

УДК 656.078.1
JEL D21, M14, M29

Е. В. Табачникова

*Государственный университет морского и речного флота
имени адмирала С. О. Макарова
ул. Двинская, 5/7, Санкт-Петербург, 198035, Россия*

tabachnikova_eka@mail.ru

О МЕТОДАХ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ В ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ УСТОЙЧИВОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ ТРАНСПОРТНОГО БИЗНЕСА

Реализация базового принципа концепции устойчивого развития, заключающегося в необходимости обеспечения экономической эффективности, социальной справедливости и экологической безопасности, является одним из современных требований к деятельности предприятия. В соответствии с обозначенными целями в рамках общей устойчивости были выделены функциональная, финансово-экономическая, социальная и экологическая устойчивость предприятия. Процесс управления устойчивостью предполагает выбор и адаптацию соответствующих методов и технологий.

С целью развития методологии управления устойчивостью предприятия транспортного бизнеса предложен подход к оценке результативности управления, основанный на использовании динамики показателей уровня организационного и трудового потенциалов предприятия. Ряд предложений был сделан на основе результатов исследований, проведенных автором в автотранспортных предприятиях Санкт-Петербурга в 2014 г.

В статье приведены методические подходы к оценке показателей, характеризующих социальную устойчивость предприятия. Обозначена роль методов управления организационными изменениями, в частности методов преодоления сопротивления персонала, в процессе обеспечения социальной устойчивости предприятия.

Ключевые слова: социальная устойчивость, управление устойчивостью предприятия, трудовой потенциал, организационный потенциал, методы управления организационными изменениями, лояльность персонала.

Функционирование предприятия в соответствии с концепцией устойчивого развития предполагает наличие системы управления, обеспечивающей экономическую эффективность, социальную справедливость и экологическую безопасность, что соответствует основному принципу устойчивого развития.

Под устойчивостью предприятия как социально-экономической системы предлагается понимать такое ее свойство, как способность сохранить признаки хозяйствующего субъекта и обеспечить функционирование, т. е. успешное выполнение основной целевой функции. При этом целевая функция определяется в соответствии со спецификой основного вида деятельности предприятия (например, для грузового автотранспортного предприятия – осуществление перевозок грузов).

В рамках исследования процесса управления устойчивостью предприятия представляется целесообразным дифференцировать основную категорию, выделив такие виды устойчивости предприятия как функциональная, социальная, финансово-экономическая и экологическая.

Функциональную устойчивость отражает состояние, при котором предприятие способно осуществлять основной вид деятельности с учетом существующих требований нормативно-правового характера. Финансово-экономическая устойчивость – состояние, характеризующееся способностью предприятия обеспечивать развитие на основе роста прибыли, капитала при сохранении платежеспособности в результате осуществления производственно-хозяйст-

Табачникова Е. В. О методах, используемых в процессе управления социальной устойчивостью предприятия транспортного бизнеса // Мир экономики и управления. 2016. Т. 16, № 4. С. 131–143.

венной деятельности. Социальная устойчивость может быть рассмотрена как способность обеспечивать лояльность персонала на заданном уровне посредством удовлетворения требований сотрудников и общества к деятельности предприятия. Под экологической устойчивостью предлагается понимать способность предприятия выполнять нормы экологической безопасности по отношению к внутренней и внешней среде. Очевидно, что обеспечение каждого из рассматриваемых видов устойчивости предприятия предполагает реализацию всех трех целей устойчивого развития. Так, например, в условиях сформировавшегося рынка достижение и поддержание состояния функциональной устойчивости предприятия невозможно без его ориентации в своей деятельности на экономические, экологические и социальные цели устойчивого развития. Реализация экономической цели в деятельности, предполагающей рациональное использования ресурсов и получение прибыли, является необходимой предпосылкой финансово-экономической устойчивости хозяйствующего субъекта. Но при этом, если деятельность предприятия сопровождается социальной нестабильностью и связана с нарушением экологических требований и норм, состояние финансово-экономической устойчивости является труднодостижимым даже исходя из того, что затраты, связанные с высоким уровнем текучести кадров, снижение производительности труда и уплата штрафов за нарушение законодательства в сфере охраны окружающей среды, способствуют возникновению ситуации, когда расходы превышают доходы предприятия. В свою очередь, достижение устойчивости всех рассматриваемых видов является необходимым условием общей устойчивости и, как следствие, устойчивого развития предприятия.

Также следует отметить, что устойчивое развитие – это не только научная концепция, но и определенное мировоззрение, реализация принципов которого в рамках конкретного предприятия требует соответствующего уровня знаний, менталитета, мотивации как со стороны менеджмента, так и со стороны рядовых работников.

