

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра социальная информатика

**ВНЕДРЕНИЕ ЦИФРОВЫХ РЕШЕНИЙ ДЛЯ ДИАГНОСТИКИ
СОЦИАЛЬНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ В РАМКАХ КОРПОРАТИВНОГО
УПРАВЛЕНИЯ**

(автореферат бакалаврской работы)

Студента 4 курса 451 группы
направления 09.03.03 – Прикладная информатика
Прикладная информатика в социологии
Социологического факультета
Арсентьева Владислава Михайловича

Научный руководитель,
старший преподаватель

подпись, дата

М.В. Колесниченко

Заведующий кафедрой,
кандидат социологических
наук, доцент

подпись, дата

И. Г. Малинский

Саратов 2025

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В настоящее время развитие корпоративного управления невозможно без учёта принципов социальной справедливости. Во многих организациях, особенно на промышленных предприятиях, наблюдается противоречие между стимулами к добросовестному труду, с полной интеллектуальной и профессиональной отдачей, и конкретными производственными условиями, и практиками. Сюда относятся устаревшие технологии и управленческая культура, недостатки в организации производства, несправедливость и нерациональность принимаемых производственных решений и др. Все это влияет на способность работника проявлять и использовать богатство своих внутренних ресурсов - социокультурных, интеллектуальных, когнитивных, эмоциональных и прочих, в познавательной и преобразующей предметно-практической деятельности. В результате складывается ситуация недоиспользования человеческого фактора в ходе трудовых отношений в производственном процессе. Возникает противоречие между внутренними профессиональными интересами и ориентациями работников и внешними предлагаемыми условиями и обстоятельствами, в которых эти работники субъективируются как профессионалы. Для работников важными являются: возможность самореализации в процессе труда; совершенствование своих профессиональных навыков, обучение новому; создание таких условий труда, которые позволяют им работать в полную силу. В числе внешних барьеров выступают: нарушение принципа материального стимулирования (низкая зарплата); недостаточные производственная дисциплина и контроль за работой всего коллектива; неудовлетворительное состояние оборудования; невозможность повышения профессионального уровня, обучения и переквалификации, а также негативные обстоятельства жизни за пределами предприятия - плохие жилищные условия, медицинское

обслуживание; неудовлетворительная организация и режим труда; недостаток самостоятельности, инициативы на рабочем месте и многое другое.¹

В то же время стремительное развитие цифровых технологий открывает новые перспективы. Веб-технологии позволяют повысить прозрачность управления, наладить обратную связь между руководством и персоналом, а также оперативно реагировать на возникающие проблемы внутри коллектива. Они становятся не только инструментом автоматизации, но и основой для формирования справедливой и открытой корпоративной культуры.

Несмотря на растущий интерес к цифровой трансформации бизнеса, вопросы применения цифровых решений именно для поддержки социальной справедливости остаются недостаточно разработанными. Это особенно актуально для производственных организаций, где необходимо создавать условия для активного включения сотрудников в процессы управления и развития.

Степень разработанности проблемы. Проблематика социальной справедливости в трудовой сфере и корпоративной среде получила широкое освещение в научной литературе. Вопросы справедливого распределения ресурсов, признания заслуг работников, равного доступа к возможностям профессионального развития рассматриваются в трудах таких отечественных исследователей, как А. Я. Антонов², В. А. Ядов³, Н. А. Волгин⁴, Т. И. Заславская⁵. Их работы заложили основу для понимания социальной справедливости как системного явления, напрямую влияющего на мотивацию труда, организационную лояльность и эффективность взаимодействия между работниками и руководством.

¹ Коновалова Т.Л. “Российский рынок труда в условиях цифровой трансформации.” Электронный научный журнал, 2019. [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rossiyskiy-rynok-truda-v-usloviyah-tsifrovoy-transformatsii> (Дата обращения 15.01.2025) Загл. с экрана. Яз рус.

² Антонов А. Я. Социология семьи. М.: Изд-во МГУ, 1998.

³ Ядов В. А. Социология в России. М.:Изд-во Институт социологии РАН, 1998.

⁴ Волгин Н. А. Социальная политика. М.: Изд-во “Экзамен”, 2003

⁵ Заславская Т.И. Социетальная трансформация российского общества. М: Изд-во “Дело”, 2002

В рамках исследований по корпоративному управлению внимание уделяется вопросам социальной ответственности бизнеса, построения доверительных отношений в коллективе, а также роли организационной культуры в восприятии справедливости. Эти темы развиваются в трудах И. В. Рощина⁶, Е. А. Жуковой⁷ и других авторов, акцентирующих необходимость учёта мнения сотрудников при принятии управленческих решений.

