

НЕКОТОРЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

С.Э. МАЙКОВА, кандидат экономических наук

В настоящее время наметились тенденции перехода общества, основанного на господстве индустриальных технологий, к новому качеству общественного производства и социально-трудовой жизни.

В середине XX века резко возрос динамизм социальных процессов. Изменились люди, окружающая и деловая среда, факторы социально-экономического развития. Фундаментальный аспект всех изменений - изменения в людях. Перемены человеческих типов - самые сложные и трудные. Люди должны понимать, хотеть и иметь возможность претворить в жизнь изменения. Недаром Н.А. Бердяев заметил, что трансформация людей - одно из самых мучительных впечатлений его жизни.

В силу резкого ускорения процессов жизнедеятельности людей многие социальные и управленческие концепции уже не работают или работают плохо в современных условиях. Поэтому возникла необходимость отбросить старую парадигму, которая провозглашала приоритетность целей и задач развития государства, общества и обосновать новую, в центре которой стоит человек как личность. В деятельности сегодняшнего менеджмента предприятия должны преобладать социально-экономические и психологические методы управления над традиционными административными. Необходимо, прежде всего, выработать принципиально новые научные взгляды на человека, его место и роль в окружающем мире, обществе, организации, социальной группе, определить новые подходы к управлению человеческими ресурсами. Это требует всестороннего исследования самого человека, который по своей природе обладает множеством атрибутивных качеств и свойств, играет различные роли, выполняет многообразные функции на разных уровнях социальной реальности.

Сегодня управление предприятием строится на основе регулирования различных функциональных областей (управление производством, финансами, персоналом, социальным развитием и т.п.) Современные условия деятельности организаций диктуют принципиально новые основы управления. Главным должен стать подход, интегрирующий различные виды управленческой деятельности. При этом основной акцент должен быть сделан на человека, как на главный элемент этой системы. Это воплощается в рамках социального управления, которое обеспечивает сохранение целостности, качественной специфики организации, ее воспроизводство и развитие. Основной целью такой управленческой деятельности выступает повышение качества трудовой жизни людей. При этом категория качества трудовой жизни состоит из следующих компонентов: труд, физическое и социальное окружение на предприятии, система управления, соотношение между трудовой и нетрудовой сферой. В широком смысле качество трудовой жизни охватывает все то, что влияет на рабочего, включая такие вопросы, как организация и содержание труда, создание благоприятных, безопасных условий трудовой деятельности и охрана труда, его оплата, стимулирование и мотивация.

Таким образом, под качеством трудовой жизни мы будем понимать систематизированную совокупность свойств, характеризующих условия производственной жизни работника, позволяющих учесть степень реализации интересов работника и использования его способностей (физических, интеллектуальных, творческих, моральных и других).

Составляющие качества трудовой жизни нами были сгруппированы в три основных блока. К первому блоку отнесены базовые составляющие, определяющие саму возможность качественного выполнения трудовой функции работником в организации. Второй блок содержит составляющие, оказывающие непосредственное влияние на социально-психологическую обстановку в коллективе. Третий блок определяет возможность творческого развития личности в рамках организации.

Представленное деление достаточно условно, так как во многом зависит от структуры трудового коллектива, мотивационных установок, ожиданий, интересов и потребностей каждого сотрудника организации.

Основными направлениями в области повышения качества трудовой жизни являются: сосредоточение внимания руководства предприятий как на организационно-экономической эффективности производства, так и на нуждах работников, содействие широкому участию рабочих в принятии решений, прямо затрагивающих их собственную работу, что повышает ответственность работников и осознание ими общественной значимости своей трудовой деятельности; рассмотрение трудового процесса с точки зрения его содержания, развитие гуманизации труда, направленной на то, чтобы человек был удовлетворен трудом; обеспечение «гибкости» трудовой жизни путем реорганизации рабочего времени.

Концепция социального управления организацией сводится к научному обоснованию сущности, целевых установок и задач данного специфического вида менеджмента, определению путей, методов и средств их реализации с учетом реальной ситуации и прогнозируемых перспектив и тенденций общего экономического развития.

