

Некоторые подходы к эффективному функционированию моделей системы социальной инфраструктуры предприятий

Галина С. Армашова-Тельник¹ atgs@yandex.ru

¹ кафедра информационных технологий предпринимательства, Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения, ул. Большая Морская, 67, г. Санкт-Петербург, 190000, Россия

Реферат. В современных условиях хозяйствования, характеризующихся высокой степенью нестабильности и неопределенности как условий функционирования субъектов хозяйствования, так и политико-экономическими условиями в целом, в процессе управления хозяйствующими структурами целесообразно исходить из позиций ключевой концепции менеджмента, оптимально адаптированной к реальной ситуации. В данном контексте представляется необходимым применение научных инновационных подходов к повышению темпов экономического роста субъектов хозяйствования посредством эффективного функционирования моделей социальной инфраструктуры предприятия. Модельный ряд системы социальной инфраструктуры предполагает различные по ряду признаков структуры моделей. В этой связи, в зависимости от стратегических целей субъекта хозяйствования, от его социально-экономических ориентиров необходимо использовать весь ресурсный потенциал организации для достижения поставленных задач, посредством интегрирования в систему социальной инфраструктуры модель, ориентированную на эффективное использование кадрового ресурса в процессе увеличения экономических показателей деятельности предприятия. Руководствуясь рядом основных принципов успешной реализации механизмов социальной инфраструктуры предприятий (СИП), хозяйствующей структуре в целях долгосрочного эффективного функционирования, необходимо учитывать значение векторов поляризации организационной культуры в мотивации кадрового состава, что может стать одним из рычагов роста эффективности функционирования предприятия, мощным стратегическим инструментом, позволяющим ориентировать все подразделения и отдельных субъектов на цели организации, мобилизовать инициативу сотрудников и обеспечить продуктивное взаимодействие субъектов в формате «предприятие-работник», чем существенно предопределить конкурентоспособность и успех организации в долгосрочной перспективе.

Ключевые слова: социальная инфраструктура предприятия, мотивация, человеческий ресурс, социальная политика

Some approaches to the effective functioning of the system model social infrastructure company

Galina S. Armashova-Telnik¹ atgs@yandex.ru

¹ information technology business department, Saint Petersburg state university of aerospace instrumentation, Bolshaya Morskaya str., 67, 190000, St. Petersburg, Russia

Summary. In today's economic conditions, characterized by a high degree of instability and uncertainty as the conditions for the functioning of economic entities, as well as political and economic conditions in general, in the management structure of the economy it is advisable to proceed from the position of the key concepts of management, optimally adapted to the real situation. In this context, it is necessary to use scientific innovation to improve the economic growth of economic entities through the effective functioning of the enterprise social infrastructure models. Lineup social infrastructure systems involves various models of a number of features of structure. In this regard, according to the strategic objectives of a business entity, on its socio-economic targets need to use all the resource capacity of the organization to achieve its objectives by means of integration in the social infrastructure system model that focuses on the efficient use of human resources in the process of increasing the economic performance of the company. So, guided by a number of basic principles of the successful implementation of social infrastructure mechanisms of enterprises, structure of the economy with a view to long-term effective operation, it is necessary to take into account the value of the vectors of the organizational culture of polarization in the motivation of personnel, which could be one of the levers of growth of efficiency of functioning of the enterprise, a powerful strategic tool to target all units and individual subjects for the organization, mobilize the initiative of employees and ensure productive interaction of subjects in the format "business-to-employee" rather than substantially predetermine the competitiveness and success of the organization in the long run.

Keywords: social infrastructure of the enterprise, motivation, human resources, social policy

Введение

В современных экономических условиях хозяйствования успешная реализация мероприятий в рамках функционирования моделей социальной инфраструктуры предприятий (СИП) выступает как один из значимых факторов эффективного обеспечения производственных процессов организации и финансового роста результатов деятельности субъекта хозяйствования, для предприятий различных организационно-правовых форм собственности и размеров.

Значительную роль в эффективном управлении СИП играет факторная зависимость источников ее финансирования, – степень государственного участия в осуществлении проектов социальной сферы, характер взаимодействия государства и бизнеса в контексте реализации программ социального партнерства, а также стратегические

направления социальных программ, осуществляемых субъектами хозяйствования.

Система СИП конфигуративно функционирует в виде различных структурных моделей. Их специфичность проявляется в процессе формирования стратегических направлений социального развития организации. Модель системы СИП сосредотачивает ресурсную совокупность на внедрении в деятельность организации эффективного инструментария. Решение производственных и экономических задач проявляется в максимизации прибыли предприятия, обеспечении доходности в части заработной платы и высокого уровня дивидендного дохода акционерам.

Основным преимуществом этой модели является ее конструктивно-ориентированный алгоритм, структурированный порядок задач, известная критериальная линейка оценки

Для цитирования

Армашова-Тельник Г. С. Некоторые подходы к эффективному функционированию моделей системы социальной инфраструктуры предприятий // Вестник ВГУИТ. 2016. № 3. С. 339–342. doi:10.20914/2310-1202-2016-3-339-342

For citation

Armashova-Telnik G. S. Some approaches to the effective functioning of the system model social infrastructure company. Vestnik VSUET [Proceedings of VSUET]. 2016. no. 3. pp. 339–342. (in Russian). doi:10.20914/2310-1202-2016-3-339-342

полученных результатов, что позволяет оптимизировать интервал протяженности процессов от начала их формирования до определения результативной формы достигаемой цели.

Однако, в модели системы социальной инфраструктуры (СИ) недостаточно внимания уделяется человеческому фактору воздействия на результативность производственных процессов. В этом случае, целесообразно реализовывать мероприятия, направленные на рост мотивационной составляющей у сотрудников организации, не связанных напрямую с получением личного дохода, но предоставляющим работникам предприятия различного рода социальные блага (питание за счет предприятия; возможности посещения культурно-массовых учреждений, мероприятий спортивно-оздоровительного характера; транспортировка сотрудника от и до предприятия и т. д.). Все это способствует формированию у сотрудника ощущения корпоративной принадлежности, и обеспечивает высокую степень лояльности к организации.

Модель системы СИП, ориентированная на рост результативности производства посредством эффективного использования человеческих ресурсов, опирается на ряд принципов успешного функционирования механизмов.

Принцип обусловленности значимости социальных условий предполагает принятие не только социально-экономических форм, реализуемых в организации, но и типа социокультурного развития работников, способствующего эффективному решению актуальных проблем и адаптационных задач, тем самым претворяя в жизнь концепцию общественного развития организации. Все это создает экономическую и социальную основу для стабилизации солидарности и лояльности кадрового состава относительно субъекта хозяйствования, потенциально способствует усилению роста темпов производственных показателей.

Принцип формирования активной жизненной позиции и новых мотиваций учитывает объективные потребности сотрудников, значимость совокупности воздействия на формирование актуальных нужд кадровых ресурсов, соотносит их с позициями потребностей социально-экономического развития предприятия. Предполагает достижение значительного повышения производительности труда.

Принцип предоставления сотрудникам перспектив профессионального роста формирует самостоятельную ответственность индивида, способного к успешной социализации в обществе, и активной адаптации на рынке труда (посредством самоопределения, саморазвития, адекватного определения своего профессионального статуса).

Принцип совершенствования моделей самоопределения (единства построения) как сознательный акт утверждения выбора своей позиции предусматривает целостность и векторное единство работника при идентификации собственных особенностей в контексте формирования личностными позициями, а также определения возможного инструментария управления ими.

В рамках *принципа применения социального опыта* в системе социально обусловленных факторов, общественных отношений, социализация личности – процесса усвоения индивидом целенаправленных воздействий, включает в себя социальный опыт сотрудника, определенную степень его успешного усвоения и реализации. Формирование общественно-социального опыта сотрудника компонентно представляет совокупность знаний о мире и способах осуществления деятельностного видового различия, опыта осуществления известных способов деятельности, включающих готовность выполнить установленные нормы, правила, а также систему общих интеллектуальных и практических умений и навыков, творческой деятельности; готовности к их апробации.

Базируясь на применении сочетания целей, задач, факторов взаимодействия элементов общественного опыта формируется структурированная схема социального опыта личности, включающая в себя активный факторный состав компонентов: аксиологическая компонента (состоящая из ценностных ориентаций, определяющих социальные установки и направленность личности); познавательная (отражающая сущность социальных позиций, представлений, пониманий, мнений); действенная (содержащая комплекс ретроспективно аккумулированной эмпирической деятельности; многообразие рефлексий, воздействий, навыков); коммуникативная (предполагающая наличие навыков общественного взаимодействия, приспособляемости, обладания культурой речи).

Реализация принципа сбалансированности факторов, процедур и способов формирования комплекса социальной политики организации предполагает осуществление ее успешной деятельности по регулированию и согласованию интересов работников с интересами субъекта хозяйствования, позволяющее соотносить профессиональные и личностные ориентиры кадрового состава со стратегическими целями организации.

