

Nikiforenko V.G.,
Doktor der Wirtschaftswissenschaften, Professor,
Nationale ökonomische Universität Odesa, Ukraine

BESTIMMUNG DER SIGNIFIKANZ VON BESTANDTEILEN SOZIALER UMGEBUNG, DIE DIE EFFIZIENZ DES ARBEITSVERHALTENS DES PERSONALS BEEINFLUSSEN

Никифоренко В.Г.,
д.е.н., професор,
Одеський національний економічний університет, Одеса, Україна

ВИЗНАЧЕННЯ ЗНАЧИМОСТІ СКЛАДОВИХ СОЦІАЛЬНОГО СЕРЕДОВИЩА, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ТРУДОВОЇ ПОВЕДІНКИ ПЕРСОНАЛУ

У статті запропоновано систему оцінки соціального середовища, яка дозволяє вивчати потреби, що постійно змінюються, ціннісні орієнтації працівників у сфері праці та виявляти трансформацію у структурі мотивів і прогнозувати зміни у соціальному середовищі та його вплив на ефективність трудової поведінки персоналу.

Ключові слова: соціальне середовище, мотиви, потреби, оцінка значимості складових соціального середовища.

Im Beitrag ist ein Bewertungssystem der sozialen Umgebung vorgeschlagen, das ermöglicht, die sich laufend ändernden Bedürfnisse und die wertlichen Orientierungen von Arbeitnehmern in der Arbeitssphäre zu forschen, Transformationen in der Motivenstruktur aufzudecken sowie Änderungen in sozialer Umgebung und den Einfluss der sozialen Umgebung auf die Effizienz des Arbeitsverhaltens des Personals zu prognostizieren.

Schlüsselwörter: soziale Umgebung, Motive, Bedürfnisse, Einschätzung der Signifikanz von Bestandteilen der sozialen Umgebung.

Gegenwärtige Tendenzen in der Wirtschaft der Ukraine in Bedingungen der weiteren Entwicklung von Marktbeziehungen bedingen unvermeidlich adäquate Änderungen in Organisationen auch im Bezug auf ihr Personal. Unter aktuellen Bedingungen werden nur jene Gesellschaften am Markt bleiben, für die jene soziale Umgebung, in der sich das effektive Arbeitsverhalten des Personals formt, nicht theoretische Abstraktion, sondern eine praktische Sache sind.

Die Forschung der Überetzungsliteratur und einheimischer Fachliteratur, gewidmet der Betrachtung der Formung der effektiven sozialen Umgebung als eines wichtigen Bestandteils des Personalmanagements, zeugt von einem zweifellosen Interesse von Gelehrten für dieses Problem. Sehr vielseitig und gründlich sind diese Fragen in Werken von R. Ackoff, I. Ansoff, G. Deslier, M. Mescon, I. Meshoulam und L. Boird, T. Santalainen mit Mitautoren, I. Prokopenko, P.G. Bunitsch sowie von A.Ja. Kibanow, A.M. Kolot, O.F. Nowikowa, M.V. Semykina, I.V. Soroka,

V.V. Trawin und V.A. Diatlow, V.P. Pugatschow, A.A. Tschuchno, G.V. Schtschiokin, I.I. Jegorschyn und anderen Autoren dargelegt. In fast jedem Werk der genannten Autoren wird jedoch der Andruck auf den Einfluss materieller Motivierung gelegt und viel weniger Aufmerksamkeit anderen Komponenten der Formung der effektiven sozialen Umgebung gewidmet. V.M. Kolpakow und G.A. Dmytrenko betonen, dass die Ukraine auch heute keine deutliche Ausbaustrategie ziviler Gesellschaft und sozialer Umgebung hat, zu deren Haupterrungenschaft freie Entwicklung und Selbstrealisierung der Person im Rahmen allgemeinmenschlicher Werte und unter den Bedingungen eines stätigen Wachstums der Befriedigung der Bedürfnisse von Menschen entsprechend der Rangfolge nach Maslowscher Bedürfnispyramide [1, S. 232] wird. Zugleich ist heute in vielen Ländern der Welt die Konzeption der lebenswerten Arbeit verbreitet geworden, die im umfassenden Sinne die Qualität des Berufslebens charakterisiert [2, S. 46].

Es ist offensichtlich, dass die wechselseitige Beziehung der genannten Prozesse einer entsprechenden Ermittlung jener Änderungen bedarf, die in sozialer Umgebung der Werktätigen von Unternehmen und Organisationen geschehen. Unter heutigen Bedingungen, wo der Staat nicht imstande ist, die Befriedigung von Bedürfnissen sogar niederer Ordnung wie normale Ernährung, Wohnung, Schutz vor Gefahr in genügendem Maße zu gewährleisten, hat das Personalmanagement im Unternehmen gerade diesen Aspekten die größte Aufmerksamkeit zu widmen und dadurch die Motivierung der Mitarbeiter zum entsprechenden Arbeitsverhalten zu erhöhen. Wie A. Kolot ganz zutreffend verzeichnet, erfolgt die Forschung von Bedürfnissen, Interessen, motivierungsbezogenen Gerichtetheit des Personals und der Formung der effektiven sozialen Umgebung in der Ukraine episodisch und äußerst oberflächlich. Unter solchen Umständen sind alle in den Unternehmen fungierenden Personalmanagementsysteme zur niedrigen Effizienz verurteilt [3, S. 65]. Also entsteht ein dringender Bedarf an der Einführung eines Monitoringsystems für soziale Umgebung.

Somit, unserer Meinung nach, kann man nach der Ermittlung der die Formung sozialer Umgebung des Personals beeinflussenden Tendenzen die Rolle erwähnter

Änderungen in der Formung entsprechendes Verwaltungsmechanismus sozialer Prozesse in der Organisation feststellen. Das Ziel unserer Forschung ist die Einschätzung des Einflusses der sozialen Umgebung von Arbeitskollektiven auf den Zustand der Befriedigung persönlicher Bedürfnisse der Mitarbeiter. Wir merken uns nur, dass solche Einschätzung nur eine, jedoch möglicherweise die wichtigste der Etappen der Monitoringforschung des Zustandes sozialer Umgebung des Personals darstellt.

Die Welterfahrung zeugt davon, dass es bei der Durchführung des Monitorings unterschiedliche, überwiegend anonyme, Befragungssysteme von Respondenten benutzt werden, die erlauben, mit einem hohen Glaubwürdigkeitsgrad entsprechende Information zu gewinnen. Darum wurde vom Autor der selbe Ansatz angewandt, um die Relevanz von Elementen sozialer Umgebung im Bezug auf Mitarbeiter von Unternehmen und das Niveau ihrer Zufriedenheit mit reellem Zustand dieser Umgebung zu ermitteln. Aus unserer Sicht ist dabei zweckdienlich, grundsätzliche Theorien der Befriedigung menschlicher Bedürfnisse von A. Maslow und F. Herzberg zu benutzen.

Zur Bestimmung der Relevanz jener oder anderer Elemente der sozialen Umgebung, die zur Befriedigung von Hauptbedürfnissen der Mitarbeiter verhelfen, wurde die Analyse von Ergebnissen der Express-Umfrage von Mitarbeitern der neun Unternehmen der Odesaer Region durchgeführt. Es wurden 386 Personen, oder 2,9 % der Gesamtanzahl der Mitarbeiter der Unternehmen befragt. Die Repräsentativität für die Unternehmen von 2,1 % bis 10 % erlaubt zu behaupten, dass die Ergebnisse der durchgeführten Untersuchungen glaubwürdig sind. Im Laufe der Express-Umfrage wurde den Mitarbeitern vorgeschlagen, zwei Fragen zu beantworten:

1. Welche Wichtigkeitsstelle (nach der Zwölfpunkteskala) für die Befriedigung Ihrer Lebensbedürfnisse nehmen folgende Elemente sozialer Umgebung im Arbeitskollektiv ein?

2. Mit welcher Note (nach der Zwölfpunkteskala) könnten Sie den reellen Zustand dieser Elemente sozialer Umgebung in Ihrem Unternehmen bewerten?

Die zu bewertenden Elemente der sozialen Umgebung wurden sowohl vom

Autor der Untersuchung als auch von den Mitarbeitern selbst vorgeschlagen.

An der Express-Umfrage nahmen die Vertreter praktisch aller Kategorien des Betriebspersonals teil.

Die Auswertung von Ergebnissen der durchgeführten Untersuchung erlaubt mit hinreichendem Vertrauenswahrscheinlichkeitsgrad folgende Konsequenzen zu ziehen:

1. Die Respondenten haben die Elemente der sozialen Umgebung im Arbeitskollektiv nach ihrer Bedeutung als Befriedigungsmittel persönlicher Bedürfnisse bewertet (in Punkten nach abnehmender Relevanzgröße):

- Arbeitsentlohnung – gewogener Mittelwert 10,5;
- Beteiligung am Gewinn des Unternehmens – 9,7;
- Bestimmtheit in künftiger Karriere und dienstlichen Versetzungen – 8,3;
- Bewertungsrealität der Arbeitseffizienz – 7,2;
- Durchführung der Ausbildung und Fortbildung – 6,5;
- gesundheitliche Versorgung – 6,3;
- Möglichkeit eines breiten Verkehrs und der Zusammenarbeit mit Kollegen im Dienst und während der Erholung – 6,2;
- Mitbestimmung – 6;
- Gewährleistung der Arbeitssicherheit – 5,9;
- Adaptation in der Arbeitstätigkeit des Kollektivs – 5,4;
- Wohnungsverhältnisse und übrige Lebensbedingungen – 4,4;
- Organisation der Gesellschaftsverpflegung – 2,3.

2. Die Hervorhebung der Arbeitsentlohnung und der Beteiligung am Gewinn des Unternehmens, die von meisten Respondenten als Dividendenbezug verstanden wird, als bedeutsamste Elemente erlaubt zu behaupten, dass es in Bedingungen des gegenwärtigen Wirtschaftszustandes und der Verarmung der breiten Masse der Bevölkerung die Notwendigkeit der Befriedigung von Bedürfnissen niederer Ordnung nach der Bedürfnishierarchie laut Maslowscher Theorie überwiegt.

Zugleich darf man nicht jene Tatsache vorbeigehen, dass die Mitarbeiter von Unternehmen, in denen durchschnittliches Arbeitslohniveau höher als der

Durchschnittslohn in der untersuchten Gesamtheit von Unternehmen ist, als bedeutsamste Elemente der sozialen Umgebung angegeben haben:

a) in der Likör- und Wodkafabrik Odesa – Mitbestimmung, Bestimmtheit in künftiger Karriere und dienstlichen Versetzungen;

б) im Gemeinschaftsunternehmen Interterminal – Arbeitsentlohnung, Gewährleistung der Arbeitssicherheit und Möglichkeit eines breiten Verkehrs und der Zusammenarbeit mit Kollegen im Dienst und während der Erholung.

Es ist offensichtlich, dass die Änderung von Prioritäten im Vergleich mit anderen Respondenten in vielem sowohl durch kleinere Betriebsgrößen dieser Unternehmen (205 bzw. 178 Mitarbeiter) als auch dadurch bestimmt wird, dass diese Unternehmen in fortschreitenden Zweigen fungieren. In diesem Falle ist aber wichtig, weniger das zu vermerken, was die Mitarbeiter dieser Unternehmen als vorrangige Elemente der sozialen Umgebung auswählen (das wird in vielem durch die Spezifik ihrer Tätigkeit determiniert), als auf die Erweiterungstendenz mit dem Einkommenswachstum von Mitarbeitern der Anzahl von Elementen aufmerksam zu werden, die die Befriedigungsmittel von Bedürfnissen einer höheren Ordnung sind.

3. Reeller Zufriedenheitszustand der Mitarbeiter mit zu untersuchenden Elementen sozialer Umgebung in Arbeitskollektiven zeugt von offener Nichtübereinstimmung des gewünschten mit dem tatsächlichen für die Respondenten selbst. Praktischer Zustand aller erwähnten Elemente wird über die ganze Gesamtheit der untersuchten Unternehmen als ziemlich mittelmäßig bewertet. Bei der bestmöglichen Bewertung des Elementenzustandes von 12 Punkten schwankte der reelle gewogene Mittelwert über die ganze Gesamtheit den Grenzen von 6,8 bis 5,0 Punkte. Dabei unterscheidet sich die Reihenfolge der Anordnung von Elementen der sozialen Umgebung nach dem realen Befriedigungsgrad der Interessen und Bedürfnisse der Mitarbeiter wesentlich von dem, was die Respondenten wünschen, und zwar (nach abnehmendem Befriedigungsgrad):

- Organisation der Gesellschaftsverpflegung – 7,8;
- Bewertungsrealität der Arbeitseffizienz – 7,4;
- Adaptation in der Arbeitstätigkeit des Kollektivs – 7,3;

- Arbeitsentlohnung – 7,2;
- Gewährleistung der Arbeitssicherheit – 7,1;
- gesundheitliche Versorgung – 7,1;
- Wohnungsverhältnisse und übrige Lebensbedingungen – 7,1;
- Bestimmtheit in künftiger Karriere und dienstlichen Versetzungen – 7,0;
- Möglichkeit eines breiten Verkehrs und der Zusammenarbeit mit Kollegen im Dienst und während der Erholung – 7,0;
- Durchführung der Ausbildung und Fortbildung – 6,3;
- Mitbestimmung – 6,1;
- Beteiligung am Gewinn des Unternehmens – 6,0.

Es ist zu bemerken, dass die ersten vier Positionen, die relativ hoch bewertet wurden, belegen jene Elemente der sozialen Umgebung, denen die größte Aufmerksamkeit in vergangenen Jahren der sozialistischen Wirtschaft gewidmet wurde. Gerade dank dem geformten Einflussmechanismus auf die erwähnten Elemente ist ihre Entwickeltheit im Vergleich mit anderen Elementen höher.

Zugleich ist die niedrige Bewertung des Zustandes jener Elemente der sozialen Umgebung, die von den Respondenten als bedeutsamste Befriedigungsmittel ihrer Bedürfnisse (mit Ausnahme der Arbeitsentlohnung) angegeben wurden, im vielen durch das Fehlen oder mangelhafte Entwickeltheit entsprechender Wirkungsmechanismen einerseits und durch das Fehlen der nötigen Aufmerksamkeit darauf seitens der Unternehmensleitung andererseits bedingt. Gerade dieser Umstand ist jenes Signal, das von der Notwendigkeit der Umstellung der für das effektive Personalmanagement der Unternehmen zuständigen Strukturen auf die Lösung der strategischen Aufgabe von Menschenressourcen zeugt.

Die Ergebnisdaten der Umfrage bestätigen auch einen hinreichend hohen Übereinstimmungsgrad mancher für die Mitarbeiter der Unternehmen bedeutsamer Elemente sozialer Umgebung mit der ziemlich hohen Bewertung ihrer faktischen Zustandes, und zwar:

- Möglichkeit eines breiten Verkehrs und der Zusammenarbeit mit Kollegen im Dienst und während der Erholung;

- Bestimmtheit in künftiger Karriere und dienstlichen Versetzungen;
- Arbeitsentlohnung.

Somit ermöglicht das Monitoring von Elementen sozialer Umgebung der Organisation nicht nur ihre Relevanz, sondern auch den Zufriedenheitsgrad der Mitarbeiter mit deren realen Zustand zu ermitteln.

