

Лобова Светлана Владиславьевна, докт. экон. наук, профессор, ФГБОУ ВПО «Алтайский государственный университет», заведующий кафедрой, г. Барнаул, пр. Ленина, 59,
+79039119333

Устойчивость человека в организационной среде: операционализация понятия и обзор исследовательских направлений

Введение. Сама идея изучения устойчивости в различных смыслах и сферах приложения этого термина прошла длительный путь эволюционирования. Как известно, сначала понятие «устойчивости» ассоциировалось с экологическими проблемами, появившись в 1960-х годах в ответ на обеспокоенность общества в связи с деградацией окружающей среды и социальной справедливости [1]. Однако, постепенно эту категорию стали связывать и с другими аспектами процесса развития: экономическими, социальными, культурными, урбанистическими.

В настоящее время парадигма устойчивого развития охватывает различные сферы жизни человека. Среди них, пока еще не заняв обширную нишу, идентифицируются исследования, посвященные изучению устойчивости человека. Чтобы аргументировать данный тезис, обратимся к поисковой системе *Google*, где обнаруживаем более 7,6 млн вариантов на запрашиваемое словосочетание «устойчивость развития», 1,4 млн записей для словосочетания «социальная устойчивость», и, наконец, 810 тыс. вариантов поиска русскоязычных страниц для термина «устойчивость человека» (дата запроса 15 октября 2015 года). Беглый контекст-анализ названий интернет-страниц, саккумулированных поисковой системой в рамках последнего запроса, позволяет обозначить следующие словосочетания, которые, по мнению «цифрового разума», связаны с устойчивостью человека: устойчивость человека как твердого тела, психологическая устойчивость человека, конфликтологическая устойчивость человека, статокинетическая устойчивость человека, моральная устойчивость человека и т.п. Таким образом, устойчивость человека относится к междисциплинарным, многоаспектным и контекстуальным категориям, и применяется при характеристике явлений и объектов различной природы.

Научную популяризацию проблемы устойчивости человека объясняет четко обозначившийся современный тренд обращений представителей различных экономических школ при проведении исследований к теории «антропоцентризма» – типу философского мировоззрения, в центре которого стоит проблема человека. Истоки данная теория берет в Европе в эпоху Возрождения.

Актуальность настоящей работы обусловлена тем, что, несмотря на большое количество научных концепций и исследовательских направлений (создаваемых и развиваемых в рамках тех или иных научных школ, отличающихся применяемыми методами и принципами организации исследований [2]), в той или иной мере затрагивающих вопросы устойчивости человека, на текущий момент вряд ли можно найти достаточное количество научных публикаций, представляющих результаты сопоставления подходов, на которых базируются эти концепции. В то же время систематический анализ в этой области мог бы дать немало полезного как для теории (в смысле сравнения научных концепций), так и для практики (благодаря совместному использованию взаимодополняющих подходов при решении прикладных проблем).

Особенностью статьи является то, что в ней описывается проблема обеспечения устойчивости человека в организационной среде, когда фокус рассмотрения человека концентрируется на выполнении им профессиональных функций. Поэтому решаемая в настоящей статье задача несколько шире только относительного позиционирования концепций устойчивости человека, представляемая информация может быть полезна и для взаимного позиционирования в научном пространстве концепций, затрагивающих вопросы устойчивости человека.

Сущностное понимание категории «устойчивость человека». Раскрытие понятия устойчивости человека в организационной среде требует сущностного понимания базовой категории «устойчивость человека».

Проблемы устойчивости человека (*human sustainability*), а также факторов, обуславливающих неустойчивость, – популярные и востребованные объекты изучения у зарубежных исследователей. Общий взгляд на результаты таких исследований позволяет констатировать факт многогранности понятия, что объясняет существование нескольких направлений изучения устойчивости человека.

Рассмотрим подходы к определению понятия «устойчивость человека», предлагаемые зарубежными коллегами. Так, Кокмюллер (*Neil Kokemuller*) устойчивость человека рассматривает в качестве одной из категорий устойчивости в целом, которая включает в себя конкретные цели, стратегии и методы, применяемые для сохранения и улучшения качества человеческой жизни [3]. Таким образом, можно сделать вывод о том, что в соответствии с подходом Кокмюллера высокое качество жизни человека означает его устойчивость. Устойчивость человека можно повысить, изменив в лучшую сторону любые параметры, влияющие на качество жизни людей.

Австралийский исследователь, создавший свою версию Википедии, Карсон (*Nick Carson*) устойчивость человека рассматривает во взаимосвязи с категорией «устойчивое развитие». По его мнению, устойчивость или неустойчивость формируется в условиях существования человека на Земле в результате воздействия его жизнедеятельности в экономической, экологической и социальной сферах на окружающую среду. Она является производной трех составляющих: жизнеспособности, справедливости, терпимости (рисунок 1). Данный подход Карсона показывает взаимосвязь между процессами обеспечения устойчивого развития и устойчивости человека.



Рисунок 1 Устойчивость человека в представлении Карсона (Источник: https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Human_Sustainability_Confluence_Diagram.png)

Мировой авторитет по вопросам экологических и социальных последствий различных проектов, эксперт Всемирного банка Гудлэнд (*Robert Goodland*) представляет иной взгляд на

устойчивость человека, рассматривая эту категорию независимо от процессов устойчивого развития. Под устойчивостью человека он предлагает понимать сохранность человеческого капитала [4]. Авторы концепции человеческого капитала Шульц (*Theodore William Schultz*) и Беккер (*Gary Stanley Becker*) определяли человеческий как имеющийся у каждого человека запас знаний, навыков, мотивационных установок, трудовую и географическую мобильность, здоровье, профессиональный опыт и т. д. [5]. Таким образом, в соответствии со взглядом на проблему Гудлэнда устойчивость человека формируется совокупностью факторов: здоровье, образование, жизненный и профессиональный опыт, личностные качества, удовлетворенные социальные потребности (рисунок 2).

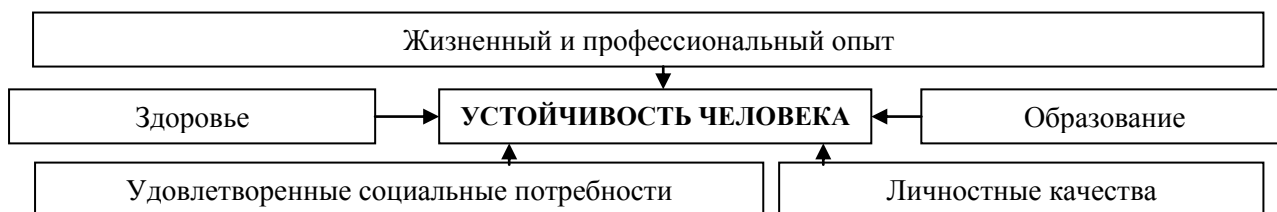


Рисунок 2 Факторы, определяющие устойчивость человека, в соответствии с подходом Гудлэнда

Подход Гудлэнда к определению сущностного понимания термина «устойчивость человека» в большей степени соотносится с контекстом нашей работы, поэтому предлагается принять его за базовый.

