рынка...»

[1, с. 151]. Без социальных инноваций технико-технологические инновации создания нового рабочего места обречены на провал. В XXI веке концепция «нового рабочего места» должна соответствовать не только ТУ, но и социально-гуманистическим принципам функционирования производственной сферы.

В экономическом плане гуманизации и социализации как преодолению отчуждения работника от своих общественных связей наиболее способствует такой новый режим собственности как коллективная собственность. При этом следует учитывать мнение разработчика концепции «нового рабочего места» Дж. Симмонса, который указывал, что владение собственностью и контроль над ее использованием – вещи разные (Цит. по

[1, с. 79]). Ресоциализация работников на коллективном предприятии происходит благодаря их объединению в коллектив собственников на основе совместного труда. Здесь создаются условия если не для преодоления, то для значительного смягчения противоречия между работником и менеджером. Последний, будучи сам наемным работником, поддерживает единство и непрерывность технологического процесса путем передачи ряда функций производственного управления (в его технологическом аспекте) отдельным работникам и их микроколлективам, например, самостоятельным рабочим группам, так называемым автономным рабочим группам (далее – АРГ).

Такие группы не имеют формального руководителя: мастера переходят в отделы подготовки производства, бригадиры становятся членами группы, внешнее представительство группы осуществляют один из ее членов. Группа получает комплексное задание на изделие в целом. Все функции, связанные с выполнением задания, то есть планированием работы, внутренней организацией труда, техническим надзором, контролем качества и контролем выполнения индивидуальных заданий, осуществляют сами работники. Это означает, с одной стороны, большую самостоятельность в выполнении работы, а с другой – значительное расширение объема работы. В целом выгода от организации самостоятельных (автономных) рабочих групп многогранна. Для обеспечения безопасности жизнедеятельности особенно важны достижение большей гибкости производства, гибкости, чтобы постоянно взаимодействовать с клиентами и коллегами, упрощение организационной структуры, самостоятельное определение работниками группы темпа работы применительно к технико-организационным условиям на данный момент времени. В результате повышаются качество и производительность труда, растет инициативность работников.

Создание АРГ включает принятие решений об организации нового рабочего места, что уменьшает контроль иерархии управляющих, а это означает демократизацию рабочего места [1, с. 78]. Американские специалисты Дж. Симmons и У. Мэрс отмечали: «понятие “демократия на рабочем месте” используется для того, чтобы описать постепенный, хотя иногда и скачкообразный

процесс усиления контроля со стороны рабочих над условиями своей жизнедеятельности на производстве за счет большей вовлеченности в процесс принятия решений, касающихся их работы или доли собственности в компании» [5, с. 38].

Повышение производительности труда в современных условиях объективно требует демократических и социализационных изменений в трудовых отношениях, то есть демократизации и социализации трудовых отношений. «В США проведенный Национальным центром собственности занятых (NECO – National Center of Employee) анализ деятельности 360 высокотехнологичных компаний показал, что в тех случаях, когда более половины акционерного капитала принадлежит рабочим, он растет в 2–4 раза быстрее, чем в обычных фирмах» [1, с. 81].

Наиболее известный и распространенный за рубежом механизм создания предприятий с собственностью работников – это механизм с использованием принципов ESOP (Employee Stock Ownership Plans – планы наделения работников собственностью). ESOP используют особые финансово-кредитные схемы, которые позволяют работникам уже существующих предприятий приобретать акции своего предприятия за счет будущей прибыли. Очевидно, что степень демократизации собственности и управления на принципах ESOP определяется волей владельцев предприятия. Они же, в большинстве случаев, используя принципы ESOP, преследуют сугубо прагматические цели. Надеяляя работников собственностью, они качественно меняют их прежнюю «зарплатную» мотивацию, в результате повышая производительность труда и качество товаров или услуг. Однако, только некоторые схемы ESOP предусматривают вовлечение работников в управление предприятием. Но именно эти демократические ESOP показывают наибольшую экономическую и социальную эффективность.

