

Управление культурой трудовых отношений промышленных предприятий Оренбургской области Российской Федерации

Ситжанова Акжан Мурзагуловна

Канд. экон. наук, доц. каф. управления персоналом, сервиса и туризма
ORCID: 0000-0002-4151-6842, e-mail: sithanovak@bk.ru

Шестакова Елена Валерьевна

Д-р экон. наук, зав. каф. управления персоналом, сервиса и туризма
ORCID: 0000-0001-8082-8286, e-mail: shestakovaev56@gmail.com

Прытков Ринад Михайлович

Ст. преп. каф. управления персоналом, сервиса и туризма
ORCID: 0000-0001-8541-6141, e-mail: r.prytkov@mail.ru

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург, Россия

Аннотация

Культура трудовых отношений является фундаментом для деятельности промышленных предприятий. Применение различных методов и методик диагностики культуры трудовых отношений позволяет получить полное представление о роли и оценке ее значимости в структуре предприятия и сформулировать системный подход к ее управлению. Исследована специфика процесса управления культурой трудовых отношений на промышленных предприятиях, описаны последовательность формирования и процедура преобразования этапов культуры трудовых отношений в инновационный тип. Авторы сформировали перечень уровней контроля реализации инновационного типа культуры трудовых отношений промышленных предприятий. Сгруппированы ведущие предприятия промышленного сектора экономики Российской Федерации и Оренбургской области Российской Федерации. Для оценки культуры трудовых отношений промышленных предприятий Оренбуржья проведен опрос сотрудников и выявлены наиболее значимые характеристики индексов, позволяющих определить поведение сотрудников и повысить эффективность их деятельности. Предложен ряд мероприятий по совершенствованию процесса управления культурой трудовых отношений на промышленных предприятиях в Оренбургской области, поскольку данный процесс играет ключевую роль в формировании продуктивного и здорового трудового коллектива, способствует повышению эффективности производства и обеспечивает устойчивое развитие предприятия. Настоящая статья является продолжением статьи «Теоретико-методологические аспекты управления культурой трудовых отношений промышленных предприятий», опубликованной в журнале «Научный результат. Экономические исследования».

Ключевые слова

Управление, культура трудовых отношений, трудовые отношения, промышленность, промышленное предприятие, организационная культура, организационное поведение, традиции

Для цитирования: Ситжанова А.М., Шестакова Е.В., Прытков Р.М. Управление культурой трудовых отношений промышленных предприятий Оренбургской области Российской Федерации // Вестник университета. 2024. № 2. С. 74–85.

Labor relations culture management at industrial enterprises in the Orenburg Region of the Russian Federation

Akzhan M. Sitzhanova

Cand. Sci. (Econ.), Assoc. Prof. at the Personnel Management, Service and Tourism Department
ORCID: 0000-0002-4151-6842, e-mail: sithanovak@bk.ru

Elena V. Shestakova

Dr. Sci. (Econ.), Head of the Personnel Management, Service and Tourism Department
ORCID: 0000-0001-8082-8286, e-mail: shestakovaev56@gmail.com

Rinad M. Prytkov

Senior Lecturer at the Personnel Management, Service and Tourism Department
ORCID: 0000-0001-8541-6141, e-mail: r.prytkov@mail.ru

Orenburg State University, Orenburg, Russia

Abstract

The labor relations culture is the foundation for industrial enterprises' activities. The application of various methods and labor relations culture diagnostics techniques allows to get a complete picture of the role and assessment of its importance in the enterprise structure and to formulate a systematic approach to its management. The specificity of the labor relations at industrial enterprises culture managements process has been investigated and the sequence of formation and the procedure for transforming the stages of labor relations culture into an innovative type described. The authors have formed a list of control levels implementing the innovative type of labor relations culture at industrial enterprises. The leading industrial enterprises in Russia and the Orenburg region have been grouped. To assess the labor relations culture at the Orenburg region industrial enterprises, the employees were surveyed and the most significant characteristics of the indices identified, which allow to determine the employees' behavior and improve their activities efficiency. A number of measures to improve the labor relations culture management process at the Orenburg region industrial enterprises have been proposed, since this process plays a key role in a productive and healthy labor collective formation, contributes to the production efficiency improvement and ensures sustainable development of the enterprise. The article is a continuation of "Theoretical and methodological aspects of managing the culture of labor relations of industrial enterprises" published in "Research Result. Economic Research".

Keywords

Management, culture of labor relations, labor relations, industry, industrial enterprise, organizational culture, organizational behavior, traditions

For citation: Sitzhanova A.M., Shestakova E.V., Prytkov R.M. (2024) Labor relations culture management at industrial enterprises in the Orenburg Region of the Russian Federation. *Vestnik universiteta*, no. 2, pp. 74–85.



ВВЕДЕНИЕ

Настоящая статья является продолжением статьи «Теоретико-методологические аспекты управления культурой трудовых отношений промышленных предприятий» [1].

В условиях новой реальности, цифровизации, трансформации социальных, политических, экологических и экономических процессов культура трудовых отношений является значимым фактором, влияющим на эффективность деятельности и конкурентоспособность промышленных предприятий и производимых ею товаров. Для сохранения достигнутых результатов и дальнейшего развития производственной деятельности промышленные предприятия вынуждены постоянно совершенствовать культуру трудовых отношений и подстраивать ее под требования внутренней и внешней среды и тех изменений, которые происходят в национальной и мировой экономике.