Устойчивость человека в организационной среде и последствия деустойчивости. Заметным трендом исследования устойчивости человека в мировой науке является изучение вопросов устойчивости человека с позиций HR-менеджмента, когда средой изучения устойчивости человека является организация, а предметом изучения – организационные отношения человека. В Большой советской энциклопедии термин «среда» определяется как окружающие человека общественные, материальные и духовные условия его существования, формирования и деятельности.

С позиций организации человек интерпретируется как: организм, как личность и как набор функций. Поэтому устойчивость человека в организации также следует рассматривать в трех аспектах:

- (1) устойчивость в системе отношений «организм – организация», которая проявляется в устойчивости человека условий и правил функционирования организации;
- (2) устойчивость в системе отношений «личность – социум», связана с устойчивостью человека при взаимодействии его с руководством, отдельными членами трудового коллектива, трудовым коллективом в целом, относительно системы сложившихся норм, правил, культуры, требований;
- (3) устойчивость в системе отношений «функции работника – функционирование организации», которая проявляется в устойчивости человека при выполнении им профессиональных функций.

Применительно к каждому из обозначенных уровней могут быть идентифицированы различные виды устойчивости человека. Так, на уровне (1) проявляются соматическая, психическая, физиологическая устойчивость, устойчивость к болезням; на уровне (2) – психологическая, конфликтологическая, нравственная, эмоциональная устойчивость; на уровне (3) – физиологическая, психологическая, антикоррупционная, нравственная устойчивость. Данный перечень не является исчерпывающим, дальнейшее развитие темы, безусловно, может его расширить.

Проблема поддержания и обеспечения устойчивости человека в организационной среде достаточно конкретно обозначена и развивается американским бизнес-теоретиком Пфэффером (*Jeffrey Pfeffer*). Под устойчивостью человека исследователь понимает участие в такой трудовой

деятельности, которая не имеет разрушительного воздействия на человека и социальную среду [6].

На основе интеграции подходов Кокмюллера, Гудлэнда и Пфедфера под устойчивостью человека в организационной среде предлагается понимать такое его состояние в организации, которое характеризуется сохранностью у него физиологических, психологических, трудовых и профессиональных качеств и способностью адаптироваться к изменяющимся условиям внешней и внутренней среды организации без ущерба качеству жизни. Данное определение содержит в себе понимание того, что устойчивость человека должна определяться, с одной стороны, по отношению к собственному, внутреннему человеку, а с другой – по отношению к организационной среде, в том числе ее социуму. Наличие в организационной среде деустойчивых для человека факторов означает нарушение его безопасности, если понимать под таковой состояние защищенности от внутренних и внешних угроз, что позволяет скорректировать вышеприведенное определение, заменив слово «состояние» на словосочетание «безопасное состояние».

В работе «Построение устойчивых организаций: человеческий фактор» («*Building Sustainable Organizations: The Human Factor*») [6], Пфедфер дает возможные объяснения, почему вопросы устойчивости человека не получают достаточного внимания со стороны общественности, определяет программу исследований для изучения связей между устойчивостью человека и эффективностью организации. На основе анализа результатов научных исследований ряда авторов, посвященных изучению прямых и косвенных эффектов организационных решений, различных социально-трудовых отношений, а также их влияния на здоровье человека и продолжительность жизни, Пфедфер показывает, что на деустойчивость человека, как правило, влияют:

(а) управленческие решения, влекующие отказ от медицинского страхования работников (для российской практики – невыполнение социальных обязательств со стороны организации – прим. авт.),

(б) решения о сокращении, увольнении работников, их переводе на другую работу, возложении иных обязанностей и функций,

(в) управленческие решения о продолжительности рабочего времени работников,

(г) конфликты с коллегами и руководством,

(д) стрессы на рабочем месте, их последствия,

(е) несправедливые решения, дискриминация и применение «двойных стандартов» по отношению к работнику и его окружению (рисунок 3). Аналогичные факторы фиксируются и другими американскими исследователями (например, [7]).

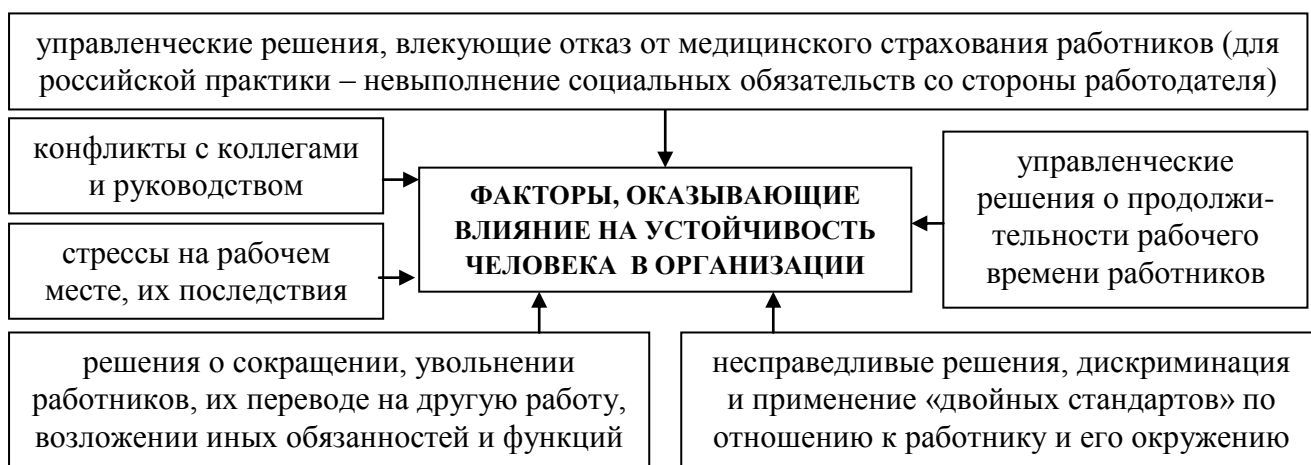


Рисунок 3 Факторы, оказывающие влияние на устойчивость человека в организационной среде, согласно концепции Пфедфера (визуализация автора)

В работах последователей идей Пфедффера подобные организационные решения стали трактоваться как «токсические элементы управления», а рабочие места в организациях, где имеют место такие организационные решения стали называться «токсическими рабочими метами» (например, [8], [9]).

Такие организационные решения не зависят от страновых особенностей или территориальной расположенности организации. Данные социологического опроса наемного персонала организаций Иркутской области (452 чел.) в 2013 году, представленные в статье Н.В. Кузнецовой [10], указывают на факт существования деустойчивых по отношению к человеку организационных решений и для российских организаций (таблица 1), пусть даже респонденты оценивают их как малозначимые проблемы.

