

Влияние организационных изменений на социальное самочувствие работников энергосбытового предприятия

М. Г. СОЛНЫШКИНА

(МОСКОВСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ),

Н. А. ЧЕТВЕРИКОВА

(ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ МЕНЕДЖМЕНТА,
МОСКОВСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ)

В статье обоснована значимость исследования социального самочувствия работников предприятия в ситуации организационных изменений, разработаны его параметры и индикаторы. Показано модифицирующее воздействие социально-организационных изменений. Представлены результаты эмпирического исследования.

Ключевые слова: организационные изменения, социально-организационные изменения, социальное самочувствие.

Значимость характеристики социального самочувствия как объекта исследования в ситуации организационных изменений (ОИ) обусловлена тем, что социальное самочувствие детерминировано факторами организационно-производственной среды предприятия, являющимися объектами организационных изменений.

По мнению Е. Н. Бочкановой, социальное самочувствие характеризуется как «относительно устойчивая эмоциональная реакция субъекта на воздействие социальной среды и условий его жизнедеятельности», оно «выступает результатом осознания и переживания человеком смысла и значимости различных сторон жизни», «вырастает из непосредственных условий бытия человека, определяющих степень удовлетворения его многообразных потребностей, возможностей развертывания индивидуальной жизни, самоутверждения и самореализации» (Бочканова, 2007: 29–30). Такой подход подчеркивает значимость воздействия социальной среды как интегрального фактора удовлетворенности потребностей индивида.

Результаты внедрения изменений в организационную систему предприятия (систему социальных и организационных отношений), исходя из методологии интерпретации сущности социального самочувствия, исследуются нами через выделение следующих социальных параметров и индикаторов в рамках комплексного

анализа социального самочувствия работников предприятия:

1. Отношение к действительности как результату реализации стратегии организационных изменений на предприятии.

Индикаторы: состояние заработной платы, оснащенности рабочих мест, социальной защищенности, отношение к идеям и предложениям сотрудников предприятия и уровень социальной ответственности предприятия как результат реализации социально-организационных изменений.

2. Идентифицированное переживание, фон поведения и деятельности в производственной среде, характеризующие степень готовности и вероятность сопротивления организационным изменениям.

Индикаторы: факторы риска в ситуации организационных изменений (снижение социальной защищенности, угроза потерять работу, снижение заработной платы, интенсификация труда), ощущение стабильности и уверенности, включенность в изменения.

3. Удовлетворенность трудовой деятельностью в ситуации организационных изменений.

Индикаторы: удовлетворенность работой, должностью, заработной платой, эргономикой, безопасностью, условиями труда, графиком работы, возможностями карьерного роста, коммуникациями на предприятии, степенью информированности о происходящих изменениях.

Исследование стратегии организационных изменений как способа реализации стратегии организации на примере энергосбытового предприятия показало, что в составе организационных изменений все отчетливее выявляются и развиваются социально-организационные изменения. По результатам экспертного опроса 30 руководителей структурных подразделений (ноябрь 2010 г.) к ним отнесены: развитие дополнительных услуг, направленных на удовлетворение потребностей клиентов, повышение степени социальной ответственности компании по отношению к персоналу и формирование имиджа энергосбытовой компании во внешней среде.

В 2010 г. в ходе исследования социального самочувствия работников в условиях организационных изменений по выделенным нами социальным параметрам и индикаторам, методом опроса работников предприятия ОАО «Оренбургэнергосбыт» (опрошено 639 работников) получены следующие результаты.

Значительное количество работников предприятия (60%) удовлетворены трудовой деятельностью как важнейшим показателем социального самочувствия по причине адекватности проводившихся изменений, которые

соответствовали внутренним ориентациям работников, их установкам, потребностям, что позволило принять эти изменения с наименьшим сопротивлением. Частичная удовлетворенность (48% респондентов), на наш взгляд, может являться следствием неполного оправдания ожиданий работников, возможного частичного непонимания произошедших изменений и более высокого уровня притязаний работников.

Выявлено, что общая удовлетворенность трудовой деятельностью в ситуации организационных изменений не снижает критичности в отношении заработной платы — по мнению 55% опрошенных, ее уровень не соответствует объему работ, он должен оплачиваться более высоко. Данные по изучению степени удовлетворенности различными аспектами трудовой деятельности в результате проведения организационных изменений представлены на рисунке 1.