В разработке концепции социального управления важное значение имеет четкое определение ее структуры и содержания. Структурно-логическую схему построения концепции можно представить в виде следующих составляющих элементов:

- анализа ситуации и характеристики проблем;
- преамбулы концепции, предполагающей краткое изложение целевых установок и задач;
- стратегии достижения поставленных целей;
- выявления приоритетных направлений политики и социально-экономических предпосылок ее реализации;
- определения научно-методического, информационного, финансового, материально-технического обеспечения;

- расчета прогнозной оценки эффективности и ожидаемых результатов реализации концепции.

Социальное управление, в отличие от других видов управления, осуществляется в системе человеческих отношений и представляет собой воздействие на отдельных индивидуумов, слои, группы, коллективы с целью сохранения или изменения их качественных и количественных характеристик, совершенствования и развития. Именно здесь управление приобретает характер определенного рода деятельности, а решающим для социотехнических систем управления является не технический (использование различных машин и технических устройств) и даже не технологический (совершенствование технологии управления), а человеческий фактор.

Современное динамичное внешнее окружение хозяйствующих субъектов, прежде всего предприятий корпоративного типа, определяет характер развития их социальной среды. Изменились требования к технологиям управления социотехническими системами, качеству выпускаемой продукции. Предприятия все больше ориентируются на удовлетворение существующих потребностей, а не на производство ради производства.

В настоящее время основным ресурсом повышения эффективности деятельности предприятий является персонал. В связи с этим существенно возросло требование к его качеству. Большое внимание уделяется профессиональной подготовке, мастерству, творческому мышлению специалистов. Наряду с этим развитие информационного поля обуславливает мобильность высококвалифицированных кадров.

Исследование, проведенное на промышленных предприятиях Республики Мордовия, показало ряд несоответствий в работе служб отвечающих за социальное развитие организации. Во-первых, недостаточное внимание к личности работника, его интересам, запросам, мотивам деятельности. Во-вторых, в большинстве случаев системы стимулирования неэффективны и не отвечают требованиям времени. В-третьих, не уделяется должного внимания системам подготовки и переподготовки сотрудников на самих предприятиях. На недопустимо низком уровне находятся экономическая и социально-психологическая грамотность, это препятствует творческой

самореализации личности на производстве. Поэтому в настоящее время особую актуальность в рамках концепции социального управления организацией приобретает решение следующих задач:

- обеспечение экономического благосостояния работников;
- создание на производстве достойных условий труда
- разработка и реализация мер по стабилизации и совершенствованию профессионально - квалификационной структуры трудового коллектива;
- создание необходимых условий для развития и творческой самореализации человека, обеспечение высокой социально-психологической и экономической грамотности;
- укрепление морально-психологического климата в коллективе.

Решение поставленных задач возможно только в рамках интеграции потребностей и интересов работника и ожиданий предприятия. Любой сотрудник ожидает от организации достойных условий труда, признания и поощрения его работы, социальной защищенности и гарантий.

Организация в свою очередь ожидает от человека труда в определенном объеме и качестве, то, что он проявит себя как специалист в определенной области, обладающий необходимыми знаниями и квалификацией, способствующий успешному ее функционированию и развитию; исполнитель определенной работы, готовый осуществлять ее качественно; специалист, стремящийся к развитию своих способностей; человек, обладающий определенными личностными и моральными качествами; член организации, разделяющий ее ценности, способный создавать коммуникации и поддерживать нормальные отношения с коллегами; сотрудник, поддерживающий распорядок и соблюдающий нормы поведения; работник, преданный организации и готовый защищать ее интересы.

Эффективность любого процесса управления, в том числе и социального управления, достигается, тогда когда цели организации и цели ее членов совпадают (рисунок 1).