Таблица 1 Оценка значимости организационных проблем на предприятиях Иркутской области персоналом, % (источник [10])

Проблема	Оценка значимости проблемы респондентами		
	Нет такой проблемы	Проблема есть, но значимость ее невелика	Чрезвычайно острая проблема
Выплата заработной платы в конвертах	69,8	24,5	5,7
Поручения работ, непредусмотренных трудовым договором	52,4	39,8	7,8
Перевод бессрочных трудовых отношений в срочные	80,6	16,9	2,5
Принуждение к увольнению по собственному желанию	64,4	30,0	5,6
Выплата заработной платы в меньшем размере, чем положено	65,4	29,3	5,3
Неофициальное оформление трудовых отношений	70,3	22,8	6,9
Увеличение объемов работ без повышения оплаты труда	46,2	42,3	11,5
Полная или частичная неоплата больничных листов	73,2	19,4	7,4
Задержки выплаты заработной платы	67,7	26,7	5,6
Нарушения этических, моральных норм взаимоотношений между коллегами, работниками и руководством	62,9	31,4	5,7

Наличие токсических элементов управления человеческими ресурсами в ОАО «Уральский электрохимический комбинат» констатируется и по результатам социологического опроса 330 жителей уральского моногорода, проведенного учеными Уральского федерального университета [8].

В соответствии с подходом Пфедффера подобные организационные решения влекут за собой психологические, поведенческие и физические реакции, которые наносят непоправимый вред здоровью работников и влияют на продолжительность их жизни, а по большому счету – несут деустойчивые последствия для человека, связанные с нарушением его здоровья, как то: сердечно-сосудистые и эндокринные заболевания, заболевания опорно-двигательного аппарата (повышенное давление, нарушения коронарного кровообращения, снижение концентрации глюкозы в крови и т.д.), психические заболевания (клиническая депрессия, тревога, посттравматические стрессовые расстройства), эмоциональные расстройства (неудовлетворённость, утомление, эмоциональное выгорание), неадекватное поведение (агрессия, наркомания, алкоголизм), нарушение памяти или концентрации.

В этой связи впечатляют цифры, приведенные на сайте Клиники социального стресса (<http://www.infoecology.ru/slajder/>): 66% взрослых американцев страдают от вызванных стрессом хроническими заболеваниями, 43% взрослого населения страдает от неблагоприятных последствий стресса на здоровье, 26% работников сталкиваются с высоким уровнем эмоционального выгорания. Агентство «*Bureau of Labor Statistics*» определило неявку на работу по причине стресса в 23 дня в году, что в четыре раза превышает случаи производственного травматизма и профессиональных заболеваний, диагноз «невротическая реакция на стресс» ставится в каждом четвертом случае производственных травм, средняя стоимость прямых прогулов составляет \$3550 на одного сотрудника в год. Также можно привести и другую статистику, иллюстрирующую влияние названных факторов на устойчивость человека: люди, имеющие продолжительность рабочего времени от 41 до 48 часов в неделю на 10% и более, чем другие имеют риск инсульта, а с продолжительностью 55 и большее часов в неделю – на 33%; повышенное количество рабочих часов в неделю сокращает фертильный период у женщин; лица, работающие больше 51 часа в неделю, гораздо чаще страдают от повышенного кровяного давления (на 29%), чем те, кто работает 39 часов и меньше (<http://www.refnews.ru/read/article/1348586>). Обобщающих цифровых данных о ситуации рабочего стресса в нашей стране, катализируемых им последствиях и ущербах, подобных приведенным, найти не удалось (во всяком случае, открытых данных), но учитывая то, что в 2013 году страна вошла в ТОП самых стрессовых стран (по данным агентства *Bloomberg*), можно предположить об огромности потерь.

Справедливости ради следует заметить, что направление изучения проблемы наличия факторов в трудовой среде, наносящих вред здоровью человека, насчитывает не одно десятилетие. Так, известно, что еще в 1966 году Главному врачу Соединенных Штатов был представлен доклад «Охрана здоровья восьмидесяти миллионов работников – национальная задача в области гигиены труда». Среди прочего в нем отмечалось, что работники все чаще испытывают на рабочих местах психологический стресс, который создает «...новую и малозаметную угрозу для психического здоровья человека», а также является возможной причиной соматических расстройств, например, сердечно-сосудистых заболеваний. В качестве сопутствующих факторов назывались технологические перемены и рост психологических нагрузок, которые испытывает человек на рабочем месте. Спустя четверть века, в 1990 году, одна из ведущих страховых фирм США, которая специализируется на компенсационных исках, компания «Нортвестерн нэшнл лайф», заявила, что 13% всех случаев потери трудоспособности, проходивших через нее, были связаны с расстройствами, предположительно вызванными стрессом на работе. В одном из исследований, проведенных в 1991 году Европейским фондом по совершенствованию условий жизни и труда, указывалось, что «количество работников, которые жалуются на организационные трудности, в первую очередь вызывающие стресс, значительно превышает количество рабочих, страдающих от физической нагрузки». Аналогичное исследование, проведенное среди работающей части населения Голландии, позволило установить, что половина опрошенных страдает от высоких темпов труда, три четвертых – от недостатка возможностей продвижения по службе, а одна треть – от соответствия между их уровнем образования и работой [11].

В качестве барьеров для реализации концепции устойчивости человека в организационной среде в отечественных организациях нами дифференцируются:

– относительная дешевизна рабочей силы на рынке труда (по категориям работников, не представляющих интерес для хедхантинга и не входящих в топ-лист организаций), что обуславливает поведение менеджмента организации в соответствии с тезисом: «Дешевле поменять, чем сохранять»;

– предпочтение модели «жесткого управления», которая является атрибутом феномена современного российского эффективного менеджмента, относительно патерналистской модели управления, основанной на бережном отношении к работнику, когда некоторые работодатели считают, что стрессовые условия труда являются «необходимым злом» и должен быть «прессинг» работников, чтобы компания оставалась продуктивной и прибыльной;

– пропагандируемая в теории организации и обусловленная реалиями практики модель управления отечественными организациями, направленная на минимизацию затрат, связанных с обеспечением трудовыми ресурсами и реализацией трудовых отношений;

– предусмотренная российским трудовым законодательством процедура сокращения работников затратна для организаций, что делает возможным для недобросовестного работодателя проводить незаконные увольнения и сокращения.

На современном этапе изучения вопросов устойчивости человека формируются коллаборации. Ученые Свободного университета Берлина и Римского института экономических и социальных исследований (*Eurispes*) образовали в 2006 г. общественную научно-исследовательскую группу, трансформировавшуюся затем в Европейскую сетевую организацию под названием СУПИ (аббревиатура английских слов *Social Uncertainty* – социальная неустойчивость, *Precaarity* – прекаризация, *Inequality* – неравенство). В настоящее время в мероприятиях СУПИ принимают участие ученые, представляющие научные и учебные организации 18 стран, и не только европейских. Большой интерес к тематике, разрабатываемой СУПИ, проявляют ученые из США, Турции, Шри-Ланки, Индии. Ведущая роль в коллаборации принадлежит ученым из Германии и Италии [12].