Удовлетворенность социальными контактами в организации дает основания для утверждения о включенности работников предприятия в процесс социально-организационных изменений (66% опрошенных удовлетворены признанием со стороны коллег

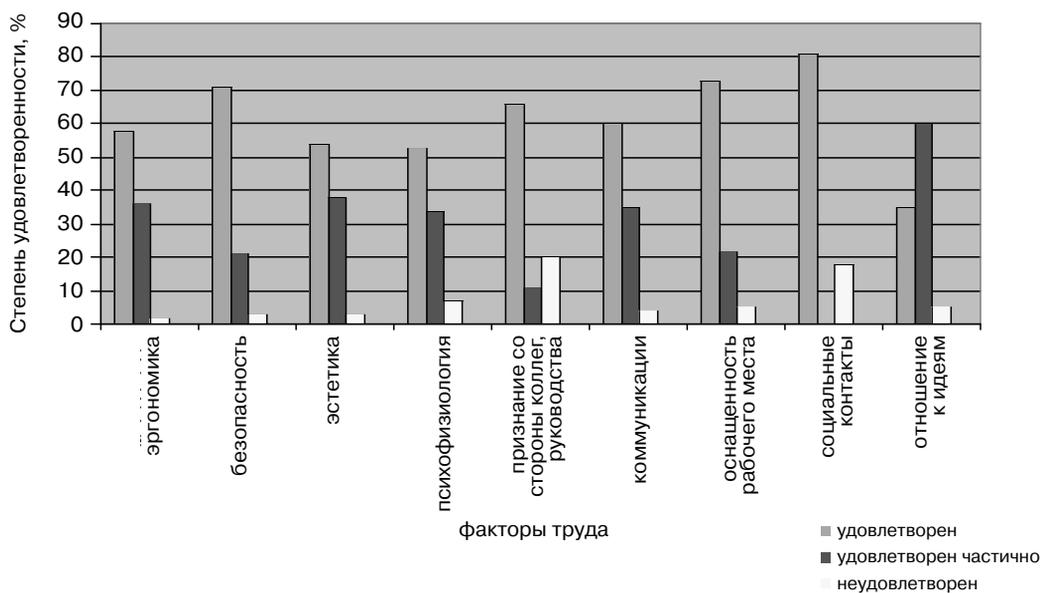


Рис. 1. Удовлетворенность работников различными аспектами трудовой деятельности

и руководства, 35% работников удовлетворены отношением к их идеям и предложениям). 81% работников предприятия удовлетворены социальными коммуникациями в организации между работниками и руководством. Таким образом, выявлено существование системы внутренних коммуникаций, которая посредством информационных каналов способствует распространению организационных изменений. Более половины респондентов (60%) удовлетворены работой внутренней службы распространения информации, только 4% не удовлетворены.

На вопрос: «Считаете ли Вы работу в организации безопасной и гарантированной?» — 62% респондентов ответили утвердительно, так как в организации существует профсоюзная организация, есть коллективный договор. В то же время для 20% респондентов неудовлетворительным является отсутствие гарантий занятости в результате организационных изменений. Это связано с тем, что «профсоюзная организация и коллективный договор существуют формально» (31% опрошенных). Данные о степени неудовлетворенности различными аспектами трудовой деятельности в результате проведения организационных изменений представлены на рисунке 2.

Сравнительный анализ результатов исследования мотивации работников (2008 г.) и данного исследования показал, что реализованные организационные изменения не снизили социального напряжения в отношении фактора «заработная плата».

Итак, по результатам исследования 60% работников предприятия удовлетворены производственными и непроизводственными факторами трудовой деятельности в ситуации организационных изменений. Наибольшая удовлетворенность выявлена в отношении следующих показателей: хорошие условия работы и комфортная окружающая обстановка (60%); безопасные условия труда (43%); наличие социального пакета (41%).

Наименьшая удовлетворенность при изучении социального самочувствия выявлена в отношении заработной платы и материального вознаграждения (49%); возможностей карьерного роста (32%); отсутствия гарантий занятости (20%).

Таким образом, организационные изменения через воздействие на организационную систему предприятия в целом (материально-техническую как обеспечивающую и управленческую как контролирующую) детерминируют характеристики социального самочувствия работников. Это происходит вследствие

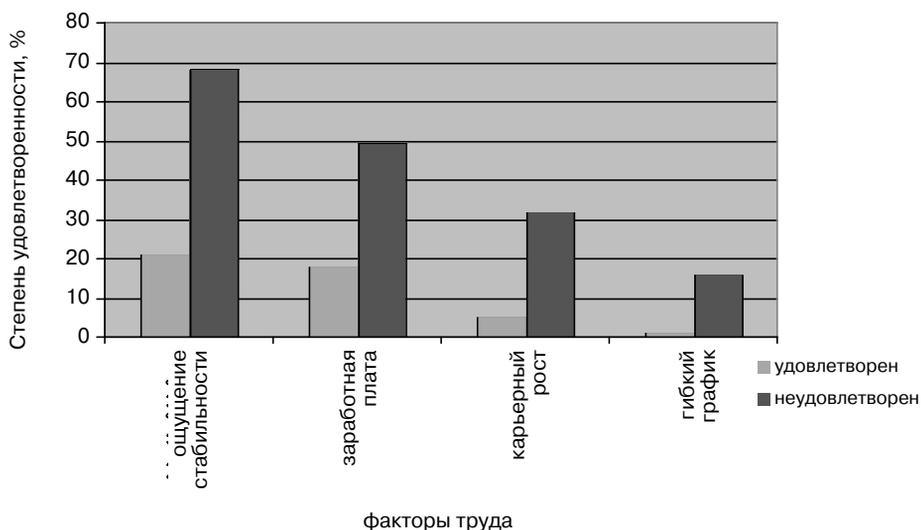


Рис. 2. Неудовлетворенность работников различными аспектами трудовой деятельности

того, что объектами организационных изменений являются отдельные элементы организации (цели, социальная структура, ценности, организационные технологии, персонал) (Фролов, 2001: 251).

