

На правах рукописи

Хисматов Тимур Расихович

**Пути повышения эффективности функционирования
трудового коллектива**

Специальность 22.00.03

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени к.социол.н.

Уфа - 2004

На правах рукописи

ХИСМАТОВ ТИМУР РАСИХОВИЧ

**ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

**Специальность 22.00.03. — экономическая социология и
демография**

АВТОРЕФЕРАТ

**диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук**

УФА 2004

Работа выполнена на кафедре философии
Уфимского государственного авиационного технического университета

Научный руководитель: доктор философских наук, профессор
Файзуллин Фаниль Саитович

Официальные оппоненты: доктор социологических наук, профессор
Голиков Владимир Дмитриевич
доктор социологических наук, доцент
Ахмадинуров Рустем Маратович

Ведущая организация: Уфимский государственный нефтяной
технический университет

Защита состоится «___» июня 2004 года в _____ часов на заседании диссертационного совета Д212.288.01 в Уфимском государственном авиационном техническом университете по адресу: 450000, г. Уфа-центр, ул. К. Маркса, 12

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Уфимского государственного авиационного технического университета

Автореферат разослан «___» мая 2004 года

Ученый секретарь
диссертационного совета
доктор социологических наук,
профессор.



Т.П. Моисеева

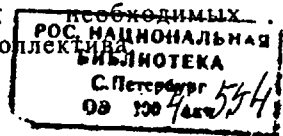
ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. За последнее десятилетие произошли огромные изменения в социально-экономической и политической жизни общества. В стране коренным образом изменились общественные отношения, это стало фактором существенных сдвигов и внутри трудового коллектива.

Кризис, постигший производственную сферу после распада Советского Союза, обнажил ряд проблем, как «наследственного», так и вновь приобретенного характера. Одной из них стала проблема повышения эффективности функционирования трудового коллектива производственной организации. Руководство большинства предприятий отказывается от активной социальной работы с трудовым коллективом, недооценивает долгосрочное планирование. Многие из того, что прежде в организации производства и управления было оправданным и эффективным, в рыночных отношениях оказывается не просто малопригодным, но и пагубным. Для определения основных направлений необходимого управленческого воздействия на трудовой коллектив с целью повышения эффективности его деятельности следует выявить современные требования, предъявляемые к организации управления и мотивации трудовых коллективов:

В современной экономике личность человека выступает как один из главных производственных ресурсов. Более того, современная экономическая политика не может не учитывать экономическое поведение людей, их реакцию на происходящие в стране и мире события. От того, насколько работники понимают или не понимают эту политику, поддерживают или сопротивляются ей во многом зависят конечные результаты деятельности целого коллектива.

Перемены, происходящие в обществе, требуют поиска новых качественных методов повышения эффективного функционирования производственного коллектива, что обуславливает необходимость разработки методики, применимой в нынешних условиях. Необходимо комплексно исследовать те изменения в управлении коллективом, которые продиктованы современными требованиями, глубинными изменениями внутренних и внешних условий функционирования и развития деловой организации, их воздействие на динамику эффективности организации. Это позволит выявить характер и последовательность преобразований; для повышения эффективности трудового коллектива



Степень научной разработанности проблемы. Ответы на вопросы, поставленные в этой работе, необходимо искать в смежных научных дисциплинах, имеющих общий объект изучения. И социология труда, и теория управления, и социальная психология, а также ряд других дисциплин, рассматривают один и тот же эмпирический материал, но каждая из них интерпретирует его в рамках своего узкого предмета.

Такие направления в деятельности производственно - хозяйственных организациях как эффективность производства, эффективность организации и связанные с ними проблемы мотивационной политики организации (фирмы), существуют с тех пор, как появились различные формы организации хозяйствования. Различные рекомендации по ведению рабовладельческого хозяйства можно встретить у ряда римских авторов первых веков новой эры. Однако они носили эпизодический характер. Данный вопрос стал актуальным в конце средних веков, когда назрели социально-экономические предпосылки для капиталистического развития общества. Проблема интенсификации трудовой деятельности работника разрабатывалась с самого начала индустриальной эпохи.

20 век поставил новые задачи перед передовыми руководителями предприятий. При сравнительно одинаковой организации производства и подготовленности персонала конкурировать становилось все сложнее. Следовательно, появилась проблема поиска резервов в самой фирме, предприятии. В начале века в работах Ф. Тейлора, М. Вебера, А. Файоля и их последователей были предложены различные варианты раскрытия внутреннего потенциала коллектива и отдельного работника. Первые десятилетия 20 века в управлении господствовал жесткий рационализм, однако впоследствии появляются и новые теории.