Большое внимание культуре трудовых отношений уделяется в работах к.с. Вагиной, А.С. Огородова, С.Ю., Саранчука, Н.Г. Чертаевой, А.А. Темницкого [6–8]. Среди зарубежных специалистов стоит отметить D. Adler, L.B. Siegel, F. Alvaredo, L. Chancel, T. Piketty, E. Saez, G. Zucman, M.D. Watkins, F. Namamian, S. Feyzollahi [2–5].

Цель исследования – изучить особенности формирования и развития культуры трудовых отношений промышленности Оренбуржья и на основе расчета индексов культуры трудовых отношений предложить рекомендации по установлению влияния культуры для повышения эффективности деятельности экономики промышленных предприятий региона.

В настоящем исследовании применялись теоретические и эмпирические методы, метод сравнительного анализа и контент-анализ научной литературы по проблеме исследования.

ОСОБЕННОСТИ КУЛЬТУРЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

При грамотном управлении культурой трудовых отношений на промышленных предприятиях можно добиться успеха и стабильности производственно-хозяйственной деятельности, и наоборот. В связи с этим культуру трудовых отношений необходимо исследовать, формировать, постоянно совершенствовать и корректировать ее изменение, особенно в условиях новой реальности.

Она придает единообразие совместным действиям людей, формирует общую для всех психологию, объединяет в систему главные ценности, традиции, обычаи, ритуалы предприятия и его структурных подразделений, образуя при этом философию организации. Философия отражает представление промышленного предприятия о самом себе, своем предназначении и основных направлениях деятельности, закладывает основы разработки методов управления (стиля, мотивационных принципов, информационных ориентиров, процедур разрешения конфликтов), упорядочивает процесс организации деятельности персонала на основе общих принципов, способствует формулированию правил поведения.

На промышленных предприятиях, где сотрудников объединяют для достижения целей и реализации проектов совместными усилиями, действуют многочисленные правила, нормы, предписания, без которых недостижимы совместные результаты. Управление персоналом на предприятиях промышленности требует знаний во многих аспектах взаимоотношений с людьми и влияния на их работоспособность условий их объединения. Современные реалии предполагают использование гибких технологий управления персоналом и создание условий комфортного рабочего пространства. В этом отношении сформировались представления о культуре трудовых отношений, которые включают многие практические приемы гармонизации совместной деятельности в разных условиях функционирования производственного процесса под воздействием внешних и внутренних факторов.

Корпоративная и организационная культура – это тесно связанные понятия, которые отражают нормы, правила, принципы и ценности промышленных предприятий. Сегодня промышленные предприятия используют разные принципы и механизмы формирования культуры трудовых отношений, которые позволяют либо формализовать процесс ее создания, либо модернизировать. Это очень важно для того, чтобы культура трудовых отношений была понятна всем сотрудникам и направленность ее динамики была бы определенной. В противном случае культура трудовых отношений обесценивается и дезактуализируется до такой степени, что начинает сказываться на функционировании промышленного предприятия негативным образом (например, возникновение контркультур, открытый саботаж программ развития организации и др.).

Организационная культура должна представлять собой систему, в структуре которой очевидны источники активности, комплекс взаимосвязанных элементов и вектор направленности на развитие производственного процесса. Такая система не имеет существенных отличий в случае первоначального создания компании и тогда, когда в компании возникает необходимость модернизации организационного поведения. Во втором случае система приводится в соответствие с первичными критериями и принципами, которые были положены в ее основу основателями и учредителями промышленного предприятия.

С целью оценки культуры трудовых отношений на промышленных предприятиях Оренбургской области рассмотрим более подробно компоненты управления, этапы формирования и процесс преобразования этапов культуры трудовых отношений в инновационный тип, выявим перечень уровней контроля реализации инновационного типа культуры трудовых отношений промышленных предприятий, выделим преимущества в целях формирования и развития культуры трудовых отношений промышленных предприятий и предложим ряд мероприятий по ее совершенствованию.

По методу Д. Денисона можно выделить два классификационных признака:

- 1) ориентация на стейкхолдеров, то есть сотрудников или клиентов (внешний или внутренний фокус);
- 2) свойства (параметры) культуры трудовых отношений, которые присущи промышленным предприятиям (гибкая или стабильная) и благодаря которым можно получить четыре компонента культуры трудовых отношений промышленных предприятий: миссию, согласованность, адаптивность и вовлеченность [8].

Дадим определения основным компонентам культуры трудовых отношений промышленных предприятий согласно схеме (рис. 1).

1. Миссия означает, понимают ли сотрудники цели и задачи, которые стоят перед промышленным предприятием, знают ли стратегию развития, а также какое видение помогает определить ценности предприятия и направить поведение всех сотрудников в нужное русло.

2. Адаптивность предполагает, насколько быстро способно промышленное предприятие адаптироваться к условиям новой реальности, ориентировано ли оно на клиента, какое внимание уделяется обучению, созданию и внедрению новых ценностей и норм, а трансформация новых регламентов способствует изменению в организационном поведении сотрудников.

3. Вовлеченность отражает делегирование полномочий сотрудникам, какое внимание промышленное предприятие уделяет развитию способностей персонала, ориентированы ли они на командную работу.

4. Согласованность показывает координацию и интеграцию при взаимодействии персонала, объединяют ли сотрудников промышленного предприятия общие взгляды или у них присутствуют разногласия, придерживаются ли они одних ценностей и норм.

