в роли социорганизационной системы

подходы к оценке функционирования социоорганизационных систем

Аннотация

В данной статье рассматриваются вопросы функционирования социоорганизационных систем и, в частности, подходы к оценке состояния и развития социоорганизационных систем на предприятии. Отмечается, что в существующих методах оценки функционирования систем не уделено должного внимания роли в них человека и характеру его взаимодействия с социоорганизационной системой, в связи с чем предлагается новый подход к анализу эффективности функционирования социоорганизацонных систем при помощи комплексных показателей качества трудовой жизни.

Ключевые слова: оценка функционирования систем, социоорганизационные системы, качество трудовой жизни, эффективность деятельности

Потуданская Вера Федоровна
д-р экон. наук, профессор, заведующая кафедрой экономики и организации труда, декан факультета экономики и управления,
kipervar@list.ru

Кипервар Елена Анатольевна
канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и организации труда,
kipervar@list.ru

Омский государственный технический университет

В условиях острой необходимости модернизации и инновационного развития российской экономики, а также вызовов глобальных кризисных тенденций, приобретает актуальность проблема эффективного функционирования современного предприятия, сочетающего в себе реализацию как экономических, так и социальных функций. Немаловажная роль в решении данной проблемы принадлежит социоорганизационным системам.

Обращаясь к теории систем, необходимо отметить, что для всякой системы свойственна внутренняя упорядоченность, согласованность взаимодействия разных частей, обусловленных ее строением. Процессы и действия в системе должны совершенствовать взаимосвязи между частями целого.

СОС – это система организации социально-трудовых отношений, которая основывается на использовании современных средств и методов управления персоналом

Применительно к организационным системам в научной литературе, рассматривающей теории систем, выделяется понятие социоорганизационных систем, которые связывают в единое целое и координируют технологические, экономические и социальные системы. Социоорганизационная система (СОС) призвана выполнять организационные функции в сочетании с социальными.

Понятие и роль социоорганизационных систем

СОС – это система организации социально-трудовых отношений, которая основывается на использовании современных средств и методов управления персоналом, создающая возможность эффективно использовать трудовой потенциал работников [1] .

Социоорганизационная система в рамках предприятия призвана содействовать формированию персонала предприятий, воспроизводству рабочей силы, формировать и обеспечивать стабильность структуры управления и контроля на предприятии, распределение ответственности в ходе принятия решений, оптимизировать эффективность системы стимулирования и оплаты труда работников, способствовать реализации интересов работников и развитию их интеллектуальных, творческих, организаторских и других способностей.

Как было отмечено выше, в современной экономике России на первый план выходят вопросы ее инновационного развития, что требует особого рассмотрения функционирования организации систем и роли человека. Конкурентоспособность экономики обеспечивается высокими темпами научно-технического прогресса, модернизацией техники, внедрением новых технологий, полной сменой поколений техники за достаточно короткий промежуток времени. В таких условиях особая роль отводится трудовому и интеллектуальному потенциалу личности.

Рассмотрение человека и организации, обеспечение субоптимизации их на основе технико-технологических и организационных преобразований, обеспечение их соответствия друг другу, вызывают необходимость рассмотрения социоорганизационных систем в теоретическом и практическом аспекте. Исследования СОС, и происходящих в них

процессов имеет определенную сложность, обусловленную тем, что работники как элементы системы находятся в отношениях, изменение которых приводит к трансформации системы, изменению эффективности ее работы. При этом человеческий капитал, человеческие знания, способности приобретают большую значимость.

Развитие предприятия основано на необходимости осознанного качественного преобразования: формирования организационной целостности, развития корпоративной культуры, совершенствования трудовых отношений и способности производить инновационные продукты, востребованные обществом. Это определяет предприятие как развивающуюся социально-экономическую систему.

Социоорганизационная система с позиции социально-трудовых отношений

Рассматривая СОС с позиции социально-трудовых отношений, следует обратить внимание на необходимость оценки ее состояния, степени развития, что вызывает некоторую сложность в ходе исследований. В отечественной литературе сложились логический и системный подходы к исследованию систем, экономико-статистические и экспертные методы, также применяются элементы структурного, факторного и функционально-стоимостного анализа. Многообразие подходов к изучению СОС объясняется ее сложной многоуровневой структурой. На наш взгляд, перечисленные методы недостаточно концентрируют внимание на роли человека в системе, характере его взаимодействия с организационными элементами, на степени удовлетворенности потребностей человека, что имеет большое значение не только для индивида, но и для организации, работником которой он является, а также для региона в целом. В связи с этим целесообразно дополнить существующие подходы к анализу социоорганизационных систем и в качестве критерия оценки их состояния и уровня развития использовать интегративный показатель качества трудовой жизни.