В 30-е годы рационализм стал уступать место другому фактору - поведенческому, основанному на знании фундаментальных положений социологии и психологии субъектов экономической деятельности (например, в работах Э. Мейо). Стало возможным углубленное понимание сути управления в организациях и более крупных социальных системах. Появились такие понятия как «участие работников в управлении», «лидерство», «имидж руководителя», «личностный рост» и др. Социологические исследования широко использовались в управлении, и рассматривались как ее необходимая часть.

Активное использование системного подхода обусловило дальнейшее расширение знаний по управлению. Более глубоко стали изучаться организации как социальные системы, активно взаимодействующие со своей средой. На рубеже 70-х появляется идея «ситуационного подхода» в управлении, осуществлявшая синтез рационального и поведенческого подходов. Дальнейшее ее развитие (в начале 80-х годов) логически привело к осознанию огромной важности организационной культуры как фактора, интегрирующего все особенности предприятия (организации) - и системные, и поведенческие - и, в конечном счете, усиливающего значение гуманизма в управлении, опирающегося на потенциал, заложенный в людях.

В последнее десятилетие данная тематика стала усиленно разрабатываться в отечественных исследованиях. Но и в 70-е, 80-е годы необходимо выделить ряд работ внесших большой вклад в создание методологической базы изучения данной проблемы. Это работы А.И. Пригожина, Л.И. Евенко, Б.З. Мильнера, В.С. Рапопорта, В.Г. Афанасьева, А.Н. Курицина, Г.С. Яковлева, В.Н. Костюк, а также, переведенные на русский язык работы зарубежных авторов: Х. Хекхаузен, Дж. Шонесси; У. Оучи, М. Марков, Х. Хайнц и др.

После 1990 года наметился значительный рост заинтересованности данными проблемами. Опубликованы работы, посвященные проблемам теории управления: А.И. Пригожин, Б.З. Мильнер и др.

В последние годы опубликованы десятки монографий и статей по социальной инженерии (Г.А. Антонюка, А.К. Зайцева, А.И. Кравченко, Ж.Т. Тощенко, В.В. Щербины, М.А. Слюсорянского и др.) как разновидности управленческой деятельности, осуществляемой социологами, психологами, другими специалистами совместно с руководителями предприятий, организаций, административных структур с целью регуляции человеческого поведения, адаптации социальных групп и институтов к изменяющимся условиям.

Проблему общей модели критериев эффективности организации разрабатывали и разрабатывают И.А. Бланк, А.Б. Идрисов, В.В. Ковалев В.В., В.В. Коссов, О.А. Кузнецова, В.Н. Ливениц, Я.С. Мелкулова и др.

В республике Башкортостан вопросы моделирования организационных систем и их эффективное функционирование затрагиваются в работах А.Б. Курлова. Монографии и статьи ряда авторов, живущих и работающих в Башкортостане, также

имеют важное значение для создания целостной картины современных особенностей нашей проблемы. Следует выделить труды Ф.С. Файзуллина, Р.Т. Насибуллина, В.И. Голикова, Ф.У. Мухаметгатыпова, У.Г. Зинурова, Д.А. Гайнанова, Дж.М. Гилязетдинова, в которых раскрываются не только общетеоретические проблемы, но и предоставляется обширный аналитический и эмпирический материал по отдельным аспектам внешней среды организации и ее внутренней структуре.

В целом, исходя из анализа доступных источников, можно сделать вывод, что несмотря на обилие работ связанных с общими вопросами социологии управления и экономической социологии, тема повышения эффективности функционирования трудового коллектива развита не достаточно. Необходимо учесть, что произошли глубокие изменения в социально-экономической жизни страны, меняется мировоззрение. Все это указывает на потребность в осмыслении перемен, выделении новых подходов, методов и изучения проблем эффективности функционирования трудовых коллективов.

В связи с этим **объектом** диссертационного исследования является производственно-хозяйственная организация, как открытая социальная система, а **предметом** - эффективность функционирования трудового коллектива производственной организации.

Целью работы является определение объективных и субъективных условий повышения эффективности функционирования трудового коллектива производственной организации, в период трансформации общественных отношений.

Для реализации поставленной цели необходимо решить следующие основные задачи:

- анализ основных элементов производственной организации, определяемой как социальная система, выявление факторов, влияющих на изменение ее эффективности;
- выявление связей основных элементов организации - системы с внешними факторами, обозначение роли внешней среды в формировании принципов и методов эффективного управления организацией;
- определение роли и места систем мотивации в механизме управления эффективности трудового коллектива, ее связи с другими элементами;
- разработка основных путей и методов повышения эффективности трудового коллектива производственной организации.