Активно исследуются и аспекты цифровизации бизнеса: в работах последних лет рассматриваются возможности использования цифровых инструментов в управлении персоналом, автоматизации производственных процессов, мониторинге настроений сотрудников, организации внутренней коммуникации. Однако в большинстве таких исследований цифровые решения рассматриваются преимущественно как средство оптимизации и повышения эффективности, а не как ресурс для обеспечения социальной справедливости.

Вопрос о том, как именно цифровые технологии могут способствовать укреплению справедливых трудовых отношений, остаётся на периферии научной повестки. В отечественной литературе лишь фрагментарно поднимаются темы цифровой среды как пространства диалога между работниками и руководством, прозрачности принятия решений и цифровых форм участия сотрудников в жизни организации.

Несмотря на наличие значительного числа исследований, пересекающихся с темой настоящей работы, вопросы внедрения цифровых решений именно с целью поддержки и развития принципов социальной справедливости в рамках корпоративного управления остаются недостаточно изученными, что и определяет научную новизну и актуальность выбранного направления.

⁶ Рощина И. В. Уровни социально-ориентированной экономики и процесс становления различных форм “Новой экономики.” Журнал «Вестник Томского государственного университета». 2009

⁷ Жуков Е. А. Концептуальные основы эффективной социально-экономической политики государства. Журнал «Мир». 2016

«Внедрение цифровых решений для поддержания социальной справедливости в рамках корпоративного управления» является актуальной темой, в связи с этим было проведено авторское исследование.

Объектом исследования в данной работе является система корпоративного управления на промышленном предприятии.

Предметом являются цифровые инструменты и решения, направленные на диагностику социальной справедливости в корпоративной среде, включая механизмы обратной связи и вовлечения сотрудников.

Целью исследования является, разработка веб-ресурса для диагностики социальной справедливости в рамках корпоративного управления на промышленном предприятии.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи**:

1. Проанализировать теоретические подходы к понятию социальной справедливости в контексте трудовых отношений и корпоративного управления.
2. Провести анализ корпоративной среды и текущих цифровых инициатив, направленных на реализацию социальной справедливости.
3. Обосновать архитектурные и функциональные решения, обеспечивающие безопасность, анонимность и доступность системы.
4. Спроектировать и реализовать прототип веб-сайта
5. Сформулировать практические рекомендации по внедрению разработанного решения в корпоративную среду предприятия

Эмпирической базой выпускной квалификационной работы являются результаты авторского исследования на тему «Социальная справедливость на предприятии: субъективные оценки сотрудников» проведённого в мае 2023 года на предприятии ООО «Завод керамического кирпича» (г. Саратов), в котором приняли участие 159 сотрудников.

Практическая значимость исследования заключается в разработке цифрового инструмента, способствующего повышению уровня социальной справедливости в рамках корпоративного управления на промышленном

предприятия. Результаты данной работы могут быть использованы руководством, HR-специалистами и ИТ-подразделениями предприятий для повышения уровня социальной справедливости и улучшения внутренней коммуникации с помощью цифровых инструментов.

Структура работы: Работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованных источников и приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

В первой главе «Теоретико-методологические основы изучения социальной справедливости в корпоративном управлении» рассматриваются ключевые аспекты понимания социальной справедливости как фундаментального принципа организации общественных и производственных отношений.

Она понимается в классической и современной социологии, как категория, которая занимает центральное место в изучении социальных структур, стратификации, трудовых отношений и корпоративной культуры. Также отражает представления общества о равенстве, достойном участии, признании и доступе к социальным благам, формируя важную часть символического порядка и норм, регулирующих взаимодействие в коллективе.

Философские корни концепции социальной справедливости восходят к трудам Аристотеля, который одним из первых систематизировал это понятие. Он выделил два типа справедливости — общую (как основание нравственного порядка общества) и частную, которая включает распределительную и воздающую формы. Эти идеи легли в основу дальнейших дискуссий о социальной структуре, нормах и механизмах признания.

В XIX–XX веках понятие социальной справедливости приобрело новые смыслы: оно стало неотъемлемой частью социальной теории и предметом рефлексии со стороны таких мыслителей, как Дж. Ст. Милль, Дж. Роулз, Ф. Хайек, Ю. Хабермас, Р. Рорти. Их подходы варьируются от либеральных до критических и коммуникативных, отражая разные видения социальной интеграции и механизмов признания в современном обществе.