Связь концепции устойчивости человека в организационной среде с другими концепциями устойчивости.

В научной литературе также можно встретить понятие профессиональной устойчивости человека. Оно является связанным, но не тождественным изучаемому. Поясним данный тезис. По мнению К.К. Платонова, который является идеологом изучения проблемы профессиональной устойчивости личности, под таковой следует понимать такое свойство личности, в котором проявляется интенсивность, действенность и устойчивость профессиональной направленности [13]. Развивая подход Платонова, В.А. Кучер замечает, что профессиональная устойчивость тесно взаимосвязана с процессами профессионального и личностного становления, профессиональной адаптации, социализации личности. С одной стороны, она состоит в способности к сохранению приобретенного в процессе труда профессионального потенциала при смене рабочего места или организации. С другой стороны, с понятием профессиональной устойчивости связана и устойчивость работника по отношению к рабочему месту, основывающаяся на сохранении у него способности и интереса к работе на одном и том же рабочем месте в течение длительного времени [14]. Если же мы сопоставим предложенное нами определение устойчивости человека в организационной среде и понимание профессиональной устойчивости Кучера, то по смыслу они схожи в части идентификации такого признака устойчивости человека, как наличие у него физиологических, духовных, умственных, нравственных, профессиональных качеств, необходимых для интенсивного и действенного выполнения трудовой функции в конкретной организации. Различаются они в части того, что Кучер указывает на сформированную совокупность профессиональных навыков и качеств и профессионального интереса, мы же рассматриваем устойчивость человека с позиции сохранности не только его профессиональных, трудовых функций, но и в целом качества жизни. Связь понятий, как представляется, проявляется в том, что устойчивый в организационной среде человек является профессионально устойчивым, в то же время, это не означает, что профессионально устойчивый человек является устойчивым в организационной среде (как выше было показано, человек в организационной среде интерпретируется не только как совокупность профессиональных функций).

Также можно обнаружить и связь концепции устойчивого развития человека в организационной среде с разрабатываемой в настоящее время в зарубежной науке концепцией устойчивости бизнеса, связанной с обеспечением конкурентоспособности, социальной интеграции и экологической целостности организации посредством корпоративной социальной ответственности (КСО) [15, 16, 17]. Множество представленных в мировой управленческой литературе релевантных моделей взаимодействия бизнеса и общества берут свое начало с работы американского экономиста Боуена (*Howard Bowen*) «Социальная ответственность бизнесмена», опубликованной в 1953 г. Он утверждал, что «компании должны стараться как

можно лучше понять свое влияние на социум и использовать это при принятии решений» [18]. В данном тезисе подтверждается смысловая связь рассматриваемых концепций.

Как известно, корпоративная социальная ответственность может иметь внешнюю и внутреннюю направленности. Внутрикorporативный вектор КСО предполагает ответственность бизнеса перед работниками компании в части соответствия преобладающим социальным ценностям – защита «слабого сильным». Это дает нам основание рассматривать устойчивость человека в организационной среде как составляющую устойчивости бизнеса, что позволяет расширить сложившееся представление о корпоративной социальной ответственности за счет идентификации в ней направления обеспечения устойчивости человека в организационной среде.

В дополнительную аргументацию связи концепций устойчивости человека в организационной среде и устойчивости бизнеса заметим, что Пфеффер является не только пионером в постановке проблемы влияния организационных решений на устойчивость человека, последствия от которых он называет более значимыми, нежели последствия от загрязнения окружающей среды, но он также известен как идеолог концепции эффективности от заботы о благополучии людей. Последняя являет собой антипод теории корпоративного эгоизма, фундамент которой был заложен в трудах Фридмана (*Milton Friedman*) и Левитта (*Theodore Levitt*), выступивших с критикой концепции корпоративной социальной ответственности Боуэна. В частности, представитель Гарвардской школы бизнеса Левитт в статье «Угрозы социальной ответственности» утверждал, что «бизнес получит большие шансы на выживание, если откажется от абсурдного взгляда на свои цели, то есть если долгосрочная максимизация прибыли останется единственной целью и в теории, и на практике» [19]. Сходную позицию высказал основатель школы монетаризма Фридман в статье с характерным названием «Социальная ответственность бизнеса – увеличить прибыль». Автор критиковал менеджеров, придерживающихся принципов социальной ответственности и вторгающихся тем самым в сферу, лежащую за пределами их профессиональной компетенции [20].

Исследовательские направления изучения устойчивости человека в организационной среде и оценки эффективности организации от заботы о человеке можно рассматривать как связанные. Согласно приводимым в отдельных источниках данным из-за насилия на работе и рабочего стресса общество теряет 1–3,5% валового национального продукта (www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Truekised/Toostress_RUS.pdf). На сайте клиники социального стресса (<http://www.infoecology.ru/slajder/>) указано, что в Великобритании потери компаний из-за отсутствия сотрудника на рабочем месте составляют 10,8 млн рабочих часов в год, ежегодно диагностируется более чем 200 тыс. новых случаев заболеваний, вызванных стрессом, из-за болезней, вызванных профессиональным стрессом, потери британской экономики составляют более 530 млн фунтов стерлингов в год, в США потери для экономики от стресса составляют более 320 млрд. долл. в год. Кроме того, низкий уровень или отсутствие внутрикorporативной социальной ответственности, которые проявляются в невыполнении организацией обязательств перед работниками (задержка выплаты или уменьшение заработной платы, незаконное увольнение и т.д.), отсутствии грамотной политики высвобождения работников, неэффективной системе мотивации добросовестного поведения персонала, его социальной и психологической поддержки, провоцирует деструктивную активность работников в отношении организации. В этом случае работники организации становятся еще и носителями кадровых угроз для организации, а деустойчивость человека в организационной среде становится катализатором возникновения угроз безопасности организации, снижения лояльности работников.

Следует признать, что представленное сопоставление концепций, сопряженных с вопросами устойчивости человека в организационной среде, очевидно, во многом не полно. Дальнейшее развитие темы поможет восполнить этот недостаток.

Обзор смежных направлений изучения устойчивости человека в организационной среде. Как известно, в рамках какой-либо одной науки обычно одновременно существуют конкурирующие и взаимодополняющие друг друга по своим подходам и результатам научные

направления [21]. В современной науке дифференцируются четыре группы исследований, которые хотя напрямую не исследуют устойчивость человека в организационной среде как таковую, но изучают симметричные вопросы, то есть проводятся в той же исследовательской сфере:

(А) изучение качества трудовой жизни, в том числе исследование социально-трудовых взаимоотношений в системах «работник – работник», «работник – трудовой коллектив», «работник – руководитель» (в частности, моббинга, буллинга, боссинга);

(Б) исследование проблем стресса, в том числе: (а) в рамках системы охраны труда (выявление стрессогенных факторов на рабочем месте, устранение или уменьшение воздействия патогенов организационной среды на человека), (б) медицинские исследования в части установления причинно-следственной зависимости между отдельными заболеваниями и стрессами на рабочем месте;

(В) изучение вопросов социального загрязнения.