В отличие от вероятностных характеристик влияния организационных изменений, социально-организационные изменения (СОИ) оказывают модифицирующее воздействие на социальное самочувствие работников, специфика которого заключается в снижении рисков социальной незащищенности и способствовании большей удовлетворенности работников предприятия.

Выявить характер влияния социально-организационных изменений (социально ориентированных и преследующих достижение, помимо экономических, социальных целей как во внешней, так и во внутренней среде организации) на социальное самочувствие работников энергосбытового предприятия, реализующего стратегию организационных изменений в условиях либерализации энергетики, — это значит продвинуться в решении актуальной проблемы роли социальных факторов в организационных системах, особенно в условиях конкуренции и ограниченности экономических ресурсов.

Механизм влияния социально-организационных изменений на социальное самочувствие работников предприятия характеризуется также наличием обратных связей, программирующих положительные результаты внедрения изменений в организационную систему и эффективность деятельности предприятия

через формирование его клиентоориентированности и имиджа энергосбытовой компании во внешней среде как социально ответственного работодателя. Механизм влияния социального самочувствия работников предприятия на эффективность стратегии организационных изменений представлен на рисунке 3.

Понимание этих взаимосвязей и механизмов влияния социально-организационных изменений на социальное самочувствие работников предприятия позволяет проектировать стратегию организационных изменений энергосбытового предприятия с эффективным использованием социальных факторов организационного развития, влияющих на организационную систему предприятия и определяющих границы и направления его развития. Организационное развитие предприятия выражается в совершенствовании приоритетов целеполагания, при котором социальные цели не конкурируют с экономическими и финансовыми, а гармонично дополняют их в идеологии социальной ответственности предприятия (Солнышкина, 2011: 106).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Бочканова, Е. Н. (2007) Социальное самочувствие горожан — ориентир муниципальной социальной политики // Известия Уральского гос. ун-та. Сер. 3: Общественные науки. Т. 51. № 3. С. 29–36.
- Солнышкина, М. Г. (2011) Управленческие ресурсы коммерческого предприятия // Знание. Понимание. Умение. № 4. С. 101–106.
- Фролов, С. С. (2001) Социология организаций. М.: Гардарики.

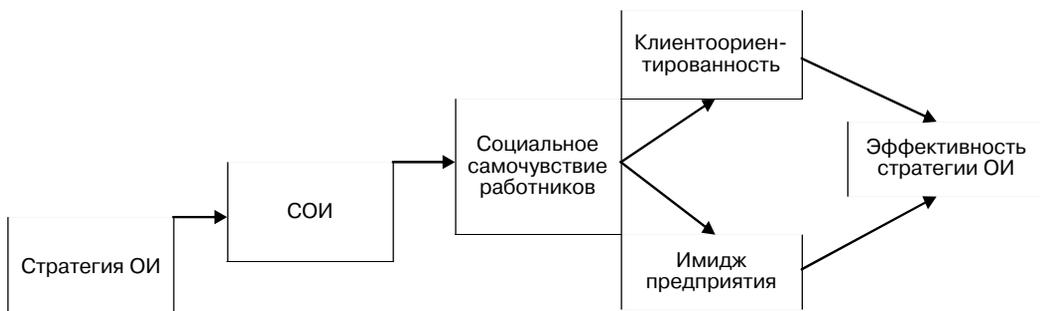


Рис. 3. Механизм влияния социального самочувствия работников предприятия на эффективность стратегии организационных изменений

THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL
CHANGES ON THE SOCIAL WELL-BEING
OF POWER SUPPLY COMPANIES' WORKERS

M. G. Solnyshkina

(Moscow University for the Humanities)

N. A. Chetverikova

(The Orenburg State Institute of Management,
Moscow University for the Humanities)

The importance of the research on the social feeling of a company's workers in the situation of organizational changes is substantiated in the article. The authors have developed its parameters and indicators. The modifying impact of the social and organizational changes is revealed. The article also presents the results of an empirical study.

Keywords: organizational changes, social and organizational changes, social well-being, social feeling.

BIBLIOGRAPHY (TRANSLITERATION)

Bochkanova, E. N. (2007) Sotsial'noe samochuvstvie gorozhan — orientir munitsipal'noi sotsial'noi politiki // Izvestiia Ural'skogo gos. un-ta. Ser. 3: Obshchestvennye nauki. T. 51. № 3. S. 29–36.

Solnyshkina, M. G. (2011) Upravlencheskie resursy kommercheskogo predpriiatiia // Znanie. Poniwanie. Umenie. № 4. S. 101–106.

Frolov, S. S. (2001) Sotsiologiya organizatsii. M. : Gardariki.