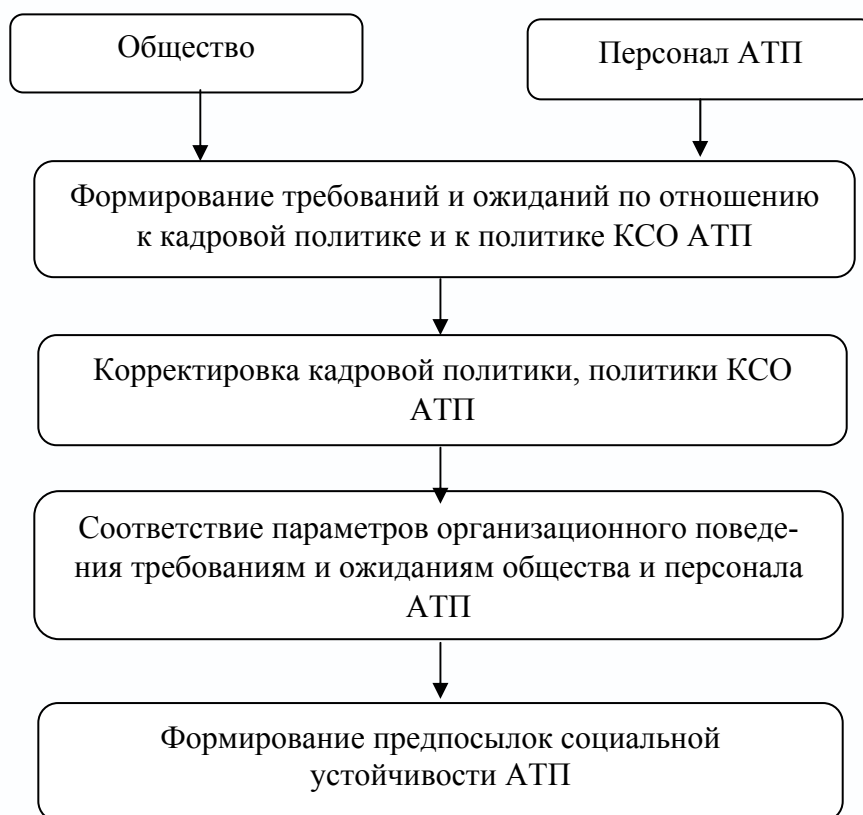


Рис. 1. Условия формирования социальной устойчивости АТП

В реальных условиях для того, чтобы социально-экономическая система сохраняла устойчивость, она должна изменяться в соответствии с динамикой факторов внешней и внутренней среды. Таким образом, организационные изменения – одно из необходимых условий устойчивости и устойчивого развития предприятия. Высокий уровень динамики факторов внешней и внутренней среды предприятия обуславливает довольно высокую (согласно статистическим данным) частоту организационных изменений для предприятий автотранспортного бизнеса.

Предприятие представляет собой социально-экономическую систему, в силу чего вопрос обеспечения социальной устойчивости приобретает особое значение [1–3]. Роль трудового потенциала в обеспечении эффективной деятельности автотранспортного предприятия не вызывает сомнений (трудоемкость транспортных услуг достаточно высока, а нематериальный характер продукта транспортной деятельности – перевозки – обуславливает высокую зависимость качества транспортного обслуживания от профессионально-квалификационных характеристик персонала).

Социальную устойчивость предприятия ранее было предложено рассматривать как способность руководства обеспечивать лояльность персонала на определенном уровне. Лояльность персонала – это критерий кадровой стабильности, демонстрирующий уважительное, корректное и благожелательное отношение к предприятию-работодателю, личную заинтересованность в его успешном развитии [4]. С другой стороны, обеспечение лояльности персонала не представляется возможным без выполнения условия, при котором организационное поведение предприятия, кадровая политика будут соответствовать требованиям корпоративной социальной ответственности (КСО), предъявляемым транспортному предприятию со стороны общества. Схема, характеризующая условия формирования социальной устойчивости автотранспортного предприятия (АТП), представлена на рис. 1.

Следует отметить отраслевую специфику рассматриваемой проблемы. Так, ожидания общества в отношении политики КСО автотранспортного предприятия связаны, прежде всего, с социальной поддержкой работников, рабочие места которых характеризуются неблагоприятными условиями труда. Данный вопрос является актуальным для предприятий транспортной отрасли (рис. 2). Социальная поддержка персонала включает комплекс мер, направленных на поддержание и сохранение здоровья трудящихся, и может быть выражена в выплате соответствующих надбавок, оформлении полиса добровольного медицинского страхования, разработке и реализации мероприятий, связанных с организацией ежегодного отдыха персонала предприятия и др. Кроме того, транспорт в определенном смысле представляет собой угрозу для окружающих, поэтому ожидания общества также связаны и с выполнением водителями требований по безопасности дорожного движения (см. таблицу). Перечисленные факторы влияют на выбор показателей, используемых для оценки социальной устойчивости транспортного предприятия.

Выполнение задачи поддержания лояльности персонала на требуемом уровне в числе прочих предполагает решение проблем социального характера, сопровождающих значительную часть организационных изменений.

Организационные изменения могут носить различный характер. С целью исследования особенностей управления организационными изменениями, представляется необходимым их классифицировать. Так, по предметному содержанию можно выделить следующие виды организационных изменений:

- 1) технико-технологические (новая техника, изменение технологических схем работы и др.);
- 2) продуктовые (расширение ассортимента оказываемых услуг, выход на новые рынки услуг и др.);
- 3) социальные, к которым относятся:
 - экономические (изменение системы материального стимулирования труда, применение новых показателей для учета результатов труда и т. д.);
 - организационно-управленческие (изменение организационной структуры, развитие форм организации труда, применение новых схем выработки управленческих решений и т. д.);
 - собственно социальные – направленные изменения внутриколлективных отношений (развитие командных методов работы, внедрