

УДК 658.32:622.33

М.Н. Полещук

**ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
ИННОВАЦИОННЫХ ГРУПП УГЛЕДОБЫВАЮЩЕГО
ПРЕДПРИЯТИЯ**

В условиях глобализации и интенсификации экономических процессов поддержание и повышение уровня конкурентоспособности обеспечивается путем освоения на предприятиях инновационной деятельности. Для активизации процессов развития на предприятиях осуществляются определенные структурные преобразования, создаются временные коллективы, инновационные группы, специализированные подразделения. Однако взаимодействие между членами группы, групп с персоналом, менеджментом и собственником угледобывающего предприятия не сопровождается формированием соответствующих важным задачам институтов социально-трудовых отношений, поэтому проводимые инновационные мероприятия не приводят к необходимому повышению конкурентоспособности предприятия.

Исследования показывают, что работник группы предприятия не всегда осознает значение своего личного результата в производственном взаимодействии при выполнении производственной функции, своего вклада в достижение общей цели предприятия. Поэтому у него снижается ответственность, определяющая характер отношения субъекта к своим функциональным обязанностям. По нашему мнению, ответственность работника всегда имеет как экономический, так и социальный аспекты и форми-

руется под влиянием ориентации на выполнение определенных требований, норм и образцов поведения в соответствии с занимаемым местом в системе производственного взаимодействия.

Эффективность взаимодействия субъектов предприятия определяется тем, насколько удовлетворен каждый из них теми требованиями, которые формулирует для себя соучастник взаимодействия: работодатель (собственник капитала) – теми требованиями, которые работник предъявляет к себе, и его предложениями; работник – требованиями и предложениями работодателя (собственника капитала); а также результатами взаимодействия [1].

Это обуславливает необходимость приоритетных управленческих решений по организации инновационного процесса и мотивации на его развитие, создания благоприятных условий труда, что определяет социально-трудовые отношения инновационных групп. Социально-трудовые отношения инновационных групп нами рассматриваются как отношения, характеризующие экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязей и взаимодействия членов такой группы между собой, с другими группами, структурами предприятия, профсоюзами и внешней средой в процессе реализации ее целевой функции – осуществление инноваци-

Таблица 1

Шкала оценки социально-трудовых отношений членов инновационной группы

Балл	Характеристика			
	Мотивация	Баланс мотивов и стимулов	Баланс полномочий и ответственности	Квалификация
4	Мотивация на самостоятельное достижение согласованной цели	Этот образ жизни является личной потребностью работника	Персональная ответственность за результат деятельности. Полномочия достаточны	Разработка и освоение новых эффективных алгоритмов
3	Мотивация на достижение согласованных целей вместе с лидером	Предложение соответствует потребности работника	Коллективная ответственность за результат деятельности. Необходимы разовые разрешения	Освоение новых алгоритмов
2	Достижение установленных целей требует стимулирования	Предложение частично соответствует потребности работника	Коллективная ответственность за деятельность. Полномочия достаточны для реализации поручений	Развитие имеющихся алгоритмов
1	Стимулирование недостаточно для достижения установленных целей	Предложение не соответствует потребности работника	Ответственность за действия. Полномочия избыточны	Воспроизводство имеющихся алгоритмов

онных процессов, обеспечивающих развитие угледобывающего предприятия.

Для оценки социально-трудовых отношений членов инновационной группы была разработана шкала оценки по параметрам: мотивация, баланс мотивов и стимулов, баланс полномочий и ответственности, квалификация, представленная в табл. 1.

В основе эффективного взаимодействия субъектов лежит взаимодополняемость их действий. Если действия субъектов характеризуются взаимодополняемостью, то их отношения комплементарны, что возможно при согласованности мотивов и стимулов, полномочий и ответственности. В связи с этим, показателем комплементарности может являться коэффициент конкордации, поскольку он отражает степень сбалансированности этих параметров. Следовательно, для повышения комплементарности социально-трудовых отношений необхо-

димо, чтобы цели субъектов были согласованы, соответствовали их возможностям, а также были подкреплены взятой на себя ответственностью за их достижение.