В итоге исследования были получены следующие основные результаты, составляющие **научную новизну** и выносимые на защиту:

- Определены основные особенности структурных элементов организации, их функций в условиях трансформации общественных отношений;
- Раскрыта специфика взаимосвязи и взаимообусловленности внутренних структурных элементов производственной организации с макросредой в складывающихся новых социально-экономических условиях;
- Выявлена система факторов, способствующих повышению эффективности функционирования трудового коллектива производственной организации. Разработана концептуальная схема путей разрешения противоречий, сформировавшихся в период качественных преобразований общественных систем;
- Определен комплекс мер по повышению эффективности трудового коллектива производственной организации, состоящий из трех основных компонентов: 1) создание систем постоянного слежения за показателями эффективности функционирования трудового коллектива, обоснование метода по измерению и анализу данной информации. 2) осуществление научно-обоснованного долгосрочного планирования развития производственной организации и его реализация. 3) интенсивное воздействие мотивации на систему трудовой деятельности как отдельных членов трудового коллектива, так и неформальных объединений.

Теоретико-методологической основой исследования являются основные принципы материалистической диалектики, системный подход, методы, применяемые экономической социологией и социологией управления.

Эмпирическую базу исследования составили: 1) официальные документы и статистические материалы; 2) результаты экспертного опроса, проведенного автором среди менеджеров-практиков и преподавателей социологии, экономической теории и менеджмента в 4 ВУЗах и 1 научно-исследовательском институте г. Уфы. В экспертном опросе приняло участие равное количество менеджеров-практиков и преподавателей. Всего 92 эксперта.

Научно-практическая значимость исследования заключается в определении методов повышения эффективности трудового коллектива производственной организации в современных условиях. Выводы и рекомендации, содержащиеся в диссертации, могут быть использованы государственными и

частными структурами для совершенствования управленческой деятельности, направленной на повышение эффективности функционирования и развития трудовых коллективов.

Апробация работы. Основные положения и выводы диссертационного исследования были апробированы в ходе участия автора на различных всероссийских, республиканских и региональных научно-теоретических и научно-практических конференциях и симпозиумах.

Структура диссертации* Работа состоит из введения, трех глав, заключения, библиографии, приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, анализируется степень ее научной разработанности, формулируется объект, предмет, цели и задачи исследования, раскрывается научная новизна, представлена информационная база, описана научная и практическая значимость исследования, даются сведения об апробации диссертации.

В первой главе «Структура трудового коллектива как открытая социальная система» определены методологические основы исследования, уточнена сущность таких понятий, как «система», «организация», представлена модель деловой организации.

Производственная («деловая») организация является открытой социальной системой, созданной для достижения определенной цели. Организация на современном этапе имеет свои характерные особенности:

а) организация - есть система со своими структурными элементами, которые формируются формально и неформально. Взаимодействие элементов организации строится с учетом того, что изменение в одном элементе вызывает цепь изменений в других;

б) организация - есть целенаправленная и многоцелевая система, имеющая неоднородные внешние и внутренние цели, самостоятельные подцели отдельных подсистем, систему показателей измерения целей и т.д.;

в) организация является открытой системой, взаимодействующей с внешней средой. Она обменивается с ней материалами, энергией, информацией, испытывает влияние на свою внутреннюю структуру со стороны внешних факторов, сама может влиять на них. Внешняя среда

выступает как самостоятельный, но очень важный для существования организации, фактор. Любая организация является подсистемой более сложной и многомерной системы - человеческого общества, а, следовательно, внешняя среда соотносится с организацией-системой как комплекс взаимосвязанных систем.

Внешнюю среду организации следует рассматривать с широких позиций как основной образующий фактор, устанавливающий границы организации, сильно влияющий на характер ее внутренних структур и процессов и создающий поле внешних воздействий на индивидуальное и групповое поведение. Организация постоянно адаптируется к внешней среде, корректирует свои цели, оценивая по реакции среды степень их достижения, частично регулируя многочисленные материально-энергетические, информационные и др. входы и выходы организации и среды. Внешняя среда организации или, как ее в литературе еще называют, «социальная» среда, не является, на наш взгляд, составной частью структуры организации (как трактуется у ряда авторов¹), а является самостоятельной системой, взаимодействующей с организацией. Сама внешняя среда конкретной деловой организации, в свою очередь, является составной частью иерархии систем, из которых состоит современное общество.

Современные условия функционирования общества характеризуются повышением политической и идеологической роли частного бизнеса, большой изменчивостью общественного сознания. Это оказывает возрастающее воздействие на все типы организации, что требует пристального изучения механизмов влияния факторов внешней среды на развитие организации, их учета в разработке методов управления организацией с целью оптимизации ее деятельности.

