

Социальные факторы результативности деятельности

Social performance factors

Соколов А.Д.

Аспирант ЧОУ ВО «Санкт-Петербургский университет технологий управления и экономики», г. Санкт-Петербург

e-mail: onlyforbusiness6898@gmail.com

Sokolov A.D.

Postgraduate student, St. Petersburg University of Management Technologies and Economics, St. Petersburg

e-mail: onlyforbusiness6898@gmail.com

Аннотация

В статье рассматривается влияние социальных факторов на результативность деятельности предприятия. Автором проанализированы способы повышения эффективности и осмысления результатов участия работников в управлении предприятием.

Ключевые слова: социальные факторы, управление предприятием, социальное партнерство.

Abstract

The article deals with the influence of social factors on the performance of an enterprise. The author analyzed ways to improve efficiency and comprehend the results of employees' participation in enterprise management.

Keywords: social factors, enterprise management, social partnership.

Динамика социальных факторов оказывает существенное влияние на результативность деятельности предприятия: изменения условий социальной среды, их оптимизация приводят к повышению эффективности труда.

Социальная среда организации охватывает целый ряд структур и социальных институтов, среди которых можно выделить социальную базу, рабочую среду, условия отдыха, обеспечение безопасности работников, социальная защищенность (в которую также включаются социальные льготы и страхование, экономическая и правовая защищенность в целом), материальное вознаграждение (и как оплата за сделанную работу, и как способ стимулирования работников), социально-психологические факторы (отношение к труду, социально-психологический климат (СПК), взаимоотношения в коллективе, стабильность коллектива, развитие корпоративной трудовой морали, заинтересованность в результатах индивидуальной и коллективной деятельности [1], степень стабильности организации. Наличие постоянного состава создает у сотрудников ощущение стабильности, высокая текучесть кадров - нестабильности, ненадежности, существования серьезных негативных причин для такого состояния кадров. Однако и противоположная ситуация (абсолютная стабильность кадрового состава) оказывает отрицательное влияние на продуктивность деятельности организации, его прогрессе, процессы в коллективе, формировании новых подходов и пр. Соответственно, благоприятна именно относительная стабильность

кадрового состава с небольшой, однако постоянной текучкой кадров. Социальный фактор, который также необходимо учитывать, проявляется в сбалансированности состава по возрасту. Существует следующая закономерность: сотрудники среднего возраста отличаются высокой трудовой активностью, в то время как молодые проявляют большую общественную активность, они также более склонны к внедрению инноваций в рабочий процесс, стремятся повышать свой профессиональный уровень.

Безусловно, перечисленными структурами список социальных факторов не исчерпывается, к ним также относятся [2] кадровая политика предприятия, которая влияет на принятие кадровых решений, стабильность системы управления персоналом, мобильность руководителей к трансформациям принципиального характера, целевые установки руководящего состава организации. При этом оптимальность именно перечисленных характеристик обеспечивает продуктивность управления социальным развитием организации.

Таким образом, адекватное состояние названных структур и институтов повышает потенциал организации, ее эффективность. При этом социальные факторы влияют на возрастание эффективности опосредованно: при их благоприятной динамике происходит рост удовлетворенности трудом у работников, что приводит к повышению самодисциплины, ответственности, трудовой активности, инициативности и т.п.

В то же время в период социальных преобразований большое значение приобретает социальная защита.

Социальная защита предусматривает установление социальных гарантий, определение механизма их реализации и обеспечение социальной поддержки [3].

Произошедшие ценностные трансформации спровоцировали ослабление трудовой мотивации, значительно ухудшили качество рабочей силы и труда и его эффективность. Обострение противоречий между статусом наемного работника и его ролью, а также реальным вкладом в результат деятельности организации (предприятия), является одной из причин, оказывающей воздействие на данные процессы [4]. В связи с этим возникает необходимость создания нового метода регулирования социально-трудовых отношений - социального партнерства. Под этим подразумевается совокупность отношений сотрудничества между работодателем и персоналом для достижения общих целей предприятия, в успешной деятельности которого заинтересованы обе стороны.

