

УДК 33. ББК 65.050.2. 075

<sup>1</sup>О.Ю. Крамлих, <sup>1</sup>О.А. Лапшова, <sup>2</sup>С.М. Сапожникова

<sup>1</sup>ФГБОУ ВО «Финансовый университет при правительстве Российской Федерации»  
Смоленский филиал, г. Смоленск, email: OYKramlikh@fa.ru, OALapshova@fa.ru

<sup>2</sup>ФГБОУ ВО «Смоленский государственный университет», г. Смоленск,  
email: ssm0668@mail.ru

## ЭФФЕКТИВНОСТЬ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМИ ПРОЦЕССАМИ

**Ключевые слова:** процессы, методы, управление, стратегия, миссия.

Для устойчивого развития современной корпорации в работе рассматриваются социальные процессы в организации. В условиях рыночной экономики, направленной на повышение прибыли от хозяйственной деятельности, рост эффективности использования трудовых ресурсов выступает важнейшим фактором стратегического развития компании. При этом необходимо рационально использовать рабочее время на каждом этапе производственного процесса, что требует применения соответствующих форм ФСА, системы управленческого учета и анализа в части использования персонала, оптимизации оплаты труда, его мотивации и стимулирования, поэтому описанные в статье процессы, могут быть полезными для организаций различных организационно-правовых форм. Приводятся примеры управления социальными процессами.

<sup>1</sup>O.Yu. Kramlikh, <sup>1</sup>O.A. Lapshova, <sup>2</sup>S.M. Sapozhnikova

<sup>1</sup>Financial University under the Government of the Russian Federation, Smolensk Branch,  
Smolensk, email: OYKramlikh@fa.ru

<sup>2</sup>Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Smolensk State  
University», Smolensk, email: smolensk@fa.ru

## EFFICIENCY OF CORPORATE MANAGEMENT OF SOCIAL PROCESSES

**Keywords:** processes, methods, management, strategy, mission.

For the sustainable development of a modern corporation, the paper considers social processes in the organization. In a market economy, aimed at increasing profits from economic activities, the growth of the efficiency of the use of labor resources is the most important factor in the strategic development of the company. At the same time, it is necessary to rationally use working time at each stage of the production process, which requires the use of appropriate forms of the FSA, a system of management accounting and analysis in terms of the use of personnel, optimization of remuneration, motivation and stimulation, therefore, the processes described in the article can be useful for organizations various organizational and legal forms. Examples of the management of social processes are given.

В условиях повышения интенсивности труда необходимо находить наилучшее соотношение оплаты труда и его производительности, определять резервы использования фонда рабочего времени, сокращая его целодневные и внутрисменные потери, ликвидируя оплату нерабочего времени по вине работодателя и применяя электронные инструменты контроля и управления за ходом выполнения всех операций хозяйственного цикла. Значительным подспорьем здесь становится предоставление определенных преференций работникам, формируя социальные процессы и обеспечивая определенные моральные и материальные потребности работника.

Кроме того, применение современных технологий не только облегчает труд работника, но и автоматизирует многие хозяйственные операции, высвобождая человека и сокращая рабочие места. Отсюда происходит переход на выполненную работу на уделенную схему, усиливается нагрузка на одного работника, конкуренция за рабочее место. Происходит трансформация в социальной сфере предприятия, даже в социально ориентированных крупных корпорациях.

Поэтому по нашему мнению, под управлением социальными процессами в корпорации в условиях цифровой экономики понимают особое вмешательство в течение их протекания, с целью

воздействия и изменения их содержания для достижения поставленных целей и повышения интенсивности труда для повышения конкурентоспособности и эффективности развития компании».

### **Цель исследования**

Изучение социальных процессов в корпоративном управлении организации с учетом роста эффективности использования трудовых ресурсов, что выступает важнейшим фактором стратегического развития компании.

Применение соответствующих форм ФСА, системы управленческого учета и анализа в части использования персонала, оптимизации оплаты труда, его мотивации и стимулирования с учетом использования рабочего времени на каждом этапе производственного процесса.

### **Материал и методы исследования**

Управление социальными процессами в корпорации опирается на основные законы управления, имеющие объективный характер. Многие авторы отмечают, что законами управления обеспечивается стрессоустойчивость процесса управления и его особенности, учитывая чаяния работников, их намерения, возможности и привычки в условиях ужесточения конкуренции и усиления доли автоматизированного труда в составе операций производственного процесса (рис. 1).