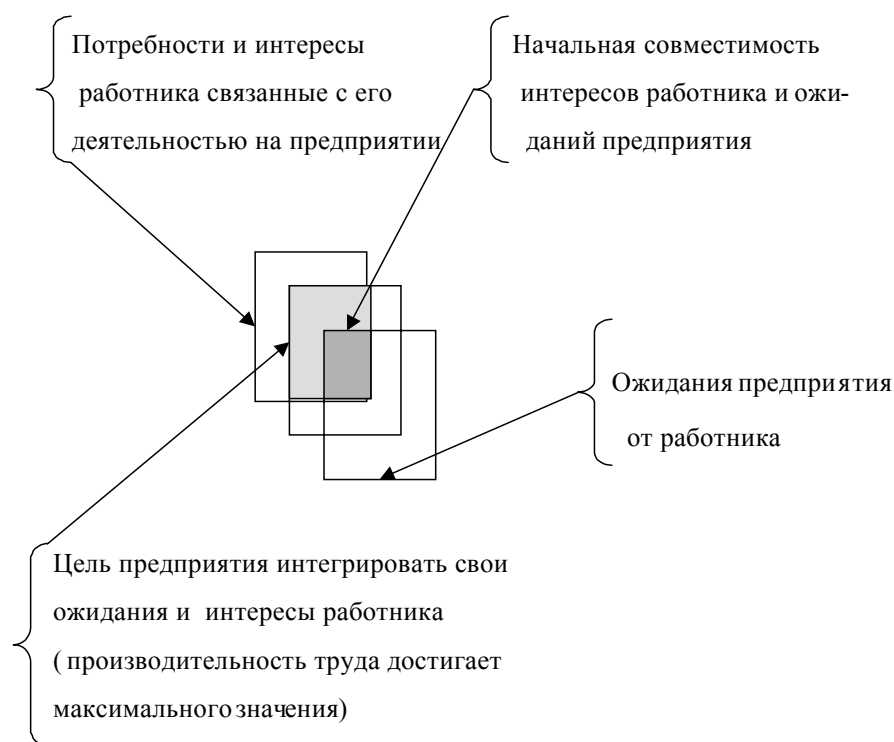


Рисунок 1 – Интеграция потребностей и интересов работника и ожиданий предприятия.

На большинстве промышленных предприятиях наблюдается несовпадение интересов и потребностей работников и ожиданий предприятий. Руководство, не зная реальных потребностей и ожиданий работников, не в состоянии уделять достаточного внимания улучшению условий труда, построению эффективной системы материального и морального стимулирования. Все это в конечном итоге препятствует достижению целей самой организации. Снижается производительность труда, ухудшается качество выпускаемой продукции, что непосредственно сказывается на финансовых результатах деятельности. К тому же предприятие формирует негативный имидж работодателя и партнера по бизнесу.

Преодоление этой негативной тенденции возможно только в случае, когда каждый член трудового коллектива будет причастен к формированию и реализации стратегии развития предприятия. Никакие технические новации не принесут полноценного результата, если не учитывать позиции человека, его ожиданий.

Одной из значимых проблем новой концепции социального управления являются патерналистские ожидания работников. Большинство людей, которые сегодня составляют основу трудовых коллективов предприятий, привыкли к опеке со стороны работодателя, которым на протяжении более 70 лет было государство.

Учитывая сложившуюся ситуацию в социальной сфере, приоритетными направлениями концепции социального управления для промышленных предприятий в настоящее время являются:

- гуманизация труда, изменение его характера и обогащение содержания;
- гарантирование справедливого вознаграждения за труд, развитие материального и особенно морального стимулирования работников;
- развитие кадрового потенциала, повышение квалификации сотрудников;
- создание условий для безопасного труда, сохранения здоровья трудящихся, снижения уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- реформирование системы охраны труда;
- модернизация рабочих мест с учетом требований научно-технического прогресса;
- обеспечение демократизации трудовой жизни, расширение участия трудящихся в управлении производством и принятии решений и др.;
- применение различных форм повышения гибкости трудовой жизни (гибких графиков, альтернативного расписания и др.);
- повышение заинтересованности предприятий в социальной защите своих работников.

Фундаментом реализации данных направлений должно стать широкое применение диагностики потребностей и интересов работников, социально-трудового мониторинга, социально-психологических исследований, изучение степени влияния тех или иных стимулов на повышение их трудовой и социальной активности.