Данные компоненты являются основополагающими для формирования культуры трудовых отношений промышленных предприятий, выступают одной из форм адаптации предприятий к новым условиям и способствуют развитию и достижению новых бизнес-целей.

Можно выделить следующие основные этапы формирования культуры трудовых отношений промышленных предприятий (рис. 2).

На первом этапе определяется миссия промышленного предприятия, которая отражает ее предназначение и представление о том, каким мы хотим видеть предприятие по отношению к различным группам стейкхолдеров.

Второй этап позволяет определить культуру трудовых отношений и профессиональные способности руководства и персонала промышленного предприятия.

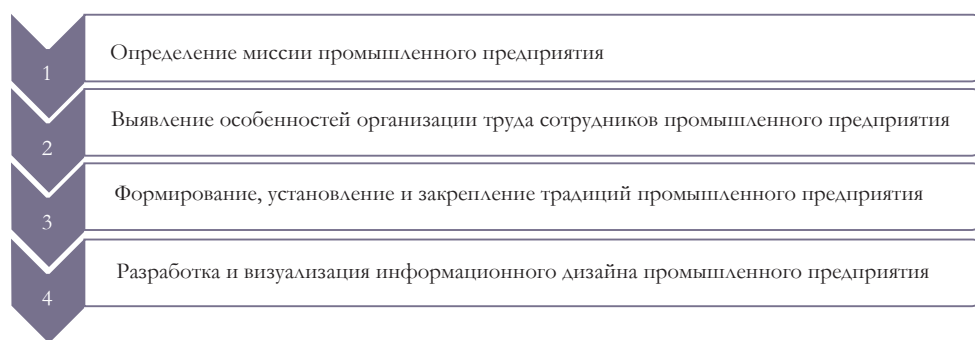
Третий этап основан на системе формальных (правила внутреннего трудового распорядка, положения о подразделениях и др.) и неформальных (внешний облик персонала, общение с коллегами, профессиональная лексика и другое) правил, присущих промышленному предприятию.

Четвертый этап формирования культуры трудовых отношений включает создание фирменного стиля, оформление интерьера и экстерьера промышленного предприятия.

Ориентация на стейкхолдеров			
		Внешний фокус	Внутренний фокус
Свойства (параметры) культуры	Стабильная	Миссия	Согласованность
	Гибкая	Адаптивность	Вовлеченность

Составлено авторами по материалам исследования

Рис. 1. Основные компоненты (блоки) культуры трудовых отношений промышленных предприятий



Составлено авторами по материалам источника [9]

Рис. 2. основополагающие этапы формирования культуры трудовых отношений промышленных предприятий

Таким образом, на основе данных этапов осуществляется формирование культуры трудовых отношений промышленного предприятия.

ВНЕДРЕНИЕ ИННОВАЦИОННОГО ТИПА КУЛЬТУРЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Рассмотрим этапы развития культуры трудовых отношений промышленных предприятий в инновационный тип (рис. 3).



Составлено авторами по материалам исследования

Рис. 3. Процесс преобразования этапов культуры трудовых отношений промышленных предприятий в инновационный тип

К данным этапам прибегают в случае смены руководства, стиля управления, слияния или поглощения компании. Таким образом, культура трудовых отношений промышленного предприятия преобразуется в инновационный тип развития.

Промышленные предприятия, разработав и внедрив инновационный тип культуры трудовых отношений на долгосрочную перспективу, смогут определить главные приоритеты и цели, включающие:

- 1) обеспечение конкурентоспособности в сфере технологии производства продукции и в целом совершенствование технологической политики предприятия;
- 2) обеспечение поэтапного совершенствования корпоративной социальной ответственности, в том числе экологические показатели производства;
- 3) упрочнение статуса и бренда предприятия как работодателя в глазах стейкхолдеров [11; 12].

Для внедрения инновационного типа культуры трудовых отношений промышленного предприятия необходимо также осуществлять контроль его реализации, который можно представить в виде уровней (рис. 4).

В целях контроля эффективности реализации культуры трудовых отношений промышленного предприятия необходимо выделить следующие перспективные направления: кадровая, мотивационная, стимулирующая и организационная перспективы. Соответственно, с позиции стратегии развития промышленного

предприятия следует по каждому направлению разработать и привести в соответствие оценку эффективности реализации культуры трудовых отношений.

Также необходимо отметить, что руководители промышленных предприятий смогут:

1) понять культуру трудовых отношений своего предприятия и проводить оценку ее предполагаемых и потенциальных обдуманных последствий;

2) проводить оценку уровня согласованности мнений сотрудников на культуру трудовых отношений;

3) выявлять субкультуры, влияющие на повышение или снижение производительности труда сотрудников;

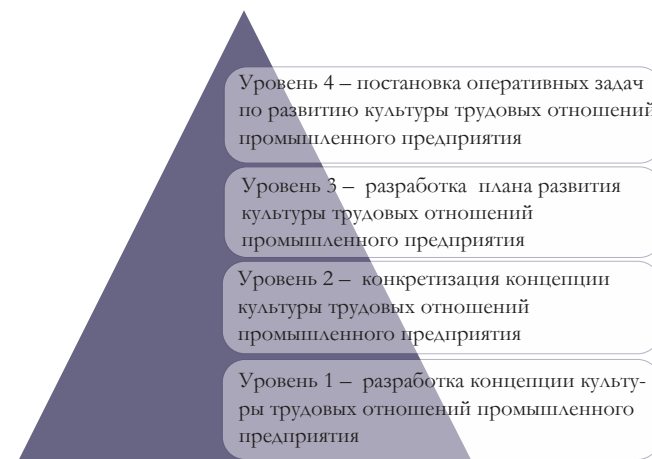
4) вовремя обнаруживать различия между

традиционными культурами трудовых отношений в процессе слияния или поглощения компании;

5) ориентировать новое руководство на культуру трудовых отношений и помогать им в поиске наиболее эффективного стиля руководства предприятием и коллективом;

6) измерять степень соответствия стилей отдельных лидеров культуры трудовых отношений для понимания степени их влияния;

7) проектировать культуру трудовых отношений для всего промышленного предприятия и понимать, какие изменения необходимы для ее воплощения.