Die allgemeine und hauptsächliche Schlussfolgerung, die sich logisch aus der oben dargelegten ergibt, läuft auf nachfolgendes hinaus. Stabil hohe Tätigkeitsergebnisse von Unternehmen sind unter den Marktwirtschaftsbedingungen nur dann möglich, wenn ihre Entwicklungsstrategie sich auf der Erreichung sowohl der wirtschaftlichen als auch der sozialen Tätigkeitsziele baut. Davon wird die Notwendigkeit der Verschiebung von Tätigkeitsakzenten zur Seite der Realisierung des Entwicklungsprogramms von Menschenressourcen auf Basis der Schaffung von wirksamen Befriedigungsmechanismen der sich ändernden Bedürfnisse eines Sammel-Arbeitnehmers offensichtlich.

Also ist die Einschätzung der sozialen Umgebung ein Mittel der Feststellung von aktuell wirksamsten Einflusshebeln und -Anreizen auf das Verhalten konkreter Mitarbeiter mit zwecks der Erreichung ihrer eigenen Ziele und der Ziele der Organisation. Ganz richtig kann, unserer Meinung nach, die Einführung des Monitorings auf regionaler und nationaler Ebene als eines Mittels der Vorbereitung von informationsanalytischen Materialien bezüglich des faktischen Zustandes sozialer Umgebung, in der die Arbeitstätigkeit der Bevölkerung verläuft, mit weiterer Erarbeitung entsprechender Empfehlungen für staatliche Einrichtungen sein.

Zugleich ist es darauf hinzuweisen, dass es in allen untersuchten Unternehmen dem gesamten Personalmanagementsystem das Untersystem des Managements von Arbeitsbeziehungen praktische entfallen ist, und zwar: Analyse und Regelung von Gruppen- und Personenbeziehungen, Beziehungen der Leiter und Untergeordneten, sozialpsychologische Diagnostik usw. Leider besteht die Kompliziertheit der Lösung des Problems weniger in der Bestimmung von Arten und Weisen der Vervollkommnung der Managementsysteme als vielmehr im offensichtlichen Nichtentsprechen von Mitarbeitern der Personalmanagementdienste den an sie

gestellten hohen Anforderungen bezüglich ihrer fachlichen bzw. beruflichen Qualifikation. In USA z.B. haben 6-7 von jeden zehn Personalmanagern Diplome von Psychologen, Soziologen, Ökonomen, Fachleuten in Sphäre der Arbeitsbeziehungen, ausgestellt von führenden Universitäten und Businessschulen [4, S. 37].

Zugleich kann man reelle Lösung dieser Aufgabe nur unter Voraussetzung einer wesentlichen Umstellung der Praxis der Personalarbeit gewährleisten. Unter Berücksichtigung der großen internationalen Erfahrung soll dabei die Anforderung der Integrierung der Managementfunktionen der Menschenressourcen auf Betriebsebene zugrunde gelegt sein, was zur wesentlichen Pflichtenweiterung von Mitarbeitern der Struktureinheiten, die für das Personalmanagement zuständig sind, sowie zur Erhöhung ihrer Verantwortung und Selbständigkeit bei der Lösung von Kaderproblemen führt.

Das oben dargelegte erlaubt eine Konsequenz zu ziehen, dass es zum erfolgreichen Management von Menschenressourcen ein ganzer Komplex ziemlich radikaler Vervollkommnungsmaßnahmen notwendig ist – einerseits im Bezug auf den Formungsmechanismus effektiver sozialer Umgebung selbst und andererseits im Bezug auf qualitative Zusammensetzung von Personalabteilungen der Unternehmen.

Література

1. Колпаков В.М., Дмитренко Г.А. Стратегический кадровый менеджмент. – К.: МАУП, 2002. – 752 с.
2. Дороніна О.А. Теорія та практика формування багаторівневої кадрової політики в контексті забезпечення гідної праці в Україні: монографія / Ольга Анатоліївна Дороніна. – Донецьк: ДонНУ, 2013. – 395 с.
3. Колот А.М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2003. – 230 с.
4. Демченко Т. Управление персоналом: современные подходы / Т. Демченко // Человек и труд. 2003. – №8. – С.35–41.