Использование инструментов социально-психологической диагностики позволит сегментировать трудовой коллектив предприятия в соответствии с типом

преобладающего мотива. Мы предлагаем выделять два основных типа мотивационных установок работников: ценностный и прагматический. Важность определения сегментов трудового коллектива в соответствии с типом мотива подтверждается проведенными исследованиями на промышленных предприятиях Республики Мордовия. Тип мотивационных установок должен учитываться в рамках действующей системы мотивации. Такой подход позволит наиболее полно удовлетворять потребности каждого члена трудового коллектива. Вместе с тем - это реальная возможность более эффективного расходования финансовых ресурсов фонда потребления. Для реализации данных направлений необходимо, четкое понимание того, что в основе самой концепции лежит подход к пониманию творческого характера человеческой личности, необходимость обогащения содержания труда.

Определив приоритетные направления концепции социального управления необходимо разработать стратегию достижения поставленных целей и интегрировать ее в общую стратегию развития предприятия.

Достижение целей социального управления должно основываться на ряде основополагающих принципов.

1. Анализ изменений внешней среды организации и ее внешнего окружения должен осуществляться на систематической основе. Практическая реализация этого принципа возможна в рамках системы социального мониторинга.
2. Важным является принцип единства целей социального и экономического развития организации. Необходимо соблюдение паритета развития этих областей, что позволит достичь наиболее гармоничного развития.
3. Реализация приоритетных направлений концепции должна основываться на принципах развития действующей системы управления и экономической эффективности.
4. Изменения в социальной среде организации должны осуществляться на добровольной основе. Только в этом случае достигается наибольшая эффективность процесса.

5. Информационное поле реализации концепции социального управления должно быть доступно каждому члену организации.

6. Должны обеспечиваться объективные оценочные показатели результатов социального управления и оперативное регулирующее воздействие, цель которого корректировка целей, планов и мер по реализации стратегии социального управления.

Практическая реализация изложенной концепции возможна в рамках модели социального управления организацией.

Ядром модели является человек как личность с присущими ему физиологическими, морально-психологическими, интеллектуальными и поведенческими качествами.

Основной целью каждой из подсистем модели является развитие человека в организации, его творческого и профессионального потенциала, повышение его благосостояния. На этой основе достигается развитие самой организации и высокая эффективность ее деятельности.

Основными составляющими модели социального управления организацией являются:

- трудовые отношения;
- система мотивации и стимулирования труда;
- правовые отношения и социальное партнерство;
- социальные отношения, возникающие между членами трудового коллектива;
- организационная культура;
- социальная ответственность.

Все составляющие модели должны через процессы управления и самоорганизации «работать» на человека как на личность, обеспечивая условия для его максимальной самореализации и самосовершенствования (рис.3). Они призваны служить всестороннему развитию человека в организации через процесс улучшения качества трудовой жизни. Взаимодействие всех составляющих осуществляется в «поле» ор-

ганизационной культуры и социальной ответственности организаций (заштрихованная область на рисунке 2).