Составлено авторами по материалам исследования

Рис. 4. Перечень уровней контроля реализации инновационного типа культуры трудовых отношений промышленных предприятий

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Сегодня Российская Федерация (далее – РФ, Россия) – одна из крупнейших держав мира. В зависимости от своего потенциала промышленность страны может производить широкий спектр товаров и обслуживать важные сферы экономики и жизнедеятельности людей. Несмотря на тяжелый системный кризис 1990-х гг., период пандемии COVID-19 и резкий спад промышленного производства, с начала 2020 г. сектор стабильно растет и развивается. Россия входит в четверку лидеров после Китая, Соединенных Штатов Америки и Индии.

На рис. 5 отражены ведущие предприятия промышленного сектора экономики РФ.

В табл. 1 представлены ведущие промышленные предприятия Поволжья, а именно Оренбургской области [12].

С целью оценки культуры трудовых отношений на промышленных предприятиях Оренбургской области нами было опрошено 480 сотрудников, представителей каждой отрасли промышленности, по методике Г. Хофстеде [14]. На функционирование и развитие экономики промышленных предприятий Оренбуржья с точки зрения культуры трудовых отношений оказывают воздействие следующие индексы:

- 1) избегание неопределенности;
- 2) дистанция власти;
- 3) долгосрочная/краткосрочная ориентация;
- 4) индивидуализм/коллективизм;
- 5) маскулинность (мужской/женский тип);
- 6) допущение.

Полученные результаты представлены в табл. 2.

В качестве объектов исследования с металлургического производства было выбрано общество с ограниченной ответственностью «Медногорский медно-серный комбинат» (№ 1), с отрасли производства машин и оборудования – открытое акционерное общество «Завод бурового оборудования» (№ 2), с группы объектов, занимающихся добычей полезных ископаемых, – публичное акционерное общество «Гайский ГОК» (№ 3), с отрасли производящих неметаллические минералы – акционерное общество «Новотроицкий цементный завод» (№ 4), с представителей электроэнергетики – акционерное общество «Интер РАО – Электрогенерация» – «Ириклинская ГРЭС» (№ 5), с топливно-энергетического комплекса – общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Оренбург» (№ 6).

Ведущие промышленные предприятия РФ	
Металлургия	АО «Евраз»; ПАО «Сверсталь»; ПАО «Новолипецкий металлургический комбинат»; - ПАО «Магнитогорский металлургический комбинат»; «УК Металлоинвест»
Добыча природных ресурсов	ПАО «Сургутнефтегаз»; ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»; ПАО «Газпромнефть» имени В.А. Шашина; АО «Самотлорнефтегаз»; АО «Ванкорнефть»
Двигатель-строение	Группа компаний «Электроншип»-ТМ Самара; АО «Группа СВЭЛ»; АО «ОАК-Пермские моторы»; ПАО «Автомобиль»
Электронная промышленность и микро-электроника	«Росэлектроника» входит в состав государственного концерна «Ростех»; группа компаний «Ангстрем»; фирма «Микро»; фирма «Ситроникс»
Нефтеперерабатывающая промышленность	АО «Газпромнефть-Омский НПЗ»; ПАО «НК «РОСНЕФТЬ»; ПАО АНК «Башнефть»; ПАО «СИБУР Холдинг»; ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка»
Энергетика	Саяно-Шушенская ГЭС; Красноярская ГЭС; Братская ГЭС; Усть-Илимская ГЭС; Волжская ГЭС; Балаковская АЭС; Ростовская АЭС; Нововоронежская АЭС; Курская АЭС; Смоленская АЭС
Пищевая промышленность	Петербургский мясной комбинат; Останкинский мясокомбинат; Концерн «Объединенные кондитеры»; АО «Московский завод «Кристалл»; АО «Павловский молочный завод»; АО «Вимм-Билль-Данн»
Легкая промышленность	ООО «ТДА Текстиль»; ООО «Авангард»; ООО «Белла»; ООО «Чайковская текстильная компания»; ООО «Авго»
Отрасли промышленности России	
Машиностроение	АвтоВАЗ; ГАЗ; КамАЗ; ЗИЛ; Челябинский тракторный завод; «Ижмаш»; Уральский завод тяжелого машиностроения; ФГУП ПО «Уралвагонзавод» им. Ф.Э. Дзержинского; ФГУП «Северное машиностроительное предприятие»; «Ростсельмаш»; «Автомобиль» и др.
Оборонная промышленность	Концерн «Алмаз-Антей»; ОАО «Сухой»; ОАО «Иркут»; АО «НПО «Уралвагонзавод»; КБ «Новатор»; ОАО «Уфимский моторостроитель»
Судостроение	«Адмиралтейские верфи»; «Красное Сормово»; «Балтийский завод»; «Ягтар»; ПО «Арктика»
Автомобильная промышленность	Волжский автомобильный завод «АвтоВАЗ»; Камский автозавод «КамАЗ»; Ликинский автобусный завод; Группа компаний «АЗ»; ОАО «УАЗ»
Авиационная промышленность	Иркутский авиазавод «Иркут»; Комсомольский-на-Амуре авиазавод имени Ю.А. Гагарина; «Авиастар-СП»; «Роствертол»; Новосибирский авиазавод; Казанское авиационное производственное объединение
Космическая промышленность	Ракетно-космическая корпорация «Энергия»; Научно-производственный центр им. Хруничева; НПО имени Лавочкина; Центральное КБ «Прогресс»; НПО машиностроения
Сельскохозяйственное машиностроение	ПО «Ростсельмаш»; Петербургский тракторный завод; АО «Брянсксельмаш»; «Сибсельмаш»; «Воронежсельмаш»
Железнодорожное машиностроение	АО «НПК «Уралвагонзавод»; Тверской вагонзавод; «Трансмашхолдинг»; Калининградский вагоностроительный завод; Мытищинский машиностроительный завод; «Торжоквагонмаш»
Отрасли промышленности России	