Структуру деловой организации следует представить следующим образом, выделив такие элементы как:

- цели и стратегия деятельности;
- производственно-технологические составляющие;
- персонал;
- организационно-структурные элементы;
- организационные процессы;

¹ Евенко Л.И. Организационные структуры управления промышленными корпорациями США. Теория и практика формирования. – Москва: Наука, 1983; Мильнер, Б.З. Системный подход к организации управления. / Б.З. Мильнер, Л.И. Евенко, В.С. Рапопорт. – Москва: Экономика, 1983.

- руководство;
- поведение людей и мотивация их деятельности.

Современная производственная организация представляет собой многоцелевую систему, т.е. обладает несколькими самостоятельными целями, реализуемыми одним объектом в комплексном процессе взаимодействия его элементов. На входе системы представлены поступление материалов, рабочей силы, капитала. Технологический процесс организуется для переработки сырья в конечный продукт. Конечный продукт поступает потребителю. Финансовые учреждения, рабочая сила, поставщики и заказчики, правительство - все это части внешней среды.¹

Открытая система предполагает динамическое взаимодействие с окружающим миром. Организации получают сырье и людские ресурсы из внешней среды. Они зависят от внешних клиентов и заказчиков, потребляющих их продукцию. Все системы имеют вход, трансформационный процесс и выход. Они получают сырье, энергию, информацию, другие ресурсы и преобразуют их в товары и услуги, прибыль, отходы и т.д. Открытые системы имеют, однако, некоторые специфические черты. Одна из таких черт - это признание взаимозависимости между системой и внешней средой. Изменения во внешней среде влияют на один или несколько атрибутов системы, и наоборот, изменения в системе воздействуют на окружающую среду. Организация должна отражать состояние внешней среды. В основе ее построения лежат предпосылки экономического, политического, социального или этического характера. Организация должна создаваться так, чтобы она нормально функционировала. Должен обеспечиваться вклад каждого ее члена в общую работу, оказываться эффективная помощь работникам в достижении поставленных целей.

Принципиальное значение для функционирования организаций имеет обратная связь. Открытые системы постоянно получают информацию из внешней среды. Это помогает приспособиться и позволяет предпринимать корректировочные действия по исправлению нежелательных отклонений параметров системы. Под обратной связью понимается процесс, позволяющий получать приток в систему

¹ Мильнер Б.З. Системный подход к организации управления. / Мильнер Б.З., Евенко Л.И., Рапопорт В.С. - Москва: Экономика, 1983. С. 104, 140, 142

информации или денег для модифицирования производства выпускаемой продукции.¹

В целом, можно сделать вывод о том, что производственная ("деловая") организация является открытой социальной системой, созданной для достижения определенной цели, но имеющей специфику, обусловленную господствующими общественными отношениями, особенностями внешней среды. Имеет свои характерные для нее особенности:

- обеспечивает множество внешних и внутренних результатов, находящихся во взаимосвязи и определяемых нормативными состояниями "выходов" системы в целом и ее отдельных подсистем;
- характеризуется наличием теснейшей связи и взаимозависимостью формальных и неформальных свойств организации, устанавливаемых как под влиянием централизованных предписаний, так и на основе неформального приспособления организации к решению возникающих проблем;
- в своих действиях, поддается лишь частичному регулированию со стороны внешних факторов, системы управления, групповых и личностных отношений;
- управляется по типу системы сочетания как "механистических", так и "органических" подсистем в зависимости от требований "ситуации";
- совершенствуется путем осуществления поэтапных, взаимосвязанных мероприятий по перестройке как формальных, так и неформальных своих характеристик.

Во второй главе «Резервы повышения эффективности функционирования трудового коллектива» автор защищает мнение о мотивационной политике организации как о главной основе эффективного экономического и социального развития производственной организации. Именно на современном этапе, залог выявления внутренних резервов предприятия - в своевременной и уместной мотивации трудового коллектива.

В настоящее время отсутствует единое мнение по поводу понятия «социальная эффективность». Многие авторы, применяя понятие «социальная эффективность», противопоставляют его понятию «экономическая эффективность». В связи с существованием большого разнообразия в трактовке сущности социальной эффективности был проведен опрос экспертов с целью уточнения определения сущности и характеристики социальной

¹ Мильнер Б.З. Теория организации. – Москва: ИНФРА-М, 1999. С. 53

эффективности трудового коллектива. Из полученных материалов можно сделать вывод о том, что в понимании экспертов, как и соискателя, **социальная эффективность** трудового коллектива - это отношение полезного результата (эффекта) к затратам на его получение. Она характеризуется тем, что увеличивающиеся капитальные вложения в непроизводственную сферу оказывают, в конечном счете, влияние на функционирование производственных отраслей. Социальная эффективность, как правило, проявляется опосредованно в последующие периоды в разнообразных формах.