Существуют различные способы расчета коэффициента конкордации, в том числе на основе коэффициентов ранговой корреляции Кендалла или Спирмена, расстояния Кемени. Согласно эконометрической теории, положительный результат проверки согласованности на основе коэффициентов ранговой корреляции Кендалла или Спирмена означает отклонение гипотезы о независимости и равномерной распределенности мнений экспертов на множестве всех ранжировок [2].

Полной несогласованностью мнений при использовании коэффициента конкордации Кендалла считается обратное расположение факторов. Полная несогласованность нами рассматривается как максимальная раз-

ница в оценках факторов, поэтому коэффициент конкордации целей и действий персонала предлагается рассчитывать по формуле:

$$W = \frac{S_{12}}{\max(S_1, S_2)} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^n |x_i - y_i|}{n \cdot (k_1 - k_2)} \right), \quad (1)$$

где W – коэффициент конкордации целей и действий; S_{12} – количество совпадений восприятия целей, стимулов и ответственности; S_1 – количество целей, стимулов и ответственности члена инновационной группы; S_2 – количество целей, стимулов и ответственности члена инновационной группы по мнению руководителя инновационной группы; x_i – оценка i -го параметра (цель, стимул, ответственность) членом инновационной группы; y_i – оценка i -го параметра (цель, стимул, ответственность) руководителем инновационной группы; n – общее количество параметров; k_1 – максимально возможная оценка объекта; k_2 – минимально возможная оценка объекта.

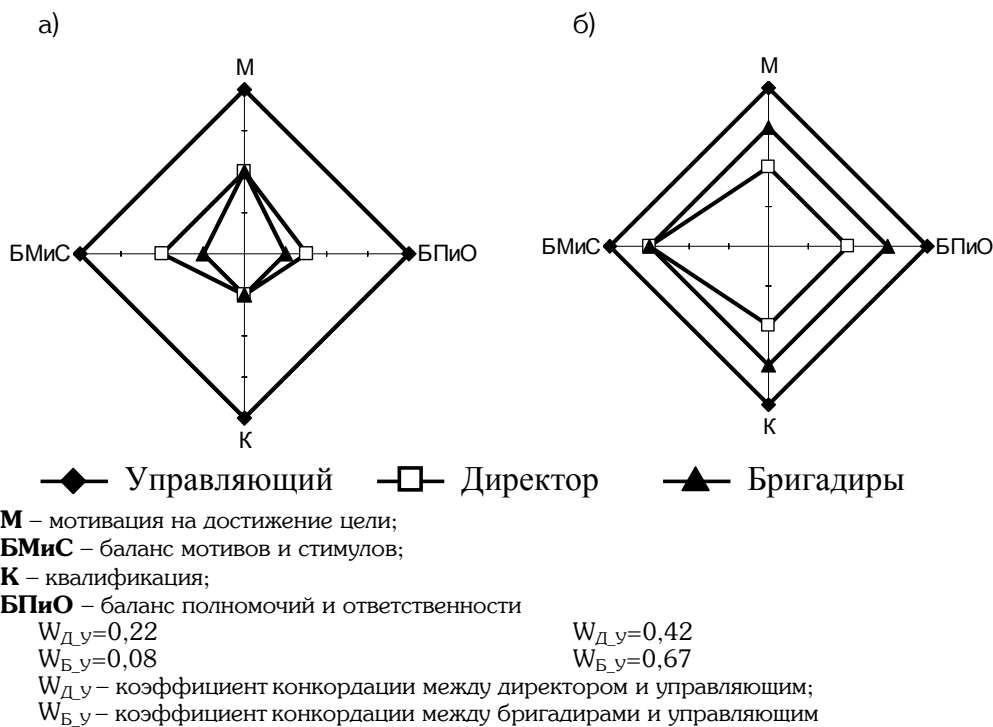
В одном из акционерных обществ в Кузбассе при решении вопросов концентрации ресурсов на инновации, направленные на повышение эффективности и безопасности производства, позиции руководителей и специалистов предприятий заметно отличались от позиции Управляющего. Управляющий считал главным фактором повышения эффективности производства изменение системы работы с персоналом, а директора предприятий – техническое перевооружение и технологическое обновление производства. Анализ результатов анкетирования персонала показал, что коэффициент конкордации мнений в отношении факторов повышения эффективности производства между различными уровнями управ-

ления изменялся от 0 до 0,72, а среднее значение не превышало 0,5. Согласованность директоров предприятий с управляющим составляла $W_{Д.У} = 0,22$, а бригадиров с управляющим – $W_{Б.У} = 0,08$. (рис., а). При таком рассогласовании мнений реализация инноваций требует значительных затрат ресурсов.

Повышение степени комплементарности взаимодействия между управляющим, директором одной из шахт и бригадирами, характеризующее изменение коэффициента конкордации с 0,22 до 0,42 и с 0,08 до 0,67 (рис., б), было обеспечено на основе заключения соглашения между управляющим и бригадирами, достигнутого после многократного обсуждения и уменьшения расхождений отношения к факторам, а также разработки и введения в действие нового Положения по планированию производства и оплате труда. Внедрение этого Положения позволило обеспечить в течение года более ритмичную, безопасную и эффективную работу при повышении производительности труда в 2,5 раза и оплаты труда в 1,8 раза без технических и технологических преобразований.

Использование критерия комплементарности для оценки социально-трудовых отношений инновационных групп угледобывающего предприятия позволяет определить степень согласованности по отношению к цели инновации, возможность реализации инновации и разработать управленческие решения по повышению эффективности инновационного процесса.

Оценка социально-трудовых отношений инновационных групп угледобывающего предприятия и анализ их влияния на эффективность инновационного процесса показали, что эффективность в значительной мере



Квадрограмма характеристик персонала: а) до изменения социально-трудовых отношений; б) после изменения

определяется степенью соответствия характеристик социально-трудовых отношений членов инновационной группы параметрам цели инновации и согласованности их позиций по отношению к цели инновации с позицией лидера. Степень соответствия характеристик социально-трудовых отношений членов инновационной группы параметрам цели инновации следует оценивать как соотношение площади получаемого на квадрограмме четырехугольника каждого члена группы (или средней площади) к площади четырехугольника, образуемого параметрами цели, определяемой лидером.

Результаты исследований, проведенных на ряде угледобывающих предприятий, позволили выделить по критерию комплементарности четыре

уровня социально-трудовых отношений инновационных групп угледобывающего предприятия: разрушительный, компромиссный, конфликтный и комплементарный (табл. 2).

Комплементарный уровень социально-трудовых отношений характеризуется согласованностью цели инновации и индивидуальных целей, сбалансированности мотивов и стимулов, четким распределением ответственности за полученный результат действия членов инновационной группы взаимодополняют друг друга и социально-трудовые отношения между ними комплементарны, что обеспечивает высокую эффективность инновационного процесса.

Компромиссный уровень характеризуется тем, что цель инновации и средства ее достижения определены,

Характеристики уровней социально-трудовых отношений (СТО) инновационных групп угледобывающего предприятия