В практике корпоративного управления социальными процессами воплощаются определенные новации, прежде всего встраивание его в структуру общего управления как подсистемы или создание целостной системы управления организации, где учитывается мнение коллектива («управление снизу») и координация принятия стратегических решений, привлекая к их решению работников, в том числе усиление кооперативного начала в организации хозяйственных процессов, а так же создание оптимального соотношения централизации и децентрализации в принятии управленческих решений по управлению социальными процессами. Профсоюзное движение в стране не обеспечивает необходимый уровень социальной защищенности в компаниях, так как мирный протест быстро ней-

трализуется, прочие же формы защиты прав противоречат законодательству в стране. В настоящее время работники практически потеряли социалистические завоевания по защите своих трудовых и социальных прав, а социальные процессы и их формы, как правило, являются добровольным решением руководителей компаний [1]. Для них корпоративное управление социальными процессами выступает, как часть комплексной, структурно-выверенной деятельности, которую можно рассматривать, как реализацию установленных социальных целей по координации взаимодействия людей с получением определенных налоговых преференций (например, привлекая инвалидов).

Особое значение в повышении эффективности корпоративного управления социальными процессами выступают такие его элементы, как: формирование механизма управления социальными процессами, структура и функции такого управления, его объекты и субъекты, квалификация кадров, методы и инструменты социального управления, а также организация управленческого процесса в компании [2].

На предприятии создание механизма корпоративного управления социальными процессами включает совокупность элементов – функций, форм, рычагов или стимулов. Причем его действие должно опираться на реальные задачи, цели и стратегию социального развития организации, обеспечивая его необходимыми ресурсами.

При эффективно функционирующем механизме корпоративного управления социальными процессами складывается положительное влияние на состояние социальных подсистем организации. В ней начинают формироваться устойчивые связи, появляется новый качественный уровень взаимоотношений в коллективе, что позволяет эффективнее проводить стратегическое управление и разрабатывать инновации и внедрять новые технологии [3].

В результате создания всех элементов управления социальными процессами в организации происходит формирование полного цикла управления социально-экономическим развитием организации (рис. 2).

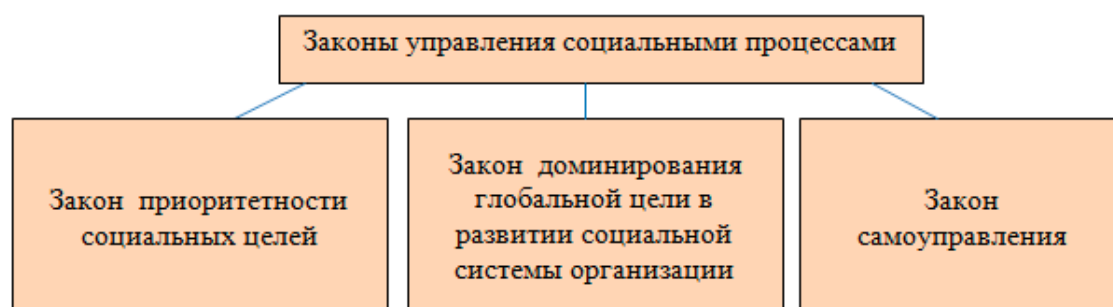


Рис. 1. Законы управления социальными процессами [1]

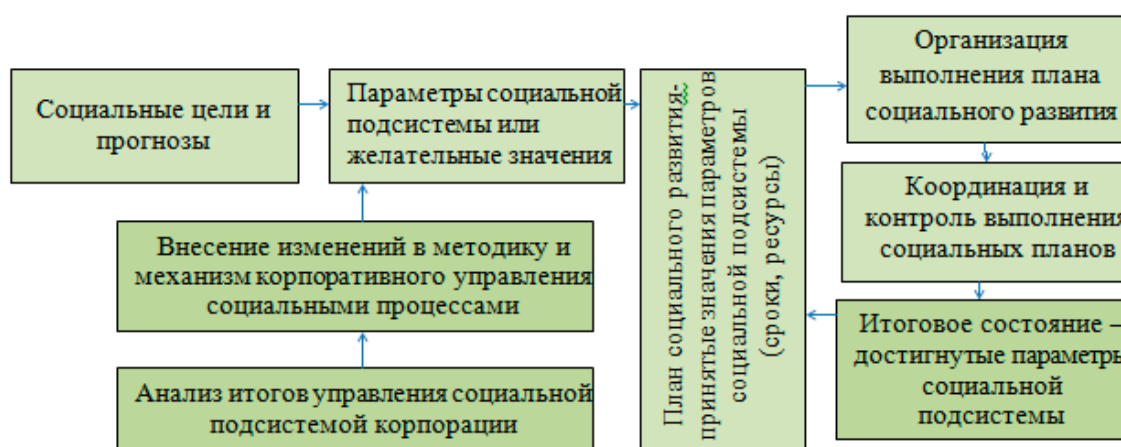


Рис. 2. Формирование механизма корпоративного управления социальными процессами [4]