Примечание: АО – акционерное общество, ПАО – публичное акционерное общество, ГЭС – гидроэлектростанция, АЭС – атомная электростанция, ООО – общество с ограниченной ответственностью, ОАО – открытое акционерное общество, ПО – производственное объединение, ФГУП – федеральное государственное унитарное предприятие, КБ – конструкторское бюро, НПО – научно-производственное объединение

Составлено авторами по материалам источника [12]

Рис. 5. Ведущие предприятия промышленного сектора экономики РФ

Таблица 1

Ведущие промышленные предприятия Оренбургской области

Отрасли промышленности	Ведущие промышленные предприятия
Металлургическое производство	АО «Уральская Сталь», ООО «Медногорский медно-серный комбинат», ООО «ГЗОЦМ», АО «Новотроицкий завод хромовых соединений»
Производство машин и оборудования	АО «ПО «Стрела», АО «Орский машиностроительный завод», АО «Механический завод», ООО «Оренбургский радиатор», Оренбургский локомотивно-ремонтный завод, филиал АО «Желдорремаш», ОАО «Медногорский электротехнический завод «Уралэлектро», ОАО «Завод бурового оборудования», АО «Завод «Инвертор», ОАО «Гидропресс», АО «Кувандыкский завод кузнечно-прессового оборудования «Долина», ООО «Джон Дир Русь», филиал в Оренбурге
Добыча прочих полезных ископаемых	ПАО «Гайский ГОК», АО «Оренбургские минералы», ООО «Руссоль», ЗАО «Ормет»
Производство прочей неметаллической минеральной продукции	ООО «Аккерманн Цемент», ООО «Волма – Оренбург», ООО «Новотроицкий содовый завод», АО «Новотроицкий цементный завод», Орский щебеночный завод филиал ОАО «Первая нерудная компания», АО «Орское карьероуправление»
Электроэнергетика	Филиал АО «Интер РАО – Электрогенерация» – «Ириклинская ГРЭС», филиал «Оренбургский» ПАО «Т Плюс», ООО «Авелар Солар Технолоджи», АО «Солнечный ветер», ООО «Бугульчанская СЭС»
Топливо-энергетический комплекс	АО «Оренбургнефть», ООО «Газпром добыча Оренбург», ООО «Газпромнефть-Оренбург», ООО «Сладковско-Заречное», ПАО «Преображенскнефть», ООО «Нефтяная компания «Новый Поток»»

Примечание: АО – акционерное общество, ООО – общество с ограниченной ответственностью, ОАО – открытое акционерное общество, ПАО – публичное акционерное общество

Составлено авторами по материалам исследования

Таблица 2

Индексы культуры трудовых отношений на промышленных предприятиях Оренбургской области

Наименование показателя	Условные обозначения	Характеристика индекса	Результаты исследования по отраслям промышленности						Среднее значение индекса
			Металлургическое производство	Производство машин и оборудования	Добыча прочих полезных ископаемых	Производство прочей неметаллической минеральной продукции	Электроэнергетика	Топливо-энергетический комплекс	
			№ 1	№ 2	№ 3	№ 4	№ 5	№ 6	
Дистанция власти	PDI	Сотрудничество с руководством предприятия, гибкость в принятии решений, присутствие четкой иерархии	52,1	48,6	60,7	38,9	57,7	62,0	53,3

Наименование показателя	Условные обозначения	Характеристика индекса	Результаты исследования по отраслям промышленности						Среднее значение индекса
			Металлургическое производство	Производство машин и оборудования	Добыча прочих полезных ископаемых	Производство прочей неметаллической минеральной продукции	Электроэнергетика	Топливо-энергетический комплекс	
			№ 1	№ 2	№ 3	№ 4	№ 5	№ 6	
Индивидуализм/коллективизм	IDV	Значимость личной жизни сотрудников, условий работы для подчиненных и защиты от увольнения	67,0	64,0	68,0	69,0	61,0	63,0	65,3
Маскулинность (мужской/женский тип)	MAS	Нацеленность на результат любой ценой, гендерное превосходство, присущие данному сообществу	49,0	57,2	61,1	46,8	51,9	43,2	51,5
Избегание неопределенности	UAI	Степень восприятия и реагирования на незнакомые ситуации	91,2	89,5	84,6	87,0	78,4	76,9	84,6
Допущение	IVR	Уравновешенность и стабильность, бережливость, настойчивость, уважение к традициям, степень удовлетворенности сотрудников	72,6	74,3	70,8	77,6	72,9	79,1	74,6
Долгосрочная/краткосрочная ориентация	PRA	Принятый в коллективе временный горизонт событий	45,4	52,1	39,8	42,0	38,1	59,9	46,2

Составлено авторами по материалам исследования

Как видно из табл. 2, индексы культуры трудовых отношений на промышленных предприятиях Оренбуржья различны и позволяют сделать следующие выводы.