Уровень СТО	1. W	Отношение площадей фигур	Характеристика	Эффективность инновационного процесса
Комплементарный	0,85 <	0,8 <	Цель инновации и средства ее достижения <i>определены и согласованы</i> с индивидуальными целями, механизм достижения общих целей <i>конкретизирован</i> . Персональная ответственность за результат. Взаимовыгодное взаимодействие	Результат высокой ценности при требуемых затратах в заданные сроки
Компромиссный	0,70 – 0,85	0,6 - 0,8	Цель инновации и средства ее достижения <i>определены</i> , но с индивидуальными целями <i>согласованы в основном</i> , механизм достижения общих целей <i>конкретизирован</i> . Коллективная ответственность за результат. Взаимодействие не в полной мере выгодное каждому из субъектов	Результат средней ценности при повышенных затратах в большие сроки
Конфликтный	0,50 – 0,70	0,4 - 0,6	Цель инновации и средства ее достижения <i>определены, но не согласованы</i> с индивидуальными целями и средствами их достижения, механизм достижения общих целей <i>не конкретизирован</i> . Коллективная ответственность за деятельность. Взаимодействие выгодно одному из субъектов и частично выгодно другому	Результат низкой ценности при завышенных затратах в большие сроки
Разрушительный	< 0,50	< 0,4	Цель инновации и средства ее достижения <i>не определены</i> , индивидуальные цели и средства их достижения <i>не конкретизированы</i> , механизм достижения общих целей <i>отсутствует</i> . Ответственность за действия. Взаимодействие не направлено на достижение цели инновации	Неконкурентный результат в большие сроки

но цель не в полной мере согласована с индивидуальными целями, а стимулы не в полной мере соответствуют мотивам, каждый член инновационной группы поступает частью своих интересов, что обеспечивает компромисс, при котором возможна устойчивая реализация инновационного процесса с повышенными затратами.

Конфликтный уровень – цель инновации определена, но частично согласована с индивидуальными целями, члены инновационной группы не в полной мере заинтересованы во взятии на себя ответственности за результат деятельности и между членами инновационной группы возникают различного рода конфликты, снижающие эффективность инновационного процесса.

Разрушительный уровень – цель инновации и индивидуальные цели не конкретизированы, возникает ситуация, при которой члены инновационной группы берут на себя ответственность только за свои действия, что приводит к неэффективности инновационного процесса и в итоге к роспуску (распаду) инновационной группы.

Переход с одного уровня комплементарности социально-трудовых отношений инновационных групп углубляющегося предприятия на другой

обеспечивается согласованием и балансированием целей, мотивов и стимулов, ответственности.

Анализ взаимодействия персонала, участвующего в инновационных процессах, показал, что на углубляющихся предприятиях преимущественно реализуется конфликтный и компромиссный уровни социально-трудовых отношений инновационных групп.

Эффективность инновационного процесса определяется скоростью вовлечения персонала в процесс внедрения инновации, экономическим и социальным эффектами и получаемой конкурентоспособностью предприятия.

Зависимость эффективности инновационного процесса от уровня социально-трудовых отношений инновационных групп аппроксимируется ступенчатой функцией, скачки которой обусловлены переходом социально-трудовых отношений инновационных групп на другой уровень комплементарности. Наиболее существенные изменения относительной эффективности инновационного процесса происходят при переходе с разрушительного уровня социально-трудовых отношений на конфликтный и с конфликтного на компромиссный.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Галкина Н.В. и др. Система отношений персонала как фактор конкурентоспособности предприятия / Н.В.Галкина, Т.А. Коркина, С.А. Устинова // Уголь. – 2007. – №10. – С. 73-75.

2. Орлов А.И. Экспертные оценки / А.И. Орлов – М., 2002. – 31 с.

3. Полешук М.Н. О расчете коэффициента конкордации / М. Н. Полешук // Проблемы управления развитием регионов и муниципалитетов: матер. науч.-практ.конф. (Челябинск, 8 дек. 2006 г.) / Челяб. гос. ун-т. Челябинск: Энциклопедия, 2007. – С. 142-145. **ГИАБ**

Коротко об авторе

Полешук М.Н. – инженер ОАО «НТЦ-НИИОГР» г. Челябинск.

Рецензент д-р экон. наук, проф. Л.В. Лабунский.