А.А. Гусейнов в своей классификации различает кооперативно-холистические и конфликтно-индивидуалистические модели справедливости, что позволяет глубже понять различия в подходах к роли личности и общества в определении справедливых норм.

Раздел выделяет три основные парадигмы справедливости:

- Воздающая, где акцент делается на соразмерности заслуг и последствий;
- Меновая, связанная с идеей честного и равного обмена;
- Распределительная, которая сегодня имеет наибольшее значение и сосредотачивается на обеспечении доступа к ресурсам и возможностям.

Следом внимание уделяется тому, как социальная справедливость проявляется в рамках корпоративной среды. В современных организациях она воспринимается как часть культурного климата, важный показатель уровня доверия, уважения и включенности. Рассматриваются три формы, через которые справедливость проявляется в повседневной жизни коллектива:

- Дистрибутивная — ожидание справедливости в распределении благ;
- Процедурная — восприятие честности правил и решений;
- Взаимодействие — уважение, признание и корректное общение.

Особо подчёркивается, что восприятие справедливости напрямую влияет на социальную атмосферу, уровень мотивации, приверженность организации, а также на частоту конфликтов и общее эмоциональное состояние сотрудников. Несоблюдение этих норм ведёт к отчуждению, недоверию, внутреннему протесту и, как следствие, снижению эффективности организационного взаимодействия.

Завершающая часть раздела посвящена цифровым технологиям как новому пространству и инструменту справедливости. В социологическом ключе цифровизация рассматривается не только как технический процесс, но как

трансформация символических и коммуникационных порядков внутри организаций.

Цифровые каналы внутренней обратной связи, платформы для выражения мнений, анонимные опросы, алгоритмы принятия решений — всё это формирует новые формы участия, признания и контроля, открывая возможности для усиления справедливости, но одновременно порождая новые риски. Подчеркивается, что инклюзивный цифровой инструментарий может способствовать более равному участию, но только при условии этического и гуманистического подхода к его применению.

Во второй главе «Анализ корпоративной среды и цифровых инициатив по поддержанию социальной справедливости на предприятии» рассматривается текущая ситуация на примере производственной организации — Общества с ограниченной ответственностью «Завод керамического кирпича» («Римкер»), расположенного в городе Саратове. Предприятие с 1991 года является одним из крупнейших производителей лицевого кирпича в Поволжье и насчитывает 239 сотрудников. Его организационная структура характеризуется выраженной вертикалью управления, при которой основные решения принимаются руководством и передаются по иерархии. Такая модель управления, типичная для традиционных производств, ограничивает участие работников в обсуждении корпоративных вопросов и формирует дистанцию между руководством и персоналом.

Внутренняя культура завода строится на дисциплине и соблюдении технологических норм, однако в последние годы наблюдается растущий запрос со стороны работников на модернизацию управленческой практики и усиление социального аспекта. Возникают ожидания более справедливых условий труда, прозрачных критериев оценки, а также расширения возможностей для самореализации и профессионального роста. В этом контексте важным стало изучение субъективного восприятия справедливости сотрудниками как элемента социальной среды предприятия.

С этой целью было проведено анкетирование, охватившее 159 работников. Его результаты позволили выявить ряд положительных сторон: стабильность занятости, удовлетворённость межличностными отношениями и уважительное отношение со стороны непосредственных руководителей. Однако значительная часть опрошенных указала на наличие таких проблем, как непрозрачность системы премирования, отсутствие чётких правил карьерного продвижения, неудовлетворительные условия труда (в частности, запылённость производственных помещений) и ограниченность возможностей для обучения и повышения квалификации.

Полученные данные указывают на необходимость системного пересмотра внутренних практик, направленных на укрепление социальной справедливости. Среди приоритетных направлений — улучшение условий труда, повышение уровня материального и нематериального стимулирования, а также развитие механизмов обратной связи и внутренней коммуникации.

Важную роль в реализации этих целей могут сыграть цифровые инструменты. Однако на текущий момент уровень цифровизации на предприятии остаётся низким. Используемая HRM-система «1С: Зарплата и управление персоналом» обеспечивает автоматизацию учёта и начислений, но доступна лишь ограниченному кругу сотрудников и не решает задачи прозрачности и вовлечения. В организации отсутствуют корпоративный портал, цифровые каналы внутренней связи и системы подачи инициатив, что снижает возможности персонала влиять на происходящее и открыто выражать мнение. Коммуникация по-прежнему осуществляется в устной форме, что порождает искажения, недопонимание и, в конечном счёте, недоверие.