социальную эффективность - как отношение полезного результата (эффекта) к затратам на его получение - приоритетным признало 20, 4 % опрошенных;

социальная эффективность состоит в том, что отдача увеличивающихся капитальных вложений в непроизводственную сферу оказывает влияние на функционирование производственных отраслей - таково мнение 52,3 % экспертов;

- социальная эффективность, как правило, проявляется опосредованно¹ в последующие периоды в разнообразных формах - таково точка зрения 47,7 % опрошенных.

Выявление критериев социальной эффективности является важным в исследуемой проблеме. В качестве ведущих эксперты указали следующие критерии:

- оптимальная продуктивность производства материальных и духовных благ для удовлетворения потребностей членов общества при уменьшении издержек человеческой энергии и материальных ресурсов на единицу продукции (71,4% экспертов);

- сбережение и рациональное использование среды обитания человека (45,2% экспертов);

увеличение продолжительности жизни при сокращении заболеваемости и смертности (42,9% экспертов);

- формирование индивидов как сознательных и дееспособных членов общества, развитие их задатков и способностей, умножение их знаний и повышение производительности труда (42,9% экспертов).

В отечественной литературе получило распространение три подхода в трактовке критериев социальной эффективности. Первую позицию отстаивает Шкаратан О.И., который считает глобальным критерием социальной эффективности оптимальное экономическое и социальное воспроизводство и расчленяет его на

ряд составляющих локальных критериев, работающих на уровне предприятия.¹

Черкасов Г.Н. занимает другую позицию, предлагая следующую систему критериев социальной эффективности: управляемость трудового коллектива, сплоченность коллектива, удовлетворенность работой в данном коллективе, активность работника.²

Лапин Н.И. выделяет шесть основных критериев: продуктивность организации, сплоченность ее как коллектива, удовлетворенность ее членов своим трудом, его организацией и условиями, получаемым за него вознаграждением, уровень управляемости организации.³

На наш взгляд, следует использовать все эти концепции в их «синтезе». В связи с этим необходимо:

- Формулировать локальные критерии оценки социальной и экономической эффективности, их ранжирование;
- Строить «дерево» целей производственной организацией.

Эти цели и задачи должны формулироваться руководством организации с применением экспертных оценок на основе целевых показателей, которые соотносятся с требованиями внешней среды. При этом социальная эффективность может определяться как достижение тех или иных социальных результатов, оцениваемых качественно и количественно за установленный промежуток времени.

Социальная эффективность в отличие от экономической не всегда количественно измерима. В литературе преобладает, так называемый, затратный метод определения социальной эффективности, т.е. социальная эффективность определяется как сравнение экономических затрат и полученных экономических результатов. При этом результаты и затраты выражаются как в однообразных, так и в разнокачественных единицах. Однако возможности такого подхода, основанного на расчете экономической эффективности социальных мероприятий, сильно ограничены. По существу, для многих видов деятельности в социальной сфере количественный показатель экономической эффективности вообще неприемлем.

¹Шкаратан О.И. Промышленное предприятие. Социологические очерки. Москва, 1978. С. 63

²Черкасов Г.Н. Социальная эффективность: сущность и критерии. // Социологические исследования. 1978. №1. С.33; Черкасов Г.Н. Бригадная организация труда: состояние, перспективы. Москва, 1986. С. 126

³Лапин Н.И. Теория и практика социального планирования. / Н.И. Лапин, Э.М. Коржева, Н.Ф. Наумова. – Москва, 1975. – С. 46

Это объясняется тем, что результат не имеет стоимостного выражения. Для уточнения вопроса о способе количественного измерения социальной эффективности автор предложил экспертам ответить на несколько взаимосвязанных вопросов. Здесь прослеживается интересная закономерность: большинство экспертов четко сказал «нет» затратному методу определения социальной эффективности - 60%, но при этом на следующий вопрос - «Если «нет», то какую альтернативу вы предпочтете» - смогли дать ответ лишь 26,1% опрошенных. При этом среди ответивших можно выделить три группы: 33,3% предпочитают "комплексный метод" определения социальной эффективности трудового коллектива, 50% отдали свои голоса теории "полезности", "сравнительный" и "доходный" методы предлагает использовать 16,7% участников опроса. Следует отметить, что на сегодняшний день более убедительных идей по измерению социальной эффективности среди опрошенных выявить не удалось. Таким образом, можно сделать вывод - проблема количественного измерения социальной эффективности остается не решенной.