При организации корпоративного управления социальными процессами необходимо опираться на исполнение установленных функций, представляющих особый вид деятельности по воздействию на отношения, коммуникативные связи и взаимодействие работников.

В этой сфере можно вычленить такие методы как стимулирование и мотивация, контроль и мониторинг общественного мнения коллектива, отслеживание трудовых конфликтов, планирование, учет и анализ состава, структуры и эффективности использования трудовых ресурсов.

По нашему мнению, корпоративное управление социальными процессами опирается на социально-экономическую концепцию (каждый рубль, вложенный в социальную составляющую должен принести 1 рубль отдачи через налоги, рост интенсивности труда или рационализаторские предложения) и функцио-

нирующую социальную модель, воспринимаемую, как применение гуманистических мер воздействия на отдельного или группу работников подразделений, руководителей дочерних предприятий корпораций и т. п.

На основании концепции управления социальными процессами вырабатывается определенная стратегия, обеспечивающая непрерывность проведения мер воздействия на социальные процессы в соответствии со стратегическими целями развития организации и определяющая осуществление тактики управления социальными процессами, как формы выбора методов и мер по решению текущих задач и проблем реализации социальных планов.

В стратегическом корпоративном управлении социальными процессами важную роль играет социальное планирование, способствующее своевременному разрешению социальных угроз

трудовому коллективу и достижению социальных целей организации.

В течение формирования плана социального развития корпорации ставятся определенные цели и задачи (производительность труда, условия труда, правила поведения, деловой этикет, корпоративная солидарность, отношения между головной компанией и ее структурными подразделениями). Причем желательно подключать к созданию социальных планов и прогнозов членов коллектива и учитывать их мнения и пожелания, обеспечивая сплоченность коллектива, направленную на решение поставленной цели.

Особо важно прогнозировать долгосрочные цели и параметры мер по их достижению, учитывая влияние внутренних и внешних факторов, направление развития организации и уровень социального состояния в коллективе. В этих рамках социальное прогнозирование выражает видение организации, ее стратегию и миссию. Оно учитывает факторы долгосрочного воздействия (налогообложение доходов работников, формы социальной защиты, уровень травматизма, аттестацию рабочего места и т.п.).

Таким образом, в социальном корпоративном прогнозировании рассматриваются тенденции изменения социальных процессов и постоянные параметры отдельных социальных процессов, слабо изменяющихся в ходе хозяйственной деятельности организации. Такими тенденциями выступают ухудшение соотношения между уровнем производительности труда и его оплатой, падение рентабельности использования трудовых ресурсов, повышение доли управленческого персонала в составе персонала и их доходов в фонде потребления, усиление разрыва доходов управленческого персонала и основных работников.

### **Результаты исследования и их обсуждение**

В процессе хозяйственной деятельности корпорации устанавливаются функции и структура управления, выступающие базой функционирования управления социальными процессами. Причем функции становятся содержанием данного процесса, а структура — его формой. В структуре управления социальными процессами необходимо

создавать такие звенья, реперные точки, которые смогут быстро реагировать на возникающие проблемы в соответствующих группах работников, отдельного работника или коллектива в целом (например, организация дистанционной работы и взаимодействия работников в период пандемии).

В корпорации необходимо выделять объект управления, в управлении социальными процессами им могут служить все элементы социальной системы. Однако отдельные ее части сами могут выступать как субъекты управления. Отсюда возникает потребность рассматривать хозяйственную систему как взаимосвязь управляющей и управляемой подсистем. В данном случае в ходе управления социальными процессами кадры управления, обладающие определенными навыками, накопленным опытом и имеющие первичные качества (уровень образования, нравственные установки) и приобретаемые качества (карьера, опыт работы с коллективом, качество принимаемых решений) должны не только реагировать на создающиеся проблемы и угрозы (забастовка, рост текучести кадров), но и применять меры, способствующие развитию положительных изменений в социальных процессах.

В ходе корпоративного управления социальными процессами предъявляются определенные требования (принципы) к структуре и механизму управления социальными процессами [5].

В качестве принципов корпоративного управления социальными процессами можно предложить следующие (рис. 3).

При реализации законов и принципов управления социальными процессами в организации формируются методы и методика управления, опирающиеся на специфику конкретного предприятия (направленность, содержание, организационная форма, цели, стратегия, видение, миссия).

Для оптимизации социальных процессов в управлении одновременно используют несколько методов, их комбинаций, дополняя их друг другом, выделяя применение методов: социально-психологических, экономических, организационно-административных, а также применяя самоуправление на отдельных участках структурных подразделений организации.

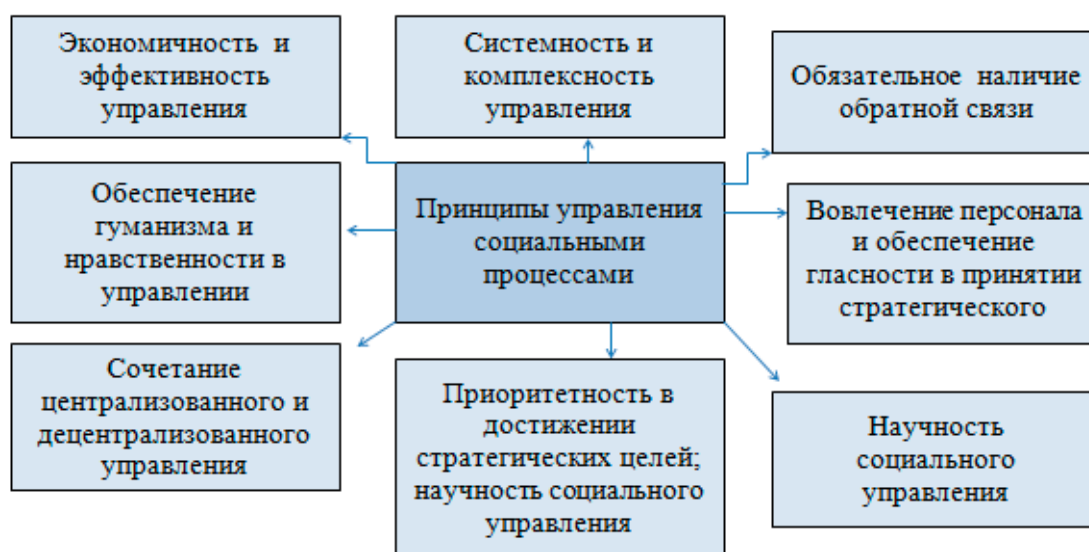


Рис. 3. Система принципов управления социальными процессами [5]

Особую роль в управлении социальными процессами играет применение социально-психологических методов, так как через непосредственное воздействие на процессы формирования и развития трудового коллектива они оказывают влияние на их состояние и проходящие в нем процессы, обеспечивая создание гармоничного сообщества работников и повышая эффективность их совместной деятельности.

В применении социально-психологических методов корпоративного управления учитывают формальные (официальные) и неформальные (неофициальные) изменения межличностных отношений, возникающих в трудовом коллективе. Конечно, неформальные отношения оказывают наиболее глубокое воздействие на работу трудового коллектива. Отсюда социально-психологические методы делят на социальные и психологические [6].

Социальные методы используются в целях определения места и назначения конкретного работника в персонале организации и его стимулировании повышения производительности труда, конкуренции внутри трудового коллектива, обеспечивая эффективность внутренних коммуникаций.

Социальные методы включают: социальное нормирование, социальный

почин и новаторство, моральное стимулирование, концентрирование на наиболее важных социальных целях.

Внедрение психологических методов управления связано с оптимизацией психологического климата и регулированию отношений между работниками трудового коллектива [7;8].

В настоящее время в стране применяются следующие методы психологического воздействия на трудовой коллектив организации: психологическая мотивация или побуждение на выполнение поставленной задачи, гуманизация труда (включение в коллектив людей с ограниченными возможностями, равноправие мигрантов, женщин, людей другой расы, вероисповедания и т.п.), комплектование групп и коллектива под конкретную цель (выход из кризисной ситуации, организация бизнес-проекта) и др.

От правильности применения социально-психологических методов будет зависеть эффективность работы всего трудового коллектива и достижение поставленных перед ним целей и задач.

