



**ФЕДЕРАЦИЯ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ**



**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ПРОФСОЮЗОВ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»**

**Сборник материалов  
первой международной  
научно-практической конференции  
«Костинские чтения»  
(Москва, 19 апреля 2018 г.)**



**Москва  
Берлин  
2018**

**Каз Е. М.,** к.э.н.

*г. Томск, Национальный исследовательский Томский государственный университет*

## **СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ФАКТОРЫ И ИХ РОЛЬ В ПОВЫШЕНИИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ КОМПАНИИ<sup>1</sup>**

*Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ в рамках научно-исследовательского проекта № 18–010–00340 «Бизнес-модель компаний как основа формирования общих ценностей и социального капитала».*

Исследование факторов и поиск резервов увеличения производительности труда в настоящее время столь же актуально, как и в XVIII веке, когда А. Смит впервые ввел понятие «производительность труда». Однако с тех пор наблюдается рост количества публикаций, посвященных изучению влияния не только технологических (применение прогрессивных технологий) и экономических (совершенствование управления, организации производства и труда; и т. д.) параметров, но и социокультурных<sup>2,3</sup>. Значимость последних особенно возрастает в контексте теории устойчивого развития, включающей показатель производительности в качестве одного из базовых элементов.

Указанная теория исходит из роли устойчивого развития как единства экологической, экономической и социальной эффективности. Именно такое единство содействует

---

<sup>1</sup> Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ в рамках научно-исследовательского проекта № 18–010–00340 «Бизнес-модель компаний как основа формирования общих ценностей и социального капитала».

<sup>2</sup> Гага В. А., Каз М. С., Миллер Е. В., Нехода Е. В., Солощенко Е. А. Экономика и социология труда (социально-трудовые отношения). – Томск: Изд-во ТГУ, 2009. – 520 с.

<sup>3</sup> Ивасенко А. Г., Никонova Я. И., Казаков В. В., Каз М. С. Инновации и организационные конфликты. Saint-Louis, Missouri, USA: Publishing House Science and Innovation Center, 2016. – 386 с.

получению компаниями положительного денежного потока в сочетании с приемлемым уровнем риска. Не случайно в «Методологическом руководстве по расчету индекса “Доу-Джонс устойчивое развитие”» (Dow Jones Sustainability Index) корпоративная устойчивость определяется как «подход к бизнесу, создающий стабильную прибыль для акционеров за счет использования всех возможностей и ограничения рисков, вытекающих из экологической, экономической и социальной ситуации»<sup>4</sup>.

Считаем, что в изменяющихся условиях производства и общественного развития в число ведущих факторов, оказывающих значительное влияние на производительность труда, саму по себе, а также на устойчивое развитие компаний в целом выдвигается феномен «доверие». Этот параметр явно просматривается за множеством показателей, с помощью которых различные группы исследователей пытаются «уловить» признаки устойчивого развития в рамках индекса «Доу Джонс устойчивое развитие» (Dow Jones Sustainability Index), индекса «ФУТСИ для благополучия» (FTSE4Good Index), направленного на оценку привлекательности компаний с учетом соблюдения ими этических стандартов в бизнесе и др.

Мы согласны с Ф. Фукуямой, который отмечает, что европейские и американские корпорации благодаря использованию символических ресурсов, а доверие относится к их числу, «обнаруживают, что способны производить тот же объем продукции с меньшими затратами рабочей силы, причем не в силу технологических нововведений, а в силу реорганизации трудовых отношений»<sup>5</sup>. Это подтверждают результаты прикладного исследования, проведенного нами среди сотрудников логистической компании (опрошено 117 человек) по методике, сформированной на основе

---

<sup>4</sup> Dow Jones Sustainability Index, DJSI [Электронный ресурс]: URL: [www.sustainability-indices.com](http://www.sustainability-indices.com) (дата обращения 04.02.2018).

<sup>5</sup> Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. М. 2008. С. 88.

принципов, изложенных в статье, посвященной программе исследования доверия в системе социально-трудовых отношений<sup>6,7,8,9</sup>. Оно подтвердило высокую положительную корреляцию на уровне 0,781 между доверием и факторами, влияющими на него, с одной стороны, а также на уровне 0,502 между доверием и результатами трудовой деятельности, с другой (корреляционные связи значимы при  $p=0,05$ ).

Данную закономерность важно учитывать при исследовании и совершенствовании методов повышения производительности труда как на уровне отдельных компаний, так и при формировании глобальных индексов устойчивого развития.

---

<sup>6</sup> Каз Е. М. Доверие в системе социально-трудовых отношений и экономика знаний: пространство факторов и программа исследования / Е. М. Каз // Российская экономика знаний: вклад региональных исследователей: сборник статей Всероссийской научной конференции с международным участием: Ч. 2. – Кемерово, 2017. – С. 46–50.

<sup>7</sup> Каз Е. М. Качественные и количественные методы в исследовании мотивации персонала / Е. М. Каз // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2013. – № 2 (22). – С. 97–101.

<sup>8</sup> Каз Е. М. Типология компаний и формирование социально-трудовых отношений: роль фактора «доверие» / Е. М. Каз // Информационные технологии в науке, управлении, социальной сфере и медицине: сборник научных трудов III Международной научной конференции. Томск, 23–26 мая 2016 г. – Томск, 2016. – Ч. 2. – С. 588–590. – 0,2 п. л.

<sup>9</sup> Каз Е. М. Типология компаний и формирование социально-трудовых отношений: роль фактора «доверие» / Е. М. Каз // Информационные технологии в науке, управлении, социальной сфере и медицине: сборник научных трудов III Международной научной конференции. Томск, 23–26 мая 2016 г. – Томск, 2016. – Ч. 2. – С. 588–590. – 0,2 п. л.