Экономическая эффективность не принадлежит только к экономической сфере. Экономически эффективной может быть деятельность не только в области экономики, но и в области идеологии, образования. Экономическая эффективность имеет самое прямое отношение к процессу создания материальных благ, к способам их распределения, но вместе с тем, и социальная эффективность имеет непосредственное отношение к способам потребления и степени удовлетворения потребностей общества. Поэтому социальную эффективность необходимо увязывать с формированием и совершенствованием общественных отношений. Достижение этих социальных целей способствует росту экономической эффективности. Это взаимовлияние обусловлено диалектической взаимообусловленностью, существующей между экономической и социальной эффективностью. Участники опроса однозначно высказались в поддержку данной концепции: 63 % из числа опрошенных подтвердило, что экономическая и социальная эффективность «являются самостоятельными категориями, но взаимно влияют друг на друга, что характеризуется их диалектической взаимообусловленностью». На второй вариант «Являются двумя сторонами единого целого, резкой границы между социальной и экономической эффективностью не существует. Экономическая эффективность приобретает качество социальной эффективности.» - ответило 37 % экспертов.

Эффективность деятельности организации также тесно связана с мотивацией деятельности его членов. Поэтому анализ внутренних резервов повышения эффективности организации тесно связан с анализом мотивации трудового коллектива. Раскрытие сущности такого сложного явления как мотивация трудового коллектива связано с такими понятиями, как действие, потребность, мотив.

Рассмотрение основных мотивационных теорий позволяет выделить важнейшие положения, которые следует положить в основу теоретического обоснования мотивационной политики. В построении мотивационной политики следует учитывать рациональные концепции западных социологов, адаптированные к современным российским условиям, достижения отечественной социологии в этой области, для выработки научно - теоретически обоснованной политики, способствующей утверждению принципиально новых мотивационных основ, стимулирующих экономическую активность широких слоев трудоспособного населения в условиях трансформации российского общества.

Зарубежная и отечественная практика управления утверждает, что наибольший эффект дает такая система управленческих отношений, которая основывается на раскрытии поведенческих ресурсов руководителя и коллектива производственной организации. Именно эта система помогает понять, каким образом можно строить оптимальное управленческое взаимодействие управляющего субъекта и управляемого объекта организации.

В любой социальной системе прежде всего претерпевают изменения формы и способы социальной организации, изменение же социокультурных характеристик, составляющих ее индивидов (трудового поведения, ценностных ориентации, установок и т.д.), - длительный процесс, в котором немаловажную роль играет руководитель. Необходимо создать условия, при которых лидер формальной структуры организации был одновременно и лидером неформальной группы трудового коллектива производственной организации.

Важнейшими факторами внутренних резервов стабильного функционирования трудового коллектива производственной организации являются: адекватное, стабильное взаимодействие с окружающей средой организации, обоснованная в конкретных социально-экономических обстоятельствах мотивационная и управленческая политика руководства. Резервом, в потенциале способном повысить производительность трудового коллектива,

следует считать не только передовые технологии производства, поддержание социальной базы предприятия, но и работу с непосредственным производителем товара, услуги. Внутренний мир российского рабочего, служащего в расчеты менеджеров сегодня входит в виде мертвых теоретических постулатов, на практике не имеющих никакого использования. В действительности, что показал и опрос экспертов (особенно экспертов из числа менеджеров-управленцев), на первый план выходят только экономические результаты в достижении успеха организации. Данная тенденция ошибочна. Социальная компонента является неотъемлемой и взаимосвязанной с экономической компонентой частью любого делового проекта. На современном этапе (в большинстве случаев) необходимо не только выявлять недостаточное внимание к данному вопросу в производственных отношениях, но и предложить альтернативную политику внутри производственной организации с целью максимально использовать имеющийся в каждом трудовом коллективе внутренний потенциал.

В третьей главе «Основные направления повышения эффективности функционирования трудового коллектива» предложен комплекс мер, необходимых для эффективного функционирования и развития деловой организации.

Социологическое исследование дает возможность ознакомиться с мнением экспертов по вопросам непосредственно затрагивающим те проблемы, которые должны быть разрешены в данной главе.

На закрытый вопрос: «Считаете ли вы, что в последние годы социальная эффективность трудового коллектива в России возросла по сравнению с 70-80-ми годами XX века?» - «да» ответило 23,9 % участников опроса, «нет» - 50 %, и 26,1 % посчитало данный вариант вне своей компетенции. Из этого следует вывод, что социальная эффективность, по мнению большинства экспертов, не возросла, а значительная часть опрошенных игнорирует необходимость её учета.