Представляется, что позиции (А) и (Б) в дальнейшем интегрируются в качестве поднаправлений в более крупное исследовательское направление – изучение проблем социального загрязнения, так как и стрессы на рабочем месте, и неудовлетворительные социально-трудовые отношения являются индикатором социального загрязнения организации.

Рассмотрим более подробно дифференцируемые нами направления.

Качество трудовой жизни. Всю жизнедеятельность человека принято сводить к четырем сферам: трудовая жизнь, потребительская жизнь, духовная жизнь, семейно-родовая жизнь [22]. Поэтому с понятием «качество жизни человека» связано понятие «качество его трудовой жизни». Большую часть своей жизни человек занят трудом, в котором реализуются его способности и с помощью которого удовлетворяются его материальные и духовные потребности.

В отечественной научной литературе считается, что впервые термин «качество трудовой жизни» (англоязычный вариант – *quality of work life*) был использован С. Робинсоном в 1972 г. на международной конференции, посвященной проблемам трудовых отношений. Это явление определялось, как «деятельность организации, направленная на удовлетворение потребности ее работника путем создания механизмов, при помощи которых сотрудник получает полный доступ к процессу принятия решений, определяющих его жизнь на работе» [23].

В дальнейшем данный термин был подхвачен западными экономистами, которые представляли свой подход к содержательному его пониманию, стараясь придать ему определенные черты, определяя понятие, как: (1) способ акцентирования внимания последствий работы на здоровье и общее благосостояние работника (*R.E. Walton*); (2) степень, до которой члены производственной организации могут удовлетворить свои важные личные потребности посредством их работы в этой организации (*J.R. Hackman & J.Lloyd Suttle*); (3) взаимодействие рабочего окружения и личных потребностей (*J.R. Hackman & G.R. Oldham*); (4) совокупность всеобщих материальных и нематериальных ценностей, которых стремятся добиться рабочие в жизни, таких как зарплата или заслуженное жалованье, условия труда, продвижение, что в совокупности тождественно удовлетворению от работы и мотивации (*Y. Delamotte, S. Takezawa*); (5) то, каким образом лица, причастные к системе, реагируют на социально-технические аспекты данной системы (*D.S. Sink*); (6) чувства, которые работник испытывает к своей работе, коллегам, организации, подстегивающие к росту организации и прибыльности (*J.L. Heskett, W.E. Sasser & L.A. Schlesinger*); (7) благоприятные условия работы, которые способствуют удовлетворению работников путем обеспечения занятости, оплаты труда, возможности карьерного роста (*T. Lau, K.F. Wong & M.Chan Law*); (8) субъективную оценку благополучия и удовлетворенности трудом (*L. Beukema*); (9) эффективность рабочего окружения за счет формирования организационных и личных потребностей, поддержки и содействия улучшению здоровья работников, благополучия, обеспечения занятостью, удовлетворенности от работы, развития профессиональных качеств, баланса между трудовой и нетрудовой жизнью (*G.S. Rethinam & M. Ismail*); другое. Модификация теоретических построений конструкции «качество трудовой жизни» в эволюционировавших подходах

зарубежных экономистов представлена в работе [24]. Все подходы в настоящий момент являются дискуссионными и отражают различные срезы феномена: организационный, мотивационный, социологический, психологический, экономический и т.п. Также признанным в настоящей исследовательской области является направление, основанное на синонимизации категорий «качество трудовой жизни» и «гуманизация труда». Главной идеей гуманизации труда является создание условий, делающих труд привлекательным и отвечающим интересам человека.

В начале 90-х гг. XX в. отечественный ученый О.А. Платонов в работе «Повышение качества трудовой жизни. Опыт США» заявил о том, что вопросы качества трудовой жизни являются ключевыми для любого общества, так как от них зависит продуктивность труда и степень удовлетворенности им [25]. С этого времени проблемы качества трудовой жизни являются предметом исследования в России целого ряда ученых, среди которых: А.П. Егоршин, А.К. Зайцев, Б.Н. Генкин, Н.А. Горелов, Н. Мазаева, В.Ф. Потуданская, А.А. Ткаченко, Н.И. Тучков, В.А. Цыганков и др. [26]. Они также представляли свои подходы к определению понятия, соизмеренные с условиями российской действительности. Наиболее близким нашему пониманию представляется определение категории «качество трудовой жизни» в понимании Н.А. Горелова, как трудовой деятельности работника на предприятии, которая сама по себе и по своим результатам находится в соответствии с определенными, установленными в трудовом законодательстве и других правовых актах нормами, направленными на предоставление работникам возможностей в полной мере развивать свои творческие способности и рационально их использовать в процессе содержательного труда, участвовать в управлении производством, принятии решений и, кроме того, в создании безопасных для жизни и благоприятных для здоровья условий труда, а также обеспечении отдыха и свободного времени [27].

Качество трудовой жизни характеризуется рядом элементов, которые и формируют модель качественной трудовой жизни. По мнению англичанина Сиашора (*Stanley E. Seashore*), этот перечень может быть представлен следующими позициями: (1) работа должна быть интересной, т.е. характеризоваться высшим уровнем организации и содержательности труда; (2) работники должны получать справедливое вознаграждение за труд и признание своего труда; (3) работа должна осуществляться в безопасных и здоровых условиях труда; (4) надзор со стороны руководства должен быть минимальным, но осуществляться всегда, когда в нем возникает необходимость; (5) обеспечение возможности использования работниками социально-бытовой инфраструктуры предприятия, включая бытовое и медицинское обслуживание; (6) участие рабочих в принятии решений, затрагивающих их работу и интересы; (7) обеспечение работнику гарантий работы (правовая защищенность), возможности профессионального роста и развития дружеских взаимоотношений с коллегами [28].