При активном применении инструментария решения задач обеспечения социальными услугами работников предприятия, руководство организации ориентируется на генерацию социальных условий, способствующих развитию

индивида, совершенствованию его профессиональных качеств, реализации интеллектуального потенциала кадрового состава предприятия с позиций их социально-экономической, этнодемографической и культурно-эстетической специфики при рационально организованных ключевых направлениях деятельности: трудовой, общественной, гражданско-политической, культурно-эстетической и личностно-бытовой. Что представляется интегрированным параметром экономико-социального функционирования предприятия, признаком объема эксплуатации всех ресурсных возможностей для рационализации деятельности сотрудника.

Сторонники модели первого типа придерживаются мнения, что в рамках функционирования системы СИП применение модели, ориентированной на инвестиции в человеческий капитал, в сферу воспроизводства и восстановления человеческих ресурсов, необоснованно увеличивает расходы предприятия, которые возможно избежать, достигая при этом желаемых результатов.

В Российских компаниях необходимость изучения инструментов управления эффективностью производственных процессов в контексте реализации мероприятий социальной политики организации возникла относительно недавно, чем обусловлена недостаточность методической и теоретической проработки данной проблемы отечественными специалистами. Однако, как демонстрирует отечественный и зарубежный опыт хозяйствования всех сфер предпринимательской деятельности: в современных экономических условиях, для долгосрочного эффективного функционирования необходимо учитывать значение векторов поляризации организационной культуры в мотивации сотрудников. Это потенциально является одним из катализаторов роста экономической эффективности предприятия, – стратегическим инструментом, позволяющим направить деятельность комплекса подразделений к достижению единой цели, мобилизовать инициативу кадрового состава и сформировать реальный эффект от продуктивного взаимодействия субъектов в формате «предприятие-работник».

Кроме того, последствия мирового экономического кризиса показали, что конкурентное преимущество имеют субъекты хозяйствования, способные адаптироваться в реальной рыночной конъюнктуре, в условиях стремительных экономических перемен, сводящие экономические, производственные и социальные показатели в единую приоритетную линейку.

Многоаспектность проблемы выбора рациональной модели развития функционирующей системы СИП требует решения вопросов научного управления, а модернизационные

и трансформационные процессы демонстрируют потребность в систематизации применяемых социальных инструментов.

Эффективное функционирование модели системы СИ, ориентированной на достижение целей организации посредством использования кадрового потенциала, включает в процесс деятельности субъекта хозяйствования всю совокупность составляющих социальную инфраструктуру предприятия. Что предоставляет возможность хозяйствующему субъекту в рамках осуществления им общественно-политической и интеллектуально-культурной деятельности выполнять ряд функций: оказывать воздействие на подготовку кадрового состава и развитие требуемого квалификационного уровня; обеспечение коммуникационного взаимодействия, повышение интеллектуального уровня трудовых ресурсов; влиять на формирование и поддержание здоровья работников; осуществлять мониторинг качества жизни персонала для оперативного регулирования социальной политики организации.

Эффект от функционального воздействия на сознание и поведение кадрового состава выражается экономически, так как рост степени удовлетворенности работников в различных сферах их жизни и профессиональной деятельности, оказывает положительное воздействие на результативность значительной части производственных процессов, финансовых результатов хозяйственной деятельности предприятия.

При этом, структурно данную модель представляют три подхода, позволяющие:

1. *Сущностный.* Проводить мониторинг актуальных потребностей работников – обнаруживать причинно-следственные связи появления материально-вещественных нужд. Предоставляет возможность руководству организацией, посредством применения манипулятивных процедур, достигать необходимого эффекта от управления персоналом;
2. *Содержательный.* Использовать и осваивать новые механизмы, технологические операции менеджмента для конкретизации проблемной управленческой ситуации, специфики ее проявления; определения на данной основе оптимального комплекса практических действий, необходимых для ее решения; процедурного исполнения этих операций, алгоритмично соответствующих особенностям решаемой задачи;
3. *Факторный.* Выявлять ситуационные ориентиры, определяющие проблемный характер; соотносить степень воздействия с операциями, необходимыми для целесообразного вмешательства; сопоставлять содержание действий со специфичностью объектов и элементов,

участвующих в задаче; принимать оптимальные решения по исполнению определенных ранее действий; проводить контрольные срезы результатов, сопоставлять их с заданными значениями; по итогам – выявлять причины имеющихся отклонений и определять инструментарий по их устранению.

Заключение

Рациональное использование трудовых ресурсов, сбалансированные межнациональные отношения, профессиональный рост работников, их физическое и психологическое здоровье

ЛИТЕРАТУРА

- 1 Анпилов С. М. Понятие и структурирование потенциала устойчивого развития строительного предприятия // Основы экономики управления и права. 2013. № 1. С. 46–53.
- 2 Базык Е. Ф. Система мотивации персонала на предприятии как рычаг эффективного управления // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2015. № 4–1. С. 167–172.
- 3 Безуглая Е. В. Значение СИ для социально-экономического развития региона // Молодой ученый. 2013. № 10. С. 272–274.
- 4 Дудов А. С. Социальная инфраструктура предприятий в современных условиях // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2013. № 12. С. 10.
- 5 Когдин А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом // Основы экономики управления и права. 2012. № 4. С. 80–83.
- 6 Лысов И. А. Понятие, сущность и значение финансовых результатов предприятия // Вестник НГИЭИ. 2015. № 3. С. 60–64.
- 7 Попов А.В. Социальная ориентированная система управления как способ достижения баланса социальных взаиморасчетов интересов в российском обществе // Социальные и гуманитарные знания. 2013. № 7. С. 34–38.
- 8 Boons F., Lüdeke-Freund F. Business models for sustainable innovation: state-of-the-art and steps towards a research agenda // Journal of Cleaner Production. Elsevier. 2013. P. 1–37.
- 9 Центр Креативных Технологий. Материалы исследований и результатов апробации проектов URL: <http://www.inventech.ru/>

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Галина С. Армашова-Тельник к. э. н, доцент, кафедра информационных технологий предпринимательства, Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения, ул. Большая Морская, 67, г. Санкт-Петербург, 190000, Россия

КРИТЕРИЙ АВТОРСТВА

Галина С. Армашова-Тельник написала рукопись, корректуровала её до подачи в редакцию и несёт ответственность за плагиат

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

ПОСТУПИЛА 02.07.2016

ПРИНЯТА В ПЕЧАТЬ 01.08.2016

располагаются в единой плоскости функционирования модели системы СИ. Её основная концепция призвана обеспечить доступность социальных благ сотрудникам посредством реализации принципов и методов развития организации с позиций качественного социального обслуживания персонала для достижения высоких экономических показателей деятельности субъекта хозяйствования. Ориентир при этом взят на комплексное социально-экономическое развитие в рамках формирования долгосрочного экономического и общественного роста предприятия.

REFERENCES

- 1 Anpilov S. M. The concept and structuring of the potential for sustainable development of construction enterprises. *Osnovy ekonomiki upravleniya i prava* [Fundamentals of Economics, management and law]. 2013. no. 1. pp. 46–53. (in Russian).
- 2 Bazyk E. F. The system of personnel motivation for the enterprise as a lever for effective management. *Aktual'nye problemy gumanitarnykh i estestvennykh nauk* [Actual problems of humanitarian and natural Sciences]. 2015. no. 4–1. pp. 167–172. (in Russian).
- 3 Bezuglaya E. V. The importance of social infrastructure for socio-economic development of the region. *Molodoi uchenyi* [Young scientist]. 2013. no. 10. pp. 272–274. (in Russian).
- 4 Dudov A. S. Social infrastructure of the enterprises in modern conditions. *Upravlenie ekonomicheskimi sistemami: elektronnyi nauchnyi zhurnal* [Management of economic systems: electronic scientific journal]. 2013. no. 12. pp. 10. (in Russian).
- 5 Kogdin A. A. Motivation and stimulation of labour activity in personnel management. *Osnovy ekonomiki upravleniya i prava* [Fundamentals of Economics, management and law]. 2012. no. 4. pp. 80–83. (in Russian).
- 6 Lysov I. A. The concept, nature and importance of financial results of enterprise. *Vestnik NGIEI* [Proceedings of NGIEI]. 2015. no. 3. pp. 60–64. (in Russian).
- 7 Popov A.B. Social-oriented management system as a way of achieving social balance of mutual interests in Russian society. *Sotsial'nye i gumanitarnye znaniya* [Social and humanitarian knowledge]. 2013. no. 7. pp. 34–38. (in Russian).
- 8 Boons F., Lüdeke-Freund F. Business models for sustainable innovation: state-of-the-art and steps towards a research agenda. *Journal of Cleaner Production*. Elsevier. 2013. pp. 1–37.
- 9 Tsentr kreativnykh tekhnologii [Center for Creative Technologies. Materials investigations and testing results] Available at: <http://www.inventech.ru/> (in Russian)

INFORMATION ABOUT AUTHORS

Galina S. Armashova-Telnik candidate economical science, associate professor, information technology business department, Saint Petersburg state university of aerospace instrumentation, Bolshaya Morskaya str., 67, 190000, St. Petersburg, Russia

CONTRIBUTION

Galina S. Armashova-Telnik wrote the manuscript, correct it before filing in editing and is responsible for plagiarism

CONFLICT OF INTEREST

The author declare no conflict of interest.

RECEIVED 2.7.2016

ACCEPTED 1.8.2016