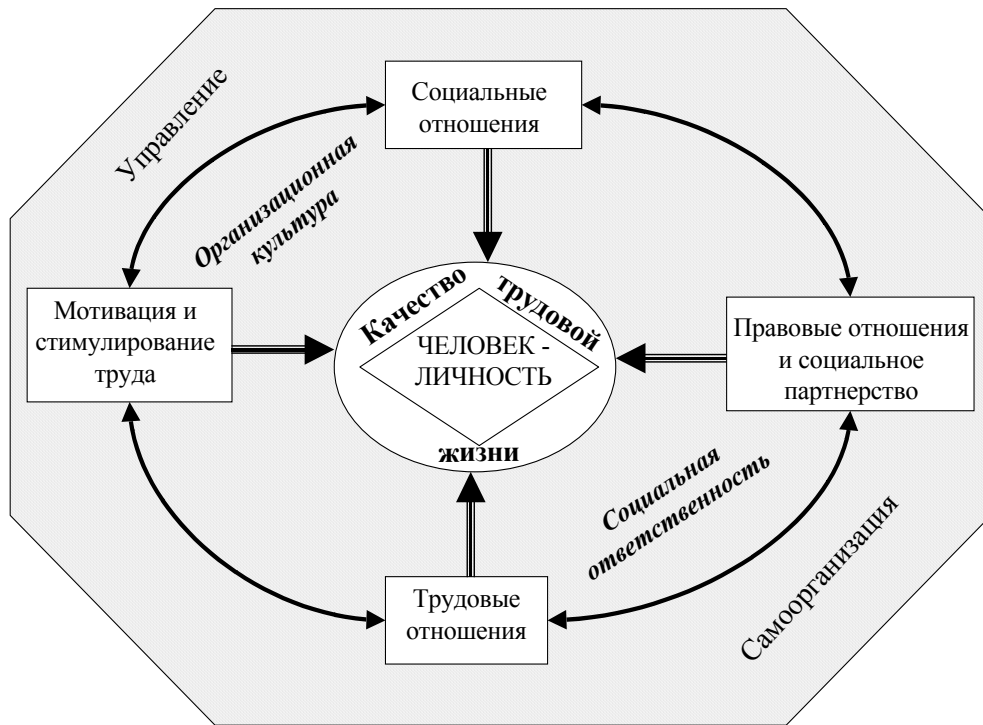


Рисунок 2 – Модель социального управления организацией

Так трудовые отношения формируются и развиваются в процессе непосредственного выполнения трудовых функций. Они должны обуславливать творческий характер работы, персональное развитие, сплоченность трудового коллектива.

Социальные отношения представляют собой систему устойчивых связей между индивидами и их группами, сложившихся в рамках организационной культуры организации. Оказывая непосредственное влияние на отношения в группах, личную жизнь, социальные отношения формируют качество трудовой жизни каждого члена коллектива. Подсистема мотивации и стимулирования труда определяет четкие критерии вознаграждения, продвижения, основанного на заслугах. Подсистема правовых отношений регламентирует рамки деятельности сотрудников. Определяется система взаимодействия всех субъектов социально-трудовых отношений в организации. Функционируя в неразрывной взаимосвязи, все составляющие модели социального управления служат взаимным дополнением и обогащают друг друга, спо-

способствуя развитию организации в целом, через развитие каждого ее члена. Наряду с использованием традиционных инструментов управления, в рамках модели целесообразно использование специфических инструментов. К ним можно отнести систему социальных гарантий и льгот, направленных на повышение качества жизни человека.

Система социальных гарантий как инструмент социального управления должна обеспечивать реализацию основных социально-экономических прав сотрудников организации. В трудовом коллективе должен быть четко определен статус каждого работника, обозначены его права и обязанности. Система социальных гарантий призвана поддерживать реализацию прав каждого работника, без чего невозможна реальная свобода и независимость личности в рамках организации.

Социальные гарантии выступают основой социальной защищенности работника. На предприятии необходимо сформировать дееспособную систему социальных гарантий, отвечающую требованиям социальной среды. К основным элементам такой системы можно отнести:

- систему правовых гарантий (юридическая поддержка работников предприятия);
- пакеты социальных компенсаций;
- систему внутриорганизационного социального страхования;
- обеспечение оптимальных условий труда;
- страхование работников, работающих в условиях повышенного уровня травмоопасности.

Другими не менее важными элементами социальной защищенности человека в организации являются социальные льготы. Они также являются действенными инструментами управления в рамках рассматриваемой модели.

С помощью социальных льгот работодатель должен поддерживать своеобразный баланс интересов работников различных групп.

Система социальных льгот, оказываемых предприятием, может включать в себя следующие блоки:

- предоставление приоритетного права пользования объектами социальной инфраструктуры;
- организация льготного социального кредитования (в целях улучшения жилищных условий, осуществления лечения и т.п.);
- предоставление возможности обучения и повышения квалификации на льготных условиях;
- обеспечение доставки персонала к месту работы;
- поддержка членов семей сотрудников предприятия.

С точки зрения системного подхода модель социального управления представляет собой социальное пространство в виде двух его компонентов - социального объекта и субъекта управляющего процесса, а также объединяющих их прямого и обратного коммуникативных каналов. Данная модель должна строиться с учетом влияния внешних и внутренних факторов.

Все факторы влияния должны ранжироваться на основе их значимости. Целесообразно в рамках информационного обеспечения модели социального управления создать подсистему мониторинга факторов влияния.

Реализация описанной модели управления на конкретном предприятии требует учета специфики его деятельности, анализа существующих организационно-экономических предпосылок модернизации систем управления. Это довольно длительный процесс, который может потребовать реорганизации структуры предприятия и вложения значительных финансовых ресурсов.