По сути, этой же точки зрения придерживается и российский экономист А.П. Егоршин. Также из семи схожих подсистем состоит и перечень предложенных им элементов, отвечающих за качество трудовой жизни [29]:

1) трудовой коллектив (хороший психологический климат, нормальные отношения с администрацией, участие работников в управлении, соблюдение регламентирующих документов, минимальные стрессы на работе, позитивная мотивация сотрудников к труду, взаимоотношения малых социальных групп, характеристика работоспособности коллектива, социальная структура коллектива, эффективность работы коллектива);

2) оплата труда (применяемая тарифная сетка оплаты труда, обоснованность квалификации и ставок оплаты труда, хорошая заработная плата, возможность дополнительной оплаты, доплаты за совмещение профессий, вознаграждение за конечный результат, премии по итогам квартала и года, премии за выслугу лет, ощущение справедливости в оплате труда, ощущение экономического благосостояния);

3) рабочее место (территориальная близость к нему, хороший офис и мебель, современная оргтехника, служебный транспорт и автостоянка, хорошие эргономические и физиологические условия труда, уровень организации рабочего места, техника личной работы,

целевое планирование в организации, уровень нормирования труда, ощущение личной безопасности);

4) руководство организацией (доверие к руководителям, хорошие отношения с начальником, соблюдение прав личности сотрудника, стабильная кадровая политика, уважение подчиненных, преданность организации, удовлетворенность стилем руководства, возможность выборности руководителя, работоспособность руководства, желание работать в будущем с руководителем);

5) служебная карьера (наличие типовых моделей карьеры, выявление лидеров и работа с ними, планирование служебной карьеры, руководство способствует карьере, сочетание личных целей и целей организации, поощрение обучения персонала, продвижение по заслугам и квалификации, объективная аттестация кадров, желание долговременной работы, возможность карьерного роста);

6) социальные гарантии (оплата больничных листов, предоставление отпуска по графику, выплата гарантированных пособий, пособие в случае увольнения или по сокращению штатов, пособие в случае смерти сотрудника, дополнительная пенсия, медицинское страхование, страхование жизни от стихийных бедствий, соблюдение гражданских прав, ощущение социальной защищенности);

7) социальные блага (выплата материальной помощи к отпуску, получение фирменной одежды и обуви, оплата спортивно-оздоровительных услуг, подарки к юбилейным дням рождения, льготные кредиты на жилье и покупку автомобиля, компенсации транспортных расходов, компенсации расходов на питание, оплата расходов по детским учреждениям, достижение полного материального благосостояния, ощущение социального благополучия).

Аналогичный состав показателей качества трудовой жизни в организации можно найти и у Е.Б. Бойковой. По ее мнению, качество должно быть определено посредством оценки: 1) системы оплаты труда; 2) условий и системы охраны труда; 3) развития кадрового потенциала; 4) гибкости режима работы; 5) удовлетворенности содержанием и характером труда; 6) системы защиты трудовых прав [30].

Контекстный анализ элементов качества трудовой жизни, предложенных исследователями, позволяет заключить, что отрицательная качественная или количественная оценка даже части их свидетельствует о наличии в организации факторов деустойчивости человека в организационной среде, описанных в концепции Пфедфера.

Следует отметить, что в настоящее время и для мировой, и для отечественной экономической школы вопрос о перечне показателей, по которым можно судить о качестве трудовой жизни, является до сих пор однозначно нерешенным.

Исследование проблем стресса. Впервые термин «стресс» появился в журнале *Psychological Abstracts* в 1944 году [31]. Как отмечают авторы публикации [32], «стресс становится все более значимым фактором, влияющим на здоровье работников в меняющихся условиях труда. Он становится основной профессиональной вредностью большинства профессий, а факторы производства уходят на второй план». Данный тезис является своего рода постулатом для научного направления изучения вопросов стресса на рабочем месте и его последствий. Американский национальный институт профессиональной безопасности и здоровья (*NIOSH*) определяет связанный с работой стресс как «вредные эмоциональные и физические реакции, являющиеся результатом работы, которая не соответствует способностям, ресурсам или потребностям работников» [33].

М. Хольцер и Г. Хелфанд выделяют следующие такие стрессоры для рабочих мест, как: 1) исключенность из процесса принятия решений и отсюда — ощущение отсутствия контроля над работой; 2) плохие коммуникации при недостаточной обратной связи или ее полном отсутствии в отношении результатов работы; 3) повсеместная неясность относительно распределения ролей; 4) ощущение несправедливости системы вознаграждений; 5) отсутствие гарантии сохранения рабочего места; 6) сложность адаптации к новой технологии; 7) хроническая недоработка или переработка; 8) сменная работа; 9) неприятная или враждебная рабочая среда; 10) негативная социальная среда и 11) ответственность за принятие решений,

касающихся жизни и смерти [34]. Представляется, что данная совокупность стрессогонных факторов корреспондирует с факторами деустойчивости человека в организационной среде.

Научное направление изучения стресса на рабочем месте является мультидисциплинарным, объединяет представителей сфер экономики труда, организации управления, психологии, медицины. Они изучают различные аспекты данного явления. Так, например, специалисты по труду изучают условия труда, которые могут являть собой стресс-факторы, разрабатывают меры по охране труда в этой сфере, в области организации управления исследуются управленческие решения, которые являются источниками стресса для работников, и проводится стресс-анализ, психологи и медицина изучают реакции на стресс и их последствия для организма.

Сегодня социально ориентированные фирмы признают существование проблемы стрессов на рабочем месте. В качестве примера можно привести изданное на уровне группы компаний пособие «Управление стрессом на рабочем месте. Руководство для менеджеров и супервайзеров нефтяной отрасли» (<http://www.ogp.org.uk/pubs/378RUS.pdf>). В нем определяются источники стресса, стрессоры (недостаточность контроля, дефицит времени / сжатые сроки, ненадлежащие отношения в коллективе, чрезмерное количество командировок, отсутствие консультаций / обмена информацией, чрезмерная рабочая нагрузка, нехватка персонала, организационные изменения, угроза увольнения по сокращению штатов), признаки дистресса, предложен алгоритм оценки наличия стрессоров, а также перечень возможных корректирующих мер.

Социальная интоксикация организации. Словосочетание «социальное загрязнение» является русскоязычным вариантом перевода термина «*social pollution*». Первенство введения в отечественный научный оборот этого термина, а также термина «токсины организационной среды» принадлежит представителю Уральского государственного университета им. Б.Н. Ельцина А.Э. Федоровой. Ею (в том числе в соавторстве) опубликован цикл статей по данной тематике, содержащие, в том числе, и результаты социологических опросов на конкретных отечественных предприятиях (информация представлена на платформе *elibrary.ru*, например, [8], [9], [35], [36]). По нашему мнению, под социальным загрязнением следует понимать совокупность компонентов, присутствующих в социально-трудовой сфере, наносящих ущерб благосостоянию, вред физическому и психическому здоровью работника и ухудшающих качество его жизни. Эта формулировка несколько уточняет определение, предложенное А.Э. Федоровой, которая придерживается процессного подхода, предлагая под социальным загрязнением понимать процесс снижения качества жизни в результате внутренней и внешней экономической деятельности организации. Факторами социального загрязнения, по мнению исследователя, являются:

(а) токсическое руководство, внутри этой группы различаются организационные факторы, обусловленные стратегией минимизации затрат на рабочую силу и высокой дифференциацией оплаты труда, и личностные факторы (деструктивные черты характера менеджера, его психологическая профнепригодность и профессиональная некомпетентность),

(б) токсические кадровые технологии, как то: найм низкоквалифицированных работников, отсутствие или недостаточная адаптация новичков, неудовлетворительная материальная и моральная мотивация, отсутствие или формальная оценка результатов труда, отсутствие или недостаточное профессиональное развитие персонала, отсутствие или неэффективное управление корпоративной культурой, отсутствие или недостаточное обеспечение социальной защиты, нецелесообразные или нелегитимные увольнения),

(в) токсическое рабочее место, которое характеризуется содержанием труда (неинтересная работа, сверхнормативная работа, непонимание смысла и значимости работы), межличностными отношениями (неэффективное взаимодействие с руководителем, неконструктивные отношения с коллегами), организацией и условиями труда (высокая напряженность труда, неудовлетворительные условия, нехватка или устаревшее оборудование, нерациональное использование рабочего времени, постоянный стресс на рабочем месте),

(г) токсический персонал – деструктивные свойства личности работника, негативные установки работника, профессиональная некомпетентность работника, неконструктивные межличностные отношения [8]. Внутри этих групп дифференцируются токсические элементы, устранение или минимизации которых и являет собой «борьбу с социальным загрязнением».