Известно, что под категорией «качество трудовой жизни» понимается систематизированная сово-

современный подход к рассмотрению качества трудовой жизни заключается в определении объективных и субъективных условий, оказывающих на него влияние

под категорией «качество трудовой жизни» понимается систематизированная совокупность свойств, характеризующая условия производственной жизни

купность свойств, характеризующая условия производственной жизни, учитывающая интересы работников, а также важные для работодателей и общества в целом.

В ходе поступательного развития социально-экономических отношений, важной функцией организации является обеспечение соответствующего региональному, федеральному уровню качество трудовой жизни (КТЖ) работающих на предприятии, то есть, обеспечение возможности удовлетворения работником своих личных потребностей через свою деятельность в организации. Рассматривая понятие КТЖ, необходимо отметить, что теоретические подходы к его пониманию начали формироваться в середине двадцатого века, отдельные аспекты были разработаны еще в 20-х годах прошлого столетия (Э. Мэйо, А. Маслоу, Д. Макгрегор), однако в современной научной литературе еще не сформировалось единого понимания этой категории. КТЖ рассматривают в тесной связи с качеством жизни и возможностью личностного развития человека во взаимосвязи с его духовными, нравственными, интеллектуальными потребностями, поскольку большую часть своей жизни человек занят трудом, в котором реализуются его способности, знания, умения и с помощью которого удовлетворяются его материальные и духовные потребности.

Так, Платонов А.О. определяет концепцию КТЖ как общечеловеческое движение в сторону создания условий, препятствующих процессу отчуждения труда, восстановления целостности культуры, возвышения человека как самостоятельной творческой личности, это понятие «выражает совокупность практических условий, определяющих степень эффективности реализации трудового потенциала общества, предприятия, отдельного человека» [2].

Современный подход к рассмотрению качества трудовой жизни

Современный подход к рассмотрению качества трудовой жизни заключается в определении объективных и субъективных условий, оказывающих на него влияние, таких как организация и

содержание труда, его оплата, стимулирование и мотивация, создание благоприятных и безопасных условий труда, соотношение рабочего и свободного времени, психологический климат в коллективе, удовлетворенность трудом, чувство социальной полезности и гордости выполняемой работой, степень реализации интересов работника и его способностей, качество досуга, развитие и самосовершенствование работника.

Российские авторы отмечают, что качество трудовой жизни является одним из комплексных показателей оценки социально-духовных отношений [3]. Данные подходы к пониманию КТЖ представляют его в роли показателя, используемого для оценки состояния и динамики изменений в обществе.

КТЖ является многогранным понятием, и его определяют множеством показателей, среди которых выделяют набор экономических и социальных характеристик, отражающих отношение индивидов к условиям жизни и к их благосостоянию. Среди таких показателей можно выделить уровень благосостояния, стиль жизни, индивидуальное восприятие счастья. Оценку можно проводить по системе показателей на основе статистической информации на федеральном, региональном уровне, уровне предприятия и отдельных работников. Также выделяется система показателей с позиции общества, работодателя и работника. Динамика показателей КТЖ свидетельствует о социально-экономических изменениях, происходящих на предприятии, в регионе, государстве.

И.В. Цыганковой предложена методика оценки КТЖ [4], включающая ряд показателей, среди которых на уровне работника оценивается: удовлетворенность трудом, наличие (отсутствие) стрессовых ситуаций на производстве, возможности личного продвижения, условия труда, возможность профессионального роста и самовыражения, психологический климат, содержательность труда и др.; с точки зрения работодателя: эффективность труда, профессиональная адаптация, текучесть кадров, трудовая дисциплина, отчуждение труда, отождествление целей работника с целями предприятия, число конф-

рассмотрение КТЖ как условия эффективности СОС, включает разработку способов обеспечения занятости работников

основой функционирования социоорганизационных систем является достижение оптимального взаимодействия организационной и социальной среды

ликтов, абсентеизм, отсутствие случаев производственного саботажа, забастовок и др.; с точки зрения общества в целом: качество и уровень жизни (стоимость потребительской корзины), уровень качества рабочей силы, стоимость системы социальной защиты работников и их семей, потребительское поведение, социальная адаптация, отчуждение от общества, показатели удовлетворенностью жизни и др.

С нашей точки зрения, данную методику измерения КТЖ целесообразно использовать для комплексной оценки социоорганизационных систем. Приведенная система показателей позволит многогранно оценить состояние и степень развития социоорганизационных систем, определить их соответствие инновационным изменениям в экономике.

Качество трудовой жизни как условие эффективности СОС

Эффективность функционирования социоорганизационных систем, их развитие на основе инновационных преобразований возможно при создании соответствующих организационно-технических, социальных и экономических условий. Качество трудовой жизни является условием для эффективного их функционирования, а определение направлений повышения качества трудовой жизни обуславливается особенностями развития СОС.

