

Секция «Современные технологии управления человеческими ресурсами»

**К проблеме управленческой активности рядовых работников
промышленности**

Научный руководитель – Корель Людмила Васильевна

Павлюк Екатерина Александровна

Сотрудник

Институт экономики и организации промышленного производства Сибирского отделения
РАН, Новосибирск, Россия
E-mail: katerina.pavlyuk@gmail.com

Проблема и актуальность исследования. Эффективное развитие промышленного предприятия в условиях модернизации, внедрения новых передовых технологий невозможно без сбалансированного синхронного взаимодействия и перестройки всех его подсистем - экономической, технолого-производственной, организационной, информационной, идеологической, социокультурной, ментально-когнитивной, социально-управленческой и др. [1] [3] [4]. В противном случае - на всех этажах организационно-управленческой пирамиды предприятия неизбежно возникают очаги предкризисного и кризисного состояния, вызванные конфликтами, напряжениями и сбоями в функционировании его подсистем.

Особое звучание приобретает сегодня проблема состояния и необходимости трансформации социально - управленческой подсистемы промышленного предприятия в связи с переходом к новым промышленным укладам (VI и VII), предполагающим делегирование полномочий управления в руки рядовых сотрудников, апофеоз знания вместо «должностной власти и закреплённого иерархией господства», отказ от «должностной привилегированности стратегического видения по отношению к непосредственно связанным с процессом опытным и профессиональным знанием».

Целью нашего исследования стало выявление особенностей управленческих взаимодействия руководителей (и их заместителей) с рядовыми работниками, а также степени вовлечённости последних в процессы децентрализованного распределения полномочий в ходе жизненного цикла предприятия.

Информационная база - почтовый социологический опрос руководителей (и заместителей руководителей) промышленных предприятий г. Новосибирска (2016г.) в рамках проекта: «Предприятие Сибири в силовом поле «новой индустриализации»: социально-экономические трудности и ресурсы обновления». Анкета эксперта была разослана руководителям 194 предприятий г. Новосибирска (заполненными возвращены 31 анкета - 16% от всей совокупности). Отраслевая структура предприятий, руководители которых заполнили и прислали анкеты, охватила все основные отрасли промышленности города, как традиционные, так и новые для него. Следует отметить, что в нашем опросе приняли участие, в том числе, крупнейшие в городе предприятия-бренды России. Среднесписочное число работников одного предприятия составила - 608 человек. [2]

Ответы экспертов на поставленные в анкете вопросы, являются, с одной стороны, продуктом отражения в сознании руководителей конкретных реалий модернизационных процессов, с другой же - неким «агрегированным» результатом индивидуальной концептуализации нашими экспертами той реальности, которую они наблюдают на руководимых ими предприятиях.

В результате исследования в ответе на вопрос «**Оцените, пожалуйста, степень соответствия подструктур Вашего предприятия (технологической, производственной, организационно-управленческой и др.) разным стадиям развития.**» 54 % руководителей (Таблица 1) указали для своего предприятия гуманизацию труда,

развитие партнерских отношений. Управляющие готовы идти на диалог с подчиненными, при этом, иерархия из вертикальной перестраивается в горизонтальную, что позволяет говорить о более продуктивном взаимодействии трудового состава и управляющей элиты. Соблюдая подобную динамику и постепенно переходя к более совершенной модели социального развития, в скором времени можно получить более 27% (количество управляющих, указавших на наличие на предприятии «сотовой» структуры социального развития) выборов.

В ответах на вопрос «**Напишите, пожалуйста, с какими именно факторами связано неполное (недостаточно полное) использование трудового потенциала работников Вашего предприятия**» 45% руководителей выбрали в качестве барьеров социокультурные, назвав среди них: отсутствие навыков самоуправления и самоконтроля, недостаточную мотивацию к труду, средний уровень дисциплины, низкий уровень корпоративной культуры, низкую квалификацию вновь принятых рабочих, слабую систему обучения и слабое доверие между руководителями разного уровня и подчиненными, доставшееся в наследство от прежних лет. Сотрудники ставят в приоритеты прошлую стабильность, ведя работу по старым лекалам. Среди опрошенных 32% указали на низкий уровень вовлеченности сотрудников в дела предприятия, однако 45% отметили степень участия на среднем уровне, что говорит об изменениях и внутрипроизводственных состояниях мотивации сотрудников к участию в делах организации.

Основой установления продуктивных и долговременных отношений является социальная гарантия и общий климат внутри коллектива. Коллектив, умеющий вести диалог, сосуществовать и принимать новые условия, априори является наиболее продуктивным и перспективным, нежели коллектив, зафиксированный на эгоцентризме каждого работника вне конкретных функций, прописанных в должностной инструкции. Это же касается и взаимных отношений между управляющими предприятием и сотрудниками. Гарантия соблюдения прав, свобод и внимание к «гласу народа» со стороны топ-менеджеров предприятий и руководителей повысит уровень доверия персонала, что в свою очередь позитивно скажется на корпоративном климате внутри организации на всех уровнях иерархии.

Источники и литература

- 1) Клейнер Г.Б. Институциональная структура предприятия и стратегическое планирование на микроуровне : цикл публич. лекций "Акад. РАН студентам ГУУ". - М.: ГОУВПО Гос. ун-т упр., 2004 - 49 с.
- 2) Корель Л.В., Павлюк Е.А. Мотивация к труду работников российских промышленных предприятий в условиях реиндустриализации // Общество и экономика. — 2017. — №2. — С. 14-35.
- 3) Фельдхофф Ю. Перелом в развитии или блокирование развития промышленного труда? В кн.: Проблемы теоретической социологии Выпуск 2. Изд.-во Санкт-Петербургского университета. 1996. С.263-276.
- 4) Vallas S. The transformation of work. JAI Press, 2001

Иллюстрации

Стадии социального развития	Процент «присутствия» на предприятии, (%)
Жесткая социальная структура, препятствующая свободной циркуляции групп по иерархической лестнице; эксплуатация наемного труда; отчуждение работника от процесса и результата труда, от возможности самореализации, от власти, от управления; минимум льгот и социальных гарантий	19
Гуманизация труда, развитие партнерских отношений, доверия; рост и расширение спектра социальных гарантий; социальная структура остаётся статусной, иерархической; однако начинается процесс её трансформации от вертикального типа к <u>горизонтальному</u>	54
Надежная система социальной защищенности работника, дальнейшая гуманизация труда, развитие партнерских отношений, рост доверия, минимизация социальной дистанции между управленческим и рядовым персоналом, социальная структура – функциональная, «сотовая» Понимание значимости работы как способа самореализации	27
ИТОГО	100

Рис. 1. Таблица 1