Что касается характеристики экономической эффективности трудового коллектива, то 53,3 % экспертов признали ее возрастание, и только 37,8 % ответили на данный вопрос отрицательно. Эти показатели лишней раз подтверждают преобладающее положение экономических факторов в любой современной производственной деятельности, что в перспективе не может не привести к пагубным последствиям.

При исследовании экспертам был предложен вопрос, дополнительно раскрывающий проблему соотношения социальной

и экономической эффективности в практической деятельности трудовых коллективов в современной России. А именно: «Как на ваш взгляд в современной ситуации на производстве соотносятся приоритеты в финансировании по достижению социальной и экономической эффективности». Ответы, в целом, подтвердили вывод: достижение экономической эффективности является главным приоритетом в достижении успеха предприятием. 64,4 % опрошенных подтвердило данное утверждение, 26,7 % признали равные приоритеты у социальной и экономической эффективности в целом, и лишь 4,4% отдали первенство только социальным целям производственной деятельности трудового коллектива.

Подавляющее большинство - 97,8 % из числа опрошенных придерживается мнения, что руководство трудовых коллективов должно поддерживать социальные программы на своих предприятиях. Но тут же они возвращаются к реальности и отвечают на следующий вопрос: «Сможет ли большинство предприятий в нынешних условиях поддерживать социальные программы для своих работников?» - 68,9 % ответило «нет», 26,7 % - «да».

В ходе экспертного опроса был предложен открытый вопрос: «По вашему мнению, что необходимо для достижения максимально возможной социальной и экономической эффективности трудового коллектива». Полученные ответы были объединены в группы. Первая предлагала использовать резервы самого коллектива, управленческих возможностей, усилий, в целом, сосредоточенных внутри самой производственной организации. За данный подход высказалось 47,2 % опрошенных. 25% экспертов предложили исправлять ситуацию государственным органам, воздействуя на трудовой коллектив преимущественно из внешней среды производственной организации. 27,8 % предлагает сочетать оба подхода. Эксперты дают, таким образом, «зеленый свет» действиям на «микроуровне», отставляя внешнее воздействие на задний план. Полученный материал опровергает предварительную гипотезу автора, так как только 27,8 % экспертов предлагает разумно использовать сочетание и внутрифирменных, и внешних стимулирующих методов воздействия на эффективность трудового коллектива.

Нет ясности и в выборе мер по повышению эффективности трудовых коллективов: при сравнении двух основных школ менеджмента конца XX века, японской и западно - европейской (США), предпочтение не получила ни одна из них. 39,5 % - одинаковый результат для обоих вариантов. На основе анализа полученных эмпирических материалов складывается мнение, что

эксперты в нынешней ситуации озабочены только узкими интересами конкретных производственных организаций и их коллективов, видят их оторванными друг от друга и от связи с внешним миром.

Современная производственная организация будет устойчиво функционировать и развиваться при осуществлении следующего комплекса мероприятий: первым обязательным условием является детальное знание сущности самой организации, эффективность которой предстоит повысить. Для этого, во-первых, необходим комплексный системный анализ, диагностика данного явления в условиях реальной среды. Во-вторых, необходим, по возможности, подробный прогноз деятельности организации не только на ближайшее будущее, но и в обозримой перспективе. В-третьих, следует проанализировать возможную динамику человеческого фактора. В последние десятилетия он особенно ярко доказывает свое важное значение. В новом тысячелетии, именно человеческому фактору предстоит стать основной движущей силой производства. Глобализация экономики, выход в развитых странах на ведущие позиции интеллектуальных производств - яркое тому подтверждение.

Для достижения заданных целей организации требуется установить в коллективе атмосферу сотрудничества и доверия. Необходимо, чтобы групповая ориентация стала ассоциироваться с индивидуальными целями работников. Для этого не следует пренебрегать личными контактами вне рабочего времени. Необходимо организовать досуг, использовать преимущества коллективных форм отдыха, экскурсий, путешествий, спортивных занятий, проведения праздников. При проведении данных мероприятий следует проводить постоянную и продуманную политику единения сотрудников и организации. При продвижении по служебной лестнице следует учитывать не только непосредственные заслуги сотрудника, но и его стаж в данной организации. Следующим фактором является проведение мер по повышению квалификации персонала, совершенствованию его адаптационной способности к меняющейся социально-экономической среде.

Следует помнить, что одним из важных факторов устойчивого развития организации становится возможность профессионального совершенствования работников, их продвижение по служебной лестнице. Наиболее эффективный путь развития трудового коллектива - это создание

максимально благоприятного климата жизнедеятельности его работников, в котором они сами создадут себе необходимые стимулы к труду и, тем самым, обеспечат организации достижение поставленных ею целей.