Но несмотря на вышесказанное, для российской практики тема социального загрязнения организации пока не получила должного массового признания.

«Научное пространство» изучения вопросов устойчивости человека в организационной среде.

Объем статьи, к сожалению, не позволяет сделать более содержательного обзора научных направлений, связанных с исследованием различных аспектов устойчивости человека в организационной среде. Тем не менее, приведенная информация позволяет визуализировать абрис научного пространства изучения названных вопросов посредством нахождения места различным исследовательским направлениям и концепциям в элементах смысловой цепочки «явление – факторы – условия – последствия – результаты» (рисунок 4). Цель такой визуализации – в едином пространстве наглядно показать взаимосвязь между основными теориями и концепциями, изучающими предмет исследования настоящей статьи или прямо или косвенно связанными с ними.

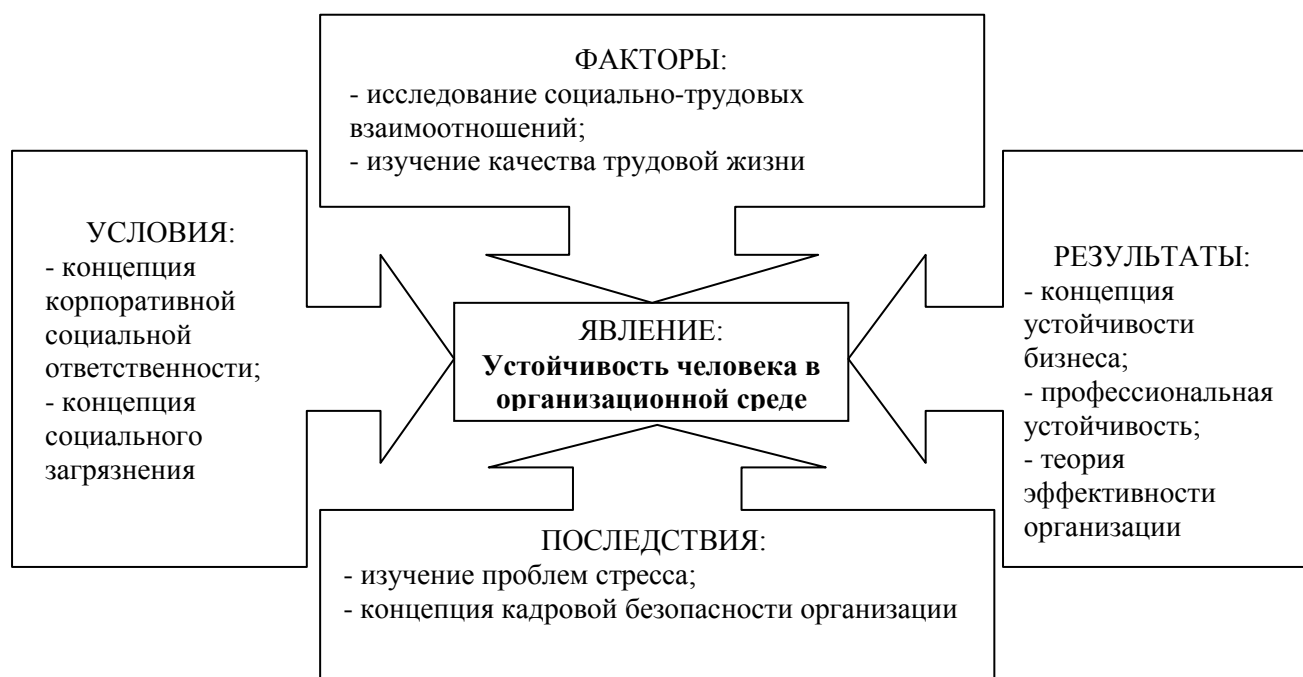


Рисунок 4 «Научное пространство» изучения вопросов устойчивости человека в организационной среде

Хотелось бы надеяться, что введение такого пространства и проведенное позиционирование концепции устойчивости человека в организационной среде относительно других научных направлений и концепций позволит читателю самостоятельно добавить интересующее его исследовательское направление, которая «выпала» из рассмотрения в настоящей статье, или более детально описать его собственную область исследования.

Признательность. Работа выполнена при поддержке Минобрнауки России в рамках базовой части Государственного задания на выполнение государственных работ в сфере научной деятельности (задание № 2014/2-752).

Литература:

1. McKenzie S. Social sustainability: Towards some definitions. Hawke research institute working paper series [электронный ресурс]. – URL: <http://www.unisa.edu.au/Documents/EASS/HRI/working-papers/wp27.pdf>.
2. Новиков А.М., Новиков Д.А. Методология. – М.: СИНТЕГ, 2007. – 668 с.
3. Kokemuller N. What Is Human Sustainability? [электронный ресурс]. – URL: <http://education.seattlepi.com/human-sustainability-4641.html>
4. Goodland R. Sustainability: Human, Social, Economic and Environmental. Part of: Encyclopedia of Global Environmental Change (editor-in-chief T. Munn). – John Wiley & Sons Ltd, Chichester, UK, 2002. – Vol. 5. [электронный ресурс]. – URL: http://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=8&ved=0ahUKEwiKjtqHmp7JAhWJwHIKHdQmDpcQFgg7MAc&url=http%3A%2F%2Fwww.balticuniv.uu.se%2Findex.php%2Fcomponent%2Fdocman%2Fdoc_download%2F435-sustainability-human-social-economic-and-environmental&usg=AFQjCNFd_7oQsrRPBdNksQzXrwT1jZj9aw&cad=rjt
5. Цыганкова И.В. Генезис формирования концепции качества трудовой жизни // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Социально-экономические науки. – 2007. – Т. 7. – № 3. – С. 183-190.
6. Pfeffer J. Building Sustainable Organizations: The Human Factor // Research paper series of Graduate School of Business Stanford University. – 2010, January. – Research Paper No. 2017 (R). – 28 p. [электронный ресурс]. – URL: <https://www.gsb.stanford.edu/faculty-research/working-papers/building-sustainable-organizations-human-factor>
7. Хольцер М., Хелфанд Г. Стресс на рабочем месте и производительность труда: проблема для общественного сектора // Персонал Микс. – 2001. – № 5 [электронный ресурс]. – URL: <http://www.cfin.ru/press/pmix/2001-5/12.shtml>
8. Фёдорова А.Э., Парсюкевич А.М. Факторы социального загрязнения внутриорганизационной среды // Вестник Омского университета. – Серия: Экономика. – 2013. – № 4. – С. 78-82.
9. Гатти М., Федорова А.Э. Устойчивость и двойственность в практике управления персоналом: где выход? // Управленец. – 2013. – №2(42). – С. 56-63.
10. Кузнецова Н.В. Угрозы кадровой безопасности организации // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2014. – №2(94). – С. 80-88.
11. Steven L. Sauter, Joseph J. Hurrell, Jr., Lawrence R. Murphy, Lennart Levi. Психосоциальные и организационные факторы. Документ из ИПС «Кодекс» [Электронный ресурс]. – URL: <http://base.safework.ru/iloenc?print&nd=857100002>
12. Решетников Е.Н. Проблема неустойчивости занятости собирает международный форум в Москве // Уровень жизни населения регионов России. – 2014. – № 3 (193). – С. 7-10.
13. Платонов К.К. Структура и развитие личности. – М.: Наука, 1986. – 255 с.
14. Кучер В.А. Подходы к определению понятий профессиональной устойчивости // Педагогический журнал. – 2011. – № 1. – С. 83-95.
15. Basovnikova M., Abramuszkinova Pavlikova E., Vavrina J. Economic performance of Czech business entities in the context of CSR's implementation // Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis. – 2013. – № 61(7). – Pp. 1985–1994.
16. Huber P., Nerudova, D., Rozmahel P. Competitiveness, social inclusion and sustainability in a diverse European union. – Berlin: Springer, 2015.
17. Koprina H. Sustainability: New Strategic Thinking for Business // Environment Development and Sustainability. – 2015, December [электронный ресурс]. – URL: https://www.researchgate.net/publication/282818719_Sustainability_New_Strategic_Thinking_for_Business
18. Bowen H. R. Social Responsibilities of the Businessman. – N. Y.: Harper & Row, 1953.
19. Levitt T. The Dangers of Social Responsibility // Harvard Business Review. – 1958. – Vol. 36. – № 5. – Pp. 41–50.

20. Макарова Е.П. Трансформация представлений о социальной ответственности бизнеса // Вестник Челябинского государственного университета. – 2011. – № 31(246). – С. 31–35.
21. Бурков В.Н., Губко М.В., Коргин Н.А., Новиков Д.А. Теория управления организационными системами и другие науки об управлении организациями // Проблемы управления. – 2012. – №4. – С. 2-10.
22. Мстиславский П.С. Вопросы теории и методологии анализа качества жизни // Уровень жизни населения регионов России. – 2002. – №2. – С. 12-18.
23. Третьяк С. Качество трудовой жизни: как его измерить и обеспечить в сфере услуг? // Бизнес-консалтинг. – 2005. – №3. – С. 39-43.
24. Зонова О.В. Систематизация эволюционирования подходов к понятию «качество трудовой жизни»: хронологическая и логическая связь // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2011. – № 2. – С 158-163.
25. Платонов О.А. Повышение качества трудовой жизни: опыт США. – М.: Культурно-производственный центр «Рада», 1992. – 188 с.
26. Цыганкова И.В. Современные взгляды на проблему качества трудовой жизни // Вестник Челябинского государственного университета. – 2008. – № 19. – С. 134-141.
27. Политика доходов и качество жизни населения / под ред. Н.А. Горелова. – СПб.: Питер, 2003. – 656 с.
28. Seashore St.E. The Future of Work: How It May Change and What It May Mean // Industrial and Labor Relations Report. – Fall, 1975. – Pp. 14-16.
29. Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник для вузов. – Н. Новгород: Изд-во НИМБ, 2001. – 495 с.
30. Бойкова Е.Б. Концепция качества трудовой жизни и теория КТЖ как ее дальнейшее развитие и конкретизация // Экономика труда и управление персоналом: Межвузовский сборник. – СПб: Изд-во СПб ГУЭФ, 1998. – С. 96.
31. Брайт Д., Джонс Ф. Стресс. Теории, исследования, мифы. Секреты болезни цивилизации. – СПб: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2003. – 352 с.
32. Осипова И.В., Пырикова Н.В., Антропова О.Н., Комиссарова И.Н., Зальцман А.Г. Психосоциальные факторы и стресс на рабочем месте в организованном коллективе [электронный ресурс]. – URL: <http://www.sworld.com.ua/index.php/ru/veterinary-medicine-and-pharmaceuticals-411/preserving-medicine-411/11715-411-0646>
33. Scorza J. Workshops: reduce workplace stress, increase profits [электронный ресурс]. – URL: <http://www.score.org/workshops/reducestress.html>.
34. Хольцер М., Хелфанд Г. Стресс на рабочем месте и производительность труда: проблема для общественного сектора // Персонал Микс. – 2001. – №5 [электронный ресурс]. – URL: <http://www.cfin.ru/press/pmix/2001-5/12.shtml>
35. Фёдорова А.Э., Парсюкевич А.М. Социальное загрязнение от экономической деятельности хозяйствующих субъектов: развитие категориального аппарата // Управленец. – 2013. – № 4 (44). – С. 16-21.
36. Федорова А.Э., Парсюкевич А.М. Влияние реструктуризации градообразующего предприятия на социально-трудовую сферу моногорода // Уровень жизни населения регионов России. – 2014. – № 4 (194). – С. 65-72.

Аннотация

Статья является научным обзором. Предметом исследования является устойчивость человека в организационной среде. Показано, что данная концепция набирает все большую популярность как в зарубежной, так и отечественной науке. Автор подробно исследует содержательное понимание предмета, на основе интеграции различных подходов предлагает определение понятия «устойчивость человека в организационной среде». В работе представлены аргументы в пользу наличия связи области изучения устойчивости человека в

организационной среде с другими научными концепциями устойчивости, такими, как профессиональная устойчивость, устойчивость бизнеса, корпоративная социальная ответственность, концепция эффективности бизнеса, проводя взаимное позиционирование их относительно друг друга. Отдельный раздел работы посвящен обзору состояния исследований в смежных научных областях исследования (изучение вопросов качества жизни, изучение стресс-факторов рабочего места, изучение вопросов социального загрязнения). В качестве научного результата статьи можно определить авторское представление современного «научного пространства» изучения вопросов устойчивости человека в организационной среде посредством нахождения места различным исследовательским направлениям и концепциям в элементах смысловой цепочки «явление – факторы – условия – последствия – результаты», что позволяет расширить научное представление об изучаемом явлении.