Кроме того, на предприятии не применяются цифровые средства обучения и развития компетенций. Это особенно важно в условиях изменения требований к персоналу и необходимости повышения адаптивности работников. Ограниченность доступа к современным формам самообразования тормозит профессиональный рост и снижает уровень включённости в корпоративную жизнь.

В этой ситуации внедрение цифровых решений может стать мощным ресурсом для формирования более справедливой и открытой корпоративной среды. К числу преимуществ цифровизации можно отнести повышение прозрачности управленческих решений, создание безопасных анонимных каналов обратной связи, развитие цифровой аналитики для мониторинга настроений коллектива, а также расширение возможностей профессионального развития сотрудников через онлайн-курсы и системы индивидуального планирования карьеры.

Однако реализация подобных инициатив сопряжена с определёнными трудностями. Среди них — необходимость подготовки персонала к работе с новыми платформами, дефицит доверия к цифровым системам из-за опасений по поводу конфиденциальности, ограниченные технические ресурсы, а также возможное сопротивление со стороны части сотрудников, воспринимающих нововведения как дополнительную нагрузку.

Для успешного внедрения цифровых инструментов в поддержку социальной справедливости необходим комплексный подход, включающий развитие ИТ-инфраструктуры, обучение персонала, институционализацию этики цифрового взаимодействия и создание атмосферы доверия. Только в этом случае цифровизация будет способствовать не только повышению эффективности управления, но и формированию справедливых, инклюзивных и устойчивых внутриорганизационных отношений.

В третьей главе «Разработка и внедрение цифрового решения для поддержки социальной справедливости» рассматриваются практические шаги по созданию и внедрению цифрового инструмента, способного повысить уровень социальной справедливости в корпоративной среде на примере производственного предприятия ООО «Завод керамического кирпича».

Предпосылкой для реализации цифрового инструмента стал выявленный в ходе анализа внутренней среды предприятия дефицит прозрачности, ограниченность возможностей для выражения мнения и слабая включённость персонала в процессы управления. Несмотря на стабильность трудоустройства и

соблюдение производственной дисциплины, сотрудники отмечают несправедливость в распределении премий, отсутствие понятных критериев карьерного роста и нехватку коммуникационных каналов. Существующая HRM-система «1С: Зарплата и управление персоналом» частично решает задачи учёта и документооборота, однако её замкнутость внутри административного звена только усиливает дистанцию между руководством и рабочими.

Для преодоления этого разрыва и повышения доверия внутри коллектива было принято решение о разработке цифровой платформы, объединяющей функции обратной связи и мониторинга восприятия социальной справедливости. Цель инструмента — не только собрать и структурировать информацию о проблемах внутри коллектива, но и способствовать формированию культуры открытого диалога, уважения и участия.

Разработанная веб-платформа имеет двойственную структуру. В общедоступной части содержится информация о деятельности предприятия, продукции и контактные данные, что служит целям внешнего имиджа. Внутренний раздел предназначен для сотрудников и включает два ключевых модуля: форму для отправки анонимных обращений и диагностический тест по оценке уровня социальной справедливости.

Форма анонимной связи предоставляет возможность безопасно донести до администрации мнения, предложения или жалобы по различным темам — от условий труда до поведения руководства. Анонимность гарантирует снижение барьеров для обратной связи и способствует выявлению ранее не артикулированных проблем. Второй модуль — диагностический тест — позволяет оценивать субъективное восприятие социальной справедливости по трём направлениям: дистрибутивному, процедурному и интеракционному. Это даёт HR-специалистам и управленческому звену агрегированные данные, которые можно использовать для адаптации внутренней политики к ожиданиям коллектива.

Функционально платформа построена на современных веб-технологиях, а её архитектура обеспечивает защиту данных и удобство взаимодействия.

Результаты обращений и тестов сохраняются на сервере и визуализируются в административном разделе — в виде таблиц, диаграмм и обобщённых отчётов. Это делает возможным регулярный мониторинг настроений в коллективе, оперативную реакцию на тревожные сигналы и планирование корректирующих мероприятий.