Вышесказанное позволило выработать следующие рекомендации по оптимизации деятельности трудового коллектива:

1. Четкая формулировка целей и задач подразделений, на основе выработки общей стратегии деятельности организации в целом.

2. Использование механизмов социального партнерства в оптимизации деятельности производственной организации, предполагающей возможность свободного обмена идеями, мнениями по поводу основных направлений ее развития.

3. Утверждение производственной атмосферы, стимулирующей ответственность работников (неформальной группы) за результаты деятельности подразделения организации на основе коллективного способа принятия решений.

4. Подавление деструктивных форм соперничества, оказывающих негативное воздействие на функционирование организации, снижающих качество ее работы.

Трудности в управлении неформальной группой организации могут быть преодолены путем:

1. Признания необходимости корректного воздействия на отдельных ее членов с целью повышения толерантности в отношениях между работниками.

2. Принятия продуманных управленческих решений, не ущемляющих основных интересов неформальных групп организации.

3. С целью оптимизации процесса адаптации неформальных групп к управленческим инновациям необходимо использовать практику активного привлечения представителей неформальных групп в процедуру обсуждения планов и принятия производственных решений.

4. Постоянной информированности всех работников о деятельности организации, о ее планах, целях и задачах.

Создание оптимальной структуры организации на основе эффективного взаимодействия рабочих групп - необходимая обязанность руководителя. Ее достижение возможно при совмещении в лице руководителя специфических черт формального и неформального лидерства, путем привлечения к

решению управленческих проблем лидеров оформившихся неформальных групп.

Необходимым условием стабильного развития и преодоления неизбежных конфликтов в организации, как нам представляется, является достижение баланса с внешней средой, применение методов диагностики и прогнозирования на длительную перспективу развития организации, налаженная работа с неформальными группами и индивидуально с ключевыми работниками.

В заключении подводятся итоги исследования, формулируются обобщенные выводы:

1. Производственно-хозяйственная организация является открытой социальной системой, созданной для достижения определенных производственно-хозяйственных целей, имеет свои характерные особенности и структуру.

2. Сущностью социальной эффективности является достижение высоких социальных результатов, оцениваемых качественно и количественно, за определенный промежуток времени с минимальными затратами. Её измерение требует разработки древа целей и локальных критериев.

3. Внешняя среда выступает как самостоятельный и важный фактор для функционирования и развития производственной организации. Любая организация является подсистемой более сложной и многомерной системы - человеческого общества, а следовательно внешняя среда и организация-система соотносится как комплекс взаимосвязанных систем. Отсюда вытекает необходимость учета как внутренних, так и внешних факторов, влияющих на социальную эффективность функционирования трудового коллектива.

4. Залогом повышения социальной эффективности функционирования трудового коллектива производственной организации, преодоления неизбежно возникающих в процессе его деятельности конфликтов между руководством и неформальными группами, различными подразделениями организации является достижение баланса интересов.

Основные положения диссертации отражены в следующих публикациях:

1. Хисматов Т.Р. Методологические вопросы исследования мотивации трудового поведения. // Взаимосвязь концепции развития человеческого потенциала и концепции устойчивого

развития: Материалы научного симпозиума- - Уфа: изд-во АН РБ, 2002.-С. 162-168

2. Хисматов Т.Р., Файзуллин Т.Ф. О роли неформальных групп в интенсификации, трудовой деятельности. // Взаимосвязь концепции развития человеческого потенциала и концепции устойчивого развития: Материалы научного симпозиума. - Уфа: изд-во АН РБ, 2002. - С.153- 157

3. Хисматов Т.Р. Производственная организация - открытая система. // Социологические факторы развития человеческого потенциала. - Уфа: изд-во АН РБ, 2002. - С. 303-317.

4. Хисматов Т.Р. Организация мотивационного процесса в производственной организации. // Социологические факторы развития человеческого потенциала, - Уфа: изд-во АН РБ, 2002.-С. 319-331.

5. Хисматов Т.Р. Методологические основы управления процессом повышения эффективности организации. // Особенности устойчивого социального развития республики Башкортостан. - Уфа: изд-во БГУ, 2002. - С. 106-118.



Хисматов Тимур Расихович

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Специальность 22.00.03. - экономическая социология и демография

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Подписано к печати 21.05.2004. Формат 60x84 1/16.

Бумага офсетная № 1. Печать плоская. Гарнитура Times New Roman.

Усл. печ. л. 1.0. Усл. кр. - отт. 0,9. Уч. - изд. л. 0,9

Тираж 100 экз. Заказ № 339

Уфимский государственный авиационный технический университет

Центр оперативной полиграфии

450000, Уфа-центр, ул. К. Маркса, 12.

04 - 13843

Из фондов Российской национальной библиотеки