Важное значение в социальном развитии корпорации имеет применение методов управления социальными процессами, которые оказывают на работника воздействие на основе конкретного соотношения затрат и результатов его труда, учитывая законы и закономерности

развития общества и управления социальными процессами, его норм и принципов достижения поставленных целей.

Отсюда наиболее действенным экономическим методом корпоративного управления социальными процессами выступает материальное стимулирование работников организации, осуществляемое через определение объема и форм материального вознаграждения, льгот, кредитования, предоставления жилья, организации отдыха для работника и членов его семьи, подарки и знаки отличия при достижении высоких результатов или в праздничные дни, дополнительные выплаты из созданного организацией пенсионного фонда, за долготрудный труд на одном месте и т.д.

Организационно-административные методы управления социальными процессами являются средством повышения активизации действий работников через воздействие вышестоящих органов на нижестоящие уровни хозяйственной системы. Оно обеспечивается оформлением приказов, постановлений, методических указаний, а также неформальными приемами (беседа, дружеское участие и т.п.) [5;9].

### Выводы

Важное место имеет и самоуправление в корпоративном управлении социальными процессами – форма демократического управления в организации. В данном случае работникам предоставляется

возможность принятия участия в процессе разработки социальных планов, формированию и воплощению управленческих решений по регулированию социальных процессов и прочих подходов в установлении принципов управления корпорацией. В результате развивается выработка коллективного управленческого решения, которое затрагивает весь коллектив организации (объединение организаций, переход на новые формы собственности, повышение объема производства при увеличении госзаказа и т.п.).

Таким образом, подходы к управлению социальными процессами в организации достаточно разнообразны. Методы имеют разнонаправленное воздействие на коллектив и конкретного работника. Это требует серьезного подхода к выбору наиболее оптимальных форм, способов и приемов, принципов управления и воздействия на социальные процессы в конкретной организации, что будет способствовать ее устойчивости и эффективному развитию.

В целом можно отметить, что эффективность управления социальными процессами находится в зависимости от рациональности функционирования системы управления, полноты использования ее элементов и оперативности в принятии решений в случае негативных изменений в социальных процессах организации, что позволит ей достигать выработанных целей и задач.

### Библиографический список

1. Алексеев А.Н., Солдатова Н.Ф., Лапшова О.А., Семенова В.Д., Вагин С.Г., Гнездова Ю.В., Рейхерт Н.В., Сапожникова С.М., Гнездов В.К., Егоренко А.О., Зинякова К.Ю., Кваша О.Н., Осипов В.С., Рафеенкова Д.И., Романов В.А., Тарханова Н.П., Саидов М.Х., Ашурметова Н.А., Ботиров Э., Очилов И.С. и др. Экономика и общество: социально-экономические последствия пандемии: Монография. Курск, 2021. 166 с.
2. Горовец Н.А., Гоменюк Ю.С. Пути повышения эффективности корпоративного управления российскими акционерными обществами // Science Time. 2017. № 2 (38). С. 103-109.
3. Гришаева С.А., Куликова О.А. Социально-психологические особенности процесса трансформации социальной структуры общества и процесса коммуникации в цифровом пространстве // Цифровая социология. 2018. Т. 1. № 1. С. 29-34.
4. Крамлик О.Ю., Сазонова Е.А. Новые подходы в управлении экономического развития страховых организаций под влиянием цифровой трансформации: мировая и российская практика // В сборнике: Цифровой регион: опыт, компетенции, проекты. Сборник статей Международной научно-практической конференции. 2018. С. 266-269.

6. Скудалова О.В. Корпоративная социальная ответственность бизнеса // Учебно-методическое пособие для бакалавров, магистров и аспирантов. Тверь, 2018. 152 с.
7. Суздалова М.А., Марчук В.И., Квашнина Д.А. Вклад теории управления и практики в управление социально-экономическими процессами в кризисных ситуациях // В сборнике: Современные технологии принятия решений в цифровой экономике // Сборник трудов Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. 2018. С. 59-62.
8. Черкасская Г.В. Социальное партнерство против управления персоналом: два способа управления социально-трудовыми отношениями // Экономика нового мира. 2016. № 1-2. С. 62-81.
9. Штумпф С.Ф. Управление экономическими процессами как фактор социально-экономического развития региона // В сборнике: Актуальные современные научных исследований: перспективы развития: Сборник статей Международной научно-практической конференции преподавателей, аспирантов и студентов. 2019. С. 215-220.