В настоящий момент основные формы социального партнерства [5] закреплены в ст. 27 Трудового кодекса (ТК) РФ [6], в этот перечень входят:

- коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- проведение взаимных консультаций (переговоров) как по вопросам регулирования трудовых отношений, так и по иным непосредственно связанным с ними отношениям;
- обеспечение гарантий трудовых прав работников;
- совершенствование трудового законодательства.

Помимо этого, ТК РФ регламентирует порядок участия работников и/или их представителей в процессе управления хозяйствующим субъектом. Порядок решения трудовых споров в досудебном порядке также установлен в ТК РФ. Однако кроме описанных форм социального партнерства продуктивными представляются также следующие:

- внедрение представительных органов, способствующих вовлечению персонала предприятия в управленческие процессы;
- обеспечение условий, при которых работники участвовали бы в распределении результатов производственной деятельности;

- решение вопросов, характеризующих их деятельность.

Форма социального партнерства, при которой посредством системы представительных органов сотрудники участвуют в управлении, присуще наличие на предприятии постоянных органов, наделенных значительными полномочиями в решении различных вопросов - они формируются из представителей работодателей и работников [7].

Форма социального партнерства возможна и когда работники участвуют в собственности компании, т.е. становятся совладельцами предприятия. За счет этого они приобретают право участвовать в распределении прибыли и решении ключевых вопросов на собраниях акционеров.

Вовлеченность сотрудников в процесс решения вопросов, относящихся к их сфере деятельности, как одной из форм социального партнерства - позволяет работнику участвовать, во-первых, в определении приоритетных задач, во-вторых, в самостоятельном принятии решений; в-третьих, в самом процессе осуществления изменений.

В зависимости от степени вовлеченности работника в процесс принятия решений, участие может принимать различные формы. Возможны следующие варианты: когда работник только выдвигает предложения, когда он вырабатывает альтернативы, когда принимает участие в окончательном выборе решения. В вопросах, связанных с изменениями, работников привлекают к планированию тех из них, которые касаются развития организации.

Таким образом, социальное управление обеспечивает связь между трудовым вкладом работников и удовлетворением их социальных потребностей. Это, в свою очередь, способствует существенному смягчению проблемы социального неравенства и уменьшению общей социальной напряженности.

Литература

1. Центр управления Финансами. <https://center-yf.ru/data/stat/socialnye-factory.php>)
2. *Иванова-Швец, Л.Н.* Социальные факторы инновационного развития регионов / Л. Н. Иванова-Швец // Уровень жизни населения регионов России. – 2018. – № 3(209). – С. 53-58. – EDN YMREPB.
3. Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы: Монография/ Зыкина Т. А. ; Сев. (Арктич.)федер. Им. М.В. Ломонова.-, Архангельск: ИД САФУ, 2014, 108 стр.
4. *Акинфиева Н.В.* Становление государственно-общественного управления образовательными системами как необходимое условие стратегического развития // ИТС. 2004. №4 (37). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/stanovlenie-gosudarstvenno-obschestvennogo-upravleniya-obrazovatelnyimi-sistemami-kak-neobhodimoe-uslovie-strategicheskogo> (дата обращения: 05.02.2023).
5. *Тимошкина, Е.В.* Социально–ориентированные инновации в области организации труда: их сущность, задачи и влияние на качество трудовой жизни работников / Е. В. Тимошкина // Экономика и предпринимательство. – 2013. – № 9(38). – С. 293-298. – EDN RAUYQH.
6. ТК РФ Статья 27. Формы социального партнерства URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/e56de5e5125faeb32a87f9d32dba68e9e776ec06/(дата обращения: 05.02.2023).
7. *Короткова, Е.А.* Формирование системы социального партнерства на предприятии : автореф на соиск. уч. Степ. Канд. Эконом. Наук, Воронеж, 2005