1. Индекс дистанции власти (PDI) показывает показатели лояльности персонала к администрации предприятия. Средние показатели результатов исследования разных отраслей промышленных предприятий составили 53,3, что свидетельствует о высокой концентрации руководства и низком уровне власти сотрудников. Степень вовлеченности сотрудников в выполнение установленных процедур четко объясняет культуру трудовых отношений и ориентацию рядовых сотрудников. При этом больше половины сотрудников (67 %) подчеркнули важность соблюдения правил внутреннего распорядка и лишь 7 % опрошенных периодически нарушают их в отсутствии руководства, а 26 % отметили, что данные правила выполняют автоматически.

2. Индекс индивидуализма/коллективизма (IDV) по результатам опроса составил 65,3. Данный показатель отражает важность групповых и/или индивидуальных ценностей, а также определяет степень воздействия коллектива на сотрудника предприятия. Каждый сотрудник предприятия соотносит себя с определенной социальной группой, что позволяет судить о личных ценностях и ценностях всего предприятия. Следовательно, между структурными подразделениями промышленных предприятий и сотрудниками работающих в них нет различий, а работа сообща приносит социальные и другие выгоды.

3. Среднее значение индекса маскулинности (мужской/женский типы – MAS) составляет 51,5 на объектах исследования. Это говорит о том, что на промышленных предприятиях проявляется равенство между «мужским» и «женским» типами в культуре трудовых отношений. В современном мире на промышленных предприятиях персонал активно вовлекается в проектную деятельность. На объектах исследования по полученным результатам выявлено, что соблюдение норм, традиций предприятий и их трудовых функций аналогично и для мужчин, и для женщин.

4. Индекс избегания неопределенности (UAI) показывает степень формализованности выполнения правил, действующих на исследуемых предприятиях. Среднее значение данного показателя составляет 84,6, что говорит о возможной бюрократизации организационного управления на всех уровнях.

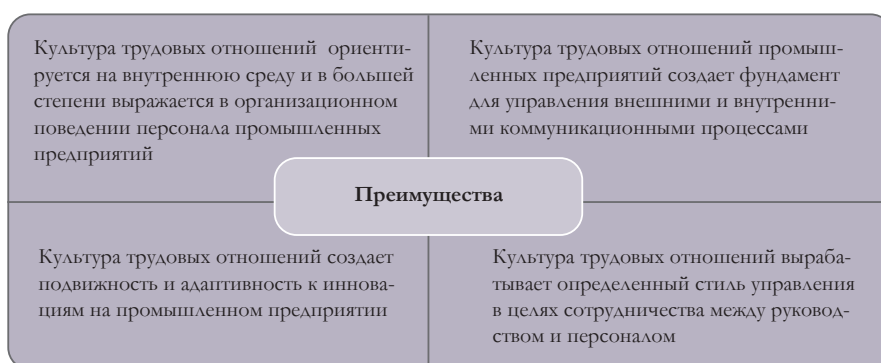
5. Индекс допущения (IVR) у объектов исследования в среднем составляет 74,6, что характеризуется сдержанной культурой, имеющей тенденцию к оптимизму, важности свободы слова. Сотрудники уделяют внимание досугу, сосредоточены на личном счастье, позволяют относительно свободно удовлетворять фундаментальные и естественные человеческие желания, связанные с наслаждением жизнью.

6. Средний показатель индекса долгосрочной/краткосрочной ориентации (PRA) составляет 46,2 для объектов исследований, что свидетельствует о том, что сотрудники часто пытаются найти ответ на вопросы «Почему?» и «Зачем?», имеют сильные убеждения, а иногда склонны переоценивать себя. В таких коллективах особое внимание уделяется ценностям и правам, лезть воспринимается благосклонно.

Таким образом, совокупность исследуемых показателей культуры трудовых отношений промышленных предприятий Оренбуржья отражает взгляды, специфику, динамику, идеалы, убеждения, традиции и другие социальные установки сотрудников анализируемых отраслей промышленности. Следовательно, культура трудовых отношений всегда выступает фактором развития предприятий и закладывает поведение сотрудников в трудовом коллективе промышленных предприятий [15].

Проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что персоналу производственных предприятий характерны небольшая инициативность и самостоятельность, высокая степень осторожности и малая готовность идти на риск. Лишь у единиц сотрудников присутствует ориентация на личностное самоутверждение, что вытесняет в их сознании заботу о природе, толерантность и т.д. Таким образом, культура трудовых отношений влияет на конечный результат работы промышленных предприятий, который во многом отражает эффективность организационной деятельности.

На рис. 6 представлены основополагающие преимущества для формирования и развития культуры трудовых отношений промышленных предприятий.