Особое внимание в разработке было уделено удобству интерфейса — как визуальному, так и функциональному. Платформа адаптирована под уровень цифровой грамотности работников предприятия и поддерживает работу с мобильных устройств, что важно в условиях производственной занятости. Простой и понятный интерфейс, а также акцент на конфиденциальности создают условия для безопасного диалога между работниками и администрацией.

Платформа не должна рассматриваться как разовая инициатива, а как элемент постоянного внутрикорпоративного механизма. Для этого требуется её институционализация в рамках локальных нормативных актов, включение в систему внутренней коммуникации и регулярное обновление на основе анализа поступающих данных. Важно также обеспечить техническое сопровождение, регулярное обучение сотрудников и развитие системы визуализации аналитики, чтобы данные, получаемые через платформу, становились основой для принятия обоснованных управленческих решений.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Социальная справедливость выступает важнейшим фактором формирования устойчивой, продуктивной и мотивированной корпоративной среды. Её реализация в трудовых коллективах предполагает соблюдение принципов дистрибутивной, процедурной и справедливости взаимодействия, что напрямую влияет на уровень доверия сотрудников к руководству, их вовлечённость, удовлетворённость работой и лояльность к организации.

С помощью современных теоретических подходов было установлено, что понятие социальной справедливости имеет глубокие философские и социологические корни. Оно развивалось от античных учений Аристотеля до современных концепций Джона Роулза, Юргена Хабермаса и отечественных

исследователей, таких как А. Я. Антонов и Т. И. Заславская. В рамках исследования были рассмотрены три основные парадигмы справедливости: воздающая, меновая и распределительная, при этом последняя оказалась наиболее значимой для управления персоналом.

Изучение состояния корпоративной среды на предприятии — ООО «Завод керамического кирпича» («Римкер», г. Саратов) — позволило выявить ряд проблем, связанных с восприятием социальной несправедливости со стороны сотрудников. На основе анкетирования 159 респондентов из числа рабочих и специалистов было зафиксировано:

- недостаточная прозрачность системы материального стимулирования;
- отсутствие понятных критериев повышения и карьерного роста;
- слабая обратная связь между сотрудниками и руководством;
- неблагоприятные условия труда на отдельных участках.

Эти проблемы оказывают негативное влияние на мотивацию, эмоциональное состояние и общее отношение к работе. Особенно остро они ощущаются молодыми специалистами, которые ожидают более открытого, цифрового и инклюзивного подхода к управлению.

Анализ уровня цифровизации управления персоналом показал, что хотя на предприятии используется базовая HRM-система (1С:ЗУП), она ограничена функционалом и доступом. Работники не имеют возможности самостоятельно отслеживать информацию о начислениях, графиках или других аспектах своей деятельности. Отсутствуют цифровые каналы внутренней коммуникации, платформы для обучения, а также инструменты анонимного взаимодействия.

Такое положение дел усиливает ощущение закрытости и снижает доверие к управленческим процессам. Цифровизация, как было показано в работе, может стать мощным инструментом повышения уровня социальной справедливости, если внедрять её осознанно, с акцентом на прозрачность, равенство возможностей и участие работников в принятии решений.

С целью повышения уровня социальной справедливости был спроектирован и реализован прототип веб-платформы, предоставляющий сотрудникам возможность анонимного обращения и прохождения диагностического теста. Это решение позволяет не только обеспечить безопасную обратную связь, но и служит инструментом сбора и анализа информации о внутреннем климате организации.

На основе клиент-серверной архитектуры был создан удобный пользовательский интерфейс и реализована система хранения данных в реляционной СУБД PostgreSQL. Разработанный административный модуль даёт возможность HR-специалистам и руководству оперативно отслеживать текущую ситуацию и принимать решения, направленные на устранение выявленных проблемных зон.

В рамках работы были также сформулированы рекомендации по внедрению цифровых решений в корпоративную практику: обеспечение анонимности, доступность интерфейса, защита данных, интеграция в корпоративную инфраструктуру и институционализация платформы как постоянного инструмента внутренней коммуникации.

Однако, поскольку цифровой инструмент пока находится на начальном этапе внедрения, на текущий момент затруднительно дать полноценную оценку его эффективности. Тем не менее уже сейчас можно говорить о его потенциале как средства усиления внутренней коммуникации, повышения доверия сотрудников и формирования более справедливой корпоративной среды. Дальнейшее использование и масштабирование решения позволит получить эмпирические данные для более глубокой оценки его влияния на корпоративную культуру и социальную устойчивость предприятия.