Большой интерес представляет практика создания коллективных предприятий, что называется «с нуля». Мировой опыт демонстрирует, что наибольшее развитие предприятия с собственностью работников получают при наличии так называемых «опорных пунктов» – своего рода инкубаторов. Последние и способствуют созданию предприятий такого вида, поскольку при этом возникает ряд новых организационных и финансовых проблем. Именно «опорные пункты» помогают решать эти ключевые проблемы: оказывают реальную помощь в обучении людей демократическим принципам хозяйствования и управления в условиях современного рынка, а

также предлагают специальные финансово-кредитные схемы, давая возможность работникам *вновь создаваемых предприятий* становиться их собственниками. Наиболее часто приводимым в литературе примером создания коллективных предприятий «с нуля» является Мондрагонская Кооперативная Корпорация. Более чем пятидесятилетняя история существования этой федерации кооперативов доказывает социально-экономическую эффективность института собственности работников.

В нашей стране к предприятиям с демократическим управлением, основанным на принципах собственности работников, можно отнести так называемые народные предприятия – закрытые акционерные общества работников. Интерес к ним был велик в начале 1990-х годов. Их рассматривали как высшую форму мотивации труда. Однако сегодня российское законодательство жестко ограничивает возможность их образования. Такие предприятия создаются в основном в сельском хозяйстве.

На промышленных предприятиях организационные формы трудовых процессов развиваются путем расширения кооперации труда исполнителей и повышения их самостоятельности на рабочих местах. При этом широко применяются групповые формы организации труда. Одна из наиболее распространенных среди них известна под названием «кружки качества». Эта форма, используемая на протяжении десятилетий более чем в пятидесяти странах мира, включает в себя стимулирование коллективного творчества и обучение с элементами бригадной организации исполнителей. Наиболее известен в этом опыте Японии, где около 1 млн. «кружков» объединяют свыше 10 млн. работников [2].

Идеологию, миссию, качество управленческой команды, стабильность персонала, стиль руководства и т.д. А. И. Пригожин называет «недрами организации» [4, с. 124]. Представляется, что в этих «недрах» лежат и новые концепции и технологии обеспечения жизнедеятельности предприятий, начиная от социализации и демократизации на каждом рабочем месте. Понимание и заинтересованность руководства организации в подлинном значении работы над этими ценностями нарастает в нашей стране постепенно и, конечно, сначала в практическом плане – как это помогает бизнесу. Гуманизации и социализации экономики на микроуровне способствует непрерывное совершенствование техники, технологий и организации производства как материальное условие возрастания производительной силы труда. Комплексный характер процессов гуманизации и социализации выражается в их осуществлении по всем этапам процесса производства – от научно-исследовательских, опытно-

конструкторских, технологических работ до полномасштабного производства. Экономика знаний микроуровня призвана устраниить негативные последствия научно-технического прогресса на человека и окружающую среду, начиная с нового рабочего места.

## Список литературы

1. Колганов А. И. Коллективная собственность и коллективное предпринимательство. Опыт развитых капиталистических государств. – М.: Экономическая демократия, 1993. – 176 с. – То же [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://economicdemocracy.ru/employee\\_ownership/collective\\_ownership\\_entrepreneurship.php](http://economicdemocracy.ru/employee_ownership/collective_ownership_entrepreneurship.php). – (дата обращения 13.10.2017).
2. Комарова А. В. Гуманизация экономического развития как процесса становления его нового системного качества: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01. – Ростов-на-Дону, 2006. – 193 с.
3. Постановление Правительства Свердловской области от 11.07.2014 № 591-ПП (ред. от 19.01.2017) «О Программе модернизации и создания новых рабочих мест на территории Свердловской области на период до 2020 года».
4. Пригожин А. И. Деловая макрокультура: методы развития // Общественные науки и современность. – 2017. – № 1. – С. 114–127.
5. Симмонс Д., Мэрс У. Как стать собственником. Американский опыт участия работников в собственности и управлении. – М.: Аргументы и факты, 1993.
6. Улдрич Д. Радикальное изменение рабочего места будущего [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.polycom.com.ru/content/dam/polycom/common/documents/whitepapers/future-of-workplace-white-paper-ru.pdf>. – (дата обращения 13.10.2017).