Составлено авторами по материалам исследования

Рис. 6. Преимущества для формирования и развития культуры трудовых отношений промышленных предприятий

На основе выделенных преимуществ в целях формирования и развития культуры трудовых отношений для промышленных предприятий необходимо предложить ряд основных мероприятий по совершенствованию и развитию культуры трудовых отношений, которые могут заключаться в следующем.

1. Для заинтересованности персонала, проявляющего инновационную активность, следует разрабатывать определенную систему ценностей культуры трудовых отношений, которая бы стимулировала сотрудников предприятия к инновационной деятельности. При этом необходимо отметить, что культура трудовых отношений формируется и получает дальнейшее развитие через стиль управления, создание

команды единомышленников, прививание чувства единства, членства, сопричастности, развитие сторителлинга (способа передачи информации при помощи рассказывания различных историй об основателях предприятия, героях и т.д.), выработку эффективных коммуникационных процессов между руководством и сотрудниками предприятия.

2. Для эффективной деятельности предприятия необходимо разрабатывать, а в случае каких-либо изменений производить корректировку кодекса культуры трудовых отношений промышленного предприятия, в котором находят отражение нормы, ценности предприятия, направленные на поддержание доверительных отношений в трудовом коллективе, духа сопричастности и взаимопомощи.

3. Стоит регулярно проводить корпоративные мероприятия (День рождения предприятия, Новый год и т.д.), направленные на сплочение трудового коллектива промышленного предприятия. Важным является внедрить новичков в действующую культуру трудовых отношений, например, вручить комплект новичка, провести приветственный тренинг, прикрепить наставника и т.д. Данные показатели могут выражаться в количестве комплексных экскурсий сотрудников на различные объекты, связанные с деятельностью промышленных предприятий, а также в проведении игр, направленных на сплочение коллектива, тематических тренингов, тимбилдингов и других командообразующих мероприятий.

4. На сегодняшний день целесообразно создавать проектные команды в целях реализации творческого и инновационного потенциала каждого сотрудника и тем самым достигать стратегических целей промышленного предприятия, а также формировать неформальные коммуникационные связи и инициировать командные способы решения поставленных задач.

5. Необходимо разрабатывать карты культуры трудовых отношений промышленного предприятия, состоящие из трех блоков:

- факторы, развивающие или блокирующие культуру трудовых отношений (власть и закон, выделение ресурсов, ритуалы, поддержка руководства, развитие навыков и др.);
- привычки поведения («мы рады экспериментам, рады учиться на ошибках, мы действуем на основании фактов, а не мнений» и др.);
- выходы (новые зоны роста, удержание талантов в инновациях и др.).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В условиях новой реальности, неопределенности внешней среды, неизбежных социально-экономических и политических потрясений в современном российском бизнесе за последние годы произошли масштабные трансформационные изменения: прекращение деятельности, уход с рынка многих иностранных компаний, слияние и поглощение предприятий. Во вновь образовавшихся предприятиях новое руководство внедряет свои ценностные установки, нормы, идеи. При этом культура трудовых отношений многих промышленных предприятий устарела, утратив свои главные ценности и нормы.

Все указанные особенности подтверждают возможное возникновение социальных, экологических, политических и экономических кризисов, возврат к прошлому, в том числе в сфере культуры трудовых отношений. Нормативы и стандарты основаны на практическом опыте крупных предприятий, отличающихся траекторией развития и спецификой управленческой культуры, что приводит к изменению трудовых отношений на промышленных предприятиях в направлениях, схожих с условиями новой реальности.

Следовательно, устойчивое функционирование и развитие промышленных предприятий связаны с корпоративными отношениями, что определяет важность осуществления оптимизации культуры трудовых отношений в соответствии с выявленными в результате исследования проблем для поддержания ее уровня в установленном направлении развития. При этом гибкость политики в области культуры трудовых отношений будет способствовать развитию персонала и адаптации промышленных предприятий к внешним изменениям.

Список литературы

1. Ситжанова А.М., Шестакова Е.В., Прытков Р.М. Теоретико-методологические аспекты управления культурой трудовых отношений промышленных предприятий [Электронный ресурс] / А. М. Ситжанова, Е. В. Шестакова, Р.М. Прытков. Научный результат. Экономические исследования, 2023; Т. 9, № 4: С. 72–82 <https://elibrary.ru/item.asp?id=59378141> (дата обращения: 21.02.2024).
2. Adler D., Siegel L.B. The productivity puzzle: Restoring economic dynamism. CFA Institute Research Foundation; 2019. 284 p.
3. Alvarado F., Chancel L., Piketty T., Saez E., Zucman G. World Inequality Report 2018. Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University Press. 2018; 331 p.