Рассмотрение КТЖ как условия эффективности СОС, включает разработку способов обеспечения занятости работников за счет создания рабочих мест, мер по снижению уровня безработицы, использование заработной платы в качестве главного трудового мотиватора, создание безопасных и здоровых условий труда как фактора сохранения работоспособности персонала. Также КТЖ включает элементы, создающие условия для более полной реализации трудового потенциала, повышения содержательности труда, развития трудовой демократии, целенаправленного изменения отношения к труду, обеспечения удовлетворенности трудом, реализации человеком интеллектуальных, творческих, организаторских, моральных способностей.

Инновационные изменения повлекут преобразование таких элементов, как совершенствование условий труда, оплаты труда, развитие мотивации и стимулирования труда, оптимальная ротация, возможность должностного продвижения, развитие нестандартной занятости, совершенствование организации труда, обогащение и повышение содержательности труда и др.

Основа функционирования СОС

Основой функционирования социоорганизационных систем является достижение оптимального взаимодействия организационной и социальной среды, которое может реализоваться в условиях соответствующего уровня КТЖ, что найдет отражение в повышении эффективности деятельности предприятия. Эффективность использования трудового потенциала персонала предприятия основывается, прежде всего, на создании соответствующих условий труда, организации рабочих мест, реализации интересов работника в повышении оплаты труда, а также возможности самореализации. КТЖ создает организационные, технические, социальные условия для эффективного функционирования СОС, которая, в свою очередь, зависит от тех преобразований, которым подвержено предприятие, общество. Воздействие инновационных процессов проявляется в преобразованиях в производственных процессах, включая технико-технологические, организационные, информационно-коммуникационные, отраслевые, социально-экономические процессы.

Также в условиях инновационных преобразований к КТЖ предъявляются определенные требования, которые проявляются в необходимости формирования персонала определенного профессионально-квалификационного уровня, обеспечении его мобильности, реализации мероприятий по повышению его квалификации, применении целесообразных форм нестандартной занятости, разработке и использовании эффективной системы стимулирования и оплаты труда.

модернизация экономики, связанная с инновационными процессами, отражается на качестве трудовой жизни

в современных условиях инновационное развитие в экономике России требует анализа уровня развития социально-экономических систем

Влияние инноваций

Модернизация экономики, связанная с инновационными процессами, отражается на качестве трудовой жизни, которое в свою очередь влияет на функционирование СОС, поскольку социальные преобразования сопровождают изменения в технологической подсистеме и создают условия для обеспечения эффективного использования технологии, оборудования, выбора рациональных форм организации производства, рабочих мест, рационального использования производственных площадей, распространения передовых приемов и методов труда и др. Для эффективной работы предприятия в условиях инновационного развития необходимо создавать условия труда для максимально эффективного труда работников.

Среди важных составляющих КТЖ выделяют условия труда, которые на предприятиях включают в себя оценку технологического процесса, применяемого оборудования, источников выделения токсических веществ, оценку уровня шума, освещения, используемых средств индивидуальной защиты и др. Комплекс перечисленных факторов, определяющих условия труда, позволяет выявить основные неблагоприятные элементы производственной среды, влияющие на производительность труда, и необходимость устранения их при внедрении новой технологии.

Внедрение новой техники и технологии, организации производства и труда на основе достижений научных знаний должны улучшать условия труда работающих, облегчать труд человека, способствовать росту его привлекательности, однако это, в свою очередь, требует повышения уровня квалификации работников.

Вывод

В современных условиях инновационное развитие в экономике России требует анализа уровня развития социально-экономических систем, а также создания среды и условий для их развития.

Литература

1. Потуданская В.Ф. Качество трудовой жизни работников промышленных предприятий в условиях функционирования социотехнологи-

ческих и социоорганизационных систем. – М.: Экономика, 2012. – 156 с.
2. Платонов О.А. Повышение качества трудовой жизни: опыт США. - М.: Культурно-производственный центр «Рада», 1992. – 188 с.
3. Экономика и социология труда: учебник / под ред. П.Э. Шлендера и Ю.П. Кокина. – М.: Юристъ, 2004.
4. Цыганкова И.В. Методика оценки качества трудовой жизни: учебное пособие. – Омск: ОмГТУ, 2008. – 32 с.

КЭ

Vera F. Potudanskaya
Doctor of Economics, Professor, Head of the Economics and Labour Management Department, Dean of the Economics and Management Faculty ,
Omsk State Technical University

Elena A. Kipervar
Candidate of Economic Sciences, Assistant Professor of Economics and Labour Management Department, Omsk State Technical University

Approaches to performance measurement of social and organizational systems

Abstract

This article examines questions about social and organizational systems and , in particular, approaches to asessment of the status and development of social and organizational systems in enterprises. It is noted that the existing asessment methods of functioning of systems do not give due consideration to the role of man in them and the nature of his interaction with social and organizational system. Thereby, we propose a new approach to the analysis of the functioning of social and organizational systems using integrated indicators of quality of work life.

Keywords: assessing of the functioning of systems, social and organizational system, quality of work life, operating efficiency