4. Michael D. Watkins, What Is Organizational Culture? And Why Should We Care? Harvard Business Review. 2013. <https://instituteofcoaching.org/resources/hbr-what-organizational-culture-and-why-should-we-care> (дата обращения: 13.11.2023).
5. Namamian F., Feyzollahi S. The Effect of Organizational Culture on Organizational Performance in the Role of Mediator Innovation (Case Study Ilam Industrial Companies). Ilam Culture. 2015; 16(46-47):161-174. https://www.farhangeilam.ir/article_11655.html?lang=en (дата обращения: 13.11.2023).
6. Вагина К.С. Управление конкурентоспособностью промышленных предприятий в современных условиях. Теория и практика современной науки. 2016; 2(8): 86-89.
7. Огородов А.С., Саранчук С.Ю., Чевтаева Н.Г. Корпоративная сплоченность профессионального сообщества в условиях нестабильности рынка труда промышленного региона. Вестник РУДН. Серия: Социология. 2017; Т. 17. № 1: С. 83-95.
8. Темницкий А.А. Традиции и инновации в трудовой культуре российских рабочих. Социологические исследования. 2021; № 4: С. 61–73.
9. Денисон Дениэл. Изменение корпоративной культуры в организациях. М.: Питер; 2013.192 с.
10. Воронцов Н.В., Афанасьев В.Я. Повышение конкурентоспособности и устойчивости организации в условиях цифровизации на базе кадрового потенциала. E-Management. 2022; 5(2): 127-135. <https://doi.org/10.26425/2658-3445-2022-5-2-127-135> (дата обращения: 21.02.2024).
11. Фролова С.В. Влияние корпоративной социальной ответственности интегрированных предприятий нефтяного машиностроения на результативность их деятельности. E-Management. 2023; 6(2): 25-36. <https://doi.org/10.26425/2658-3445-2023-6-2-25-36> (дата обращения: 21.02.2024).
12. Шестакова Е.В., Ситжанова А.М., Прытков Р.М. Направления реализации гибких технологий управления в промышленности. Экономические науки. 2021; 199: 68-80.
13. Hofstede G. Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations across Nations. – 2nd ed. – Thousand Oaks, CA: Sage. 2001. 616 p.
14. Прытков Р.М., Ситжанова А.М. Особенности управления поведением личности в организации. Актуальные вопросы экономики в современных условиях : сб. материалов Междунар. науч. конф. / Кабардино-Балкар. гос. ун-т им. Х. М. Бербекова [и др.] ; гл. ред. М. Т. Текуева. – Нальчик : КБГУ; 2022. Т.2: С.412-417.

References

1. Sitzhanova, A.M. Theoretical and methodological aspects of managing the culture of labor relations of industrial enterprises [Electronic resource] / A.M. Sitzhanova, E. V. Shestakova, R. M. Prytkov. Scientific result. Economic Research, 2023. – vol. 9, No. 4. – pp. 72–82. <https://elibrary.ru/item.asp?id=59378141> (accessed 13.11.2023). (In Russian)
2. Adler D., Siegel L.B. The productivity puzzle: Restoring economic dynamism. CFA Institute Research Foundation; 2019. 284 p.
3. Alvaredo F., Chancel L., Piketty T., Saez E., Zucman G. World Inequality Report 2018. Cambridge. MA: Belknap Press of Harvard University Press. 2018; 331 p.
4. Michael D. Watkins, Was ist Organisationskultur? Und warum sollten wir uns darum kümmern? In: Harvard Business Review. 2013. <https://hbr.org/2013/05/what-is-organizationalculture> (accessed 13.11.2023).
5. Namamian F., Feyzollahi S. Die Auswirkung der Organisationskultur auf die organisatorische Leistung in der Rolle der Mediatorinnovation (Fallstudie Ilam-Industrieunternehmen). Ilam-Kultur. 2015; 16(46-47):161–174. http://www.farhangeilam.ir/article_11655.html?lang=en (accessed 13.11.2023).
6. Vagina K.S. Management der Wettbewerbsfähigkeit von Industriebetrieben unter modernen Bedingungen. Theorie und Praxis der modernen Wissenschaft. 2016;2(8):86-89.
7. Ogorodov A.S., Saranchuk S.Yu., Chevtava N.G. (2017). Corporate cohesion of the professional community in the conditions of instability of the labor market of the industrial region. Bulletin of the RUDN. Series: Sociology. Vol. 17.No. 1. pp. 83–95.
8. Temnitsky A.L. (2021). Traditions and innovations in the labor culture of Russian workers. Sociological research. No. 4. pp. 61–73.
9. Denison Daniel. Veränderung der Unternehmenskultur in Organisationen. M.: Peter; 2013.192 c.
10. Vorontsov N.V., Afanasyev V.Y. Raising the competitiveness and sustainability of a company in the context of digitalisation based on human resource capacity. E-Management. 2022;5(2):127–135. (In Russ.) <https://doi.org/10.26425/2658-3445-2022-5-2-127-135> (accessed 21.02.2024). (In Russian).
11. Frolova S.V. Impact of corporate social responsibility of integrated petroleum engineering enterprises on the performance of their activities. E-Management. 2023;6(2):25–36. (In Russ.) <https://doi.org/10.26425/2658-3445-2023-6-2-25-36> (accessed 21.02.2024). (In Russian).
12. Shestakova E.V., Sitzhanova A.M., Prytkov R.M. Directions of implementation of flexible management technologies in industry. Economic sciences. 2021; 199: 68–80.
13. Hofstede G. Konsequenzen der Kultur: Vergleich von Werten, Verhaltensweisen, Institutionen und Organisationen zwischen Nationen. – 2. Aufl. – Tausend Eichen, Kalifornien: Salbei. 2001. 616 S.
14. Prytkov R.M., Sitzhanova A.M. Merkmale des Managements des Persönlichkeitsverhaltens in der Organisation. Aktuelle Fragen der Wirtschaft unter modernen Bedingungen : Materialien international. wissenschaftlich. conf. / Kabardino-Balkar. der Staat hat sie nicht. H. M. Berbekova [et al.]; ch. ed. M. T. Tekueva. – Nalchik : KBG; 2022. Vol.2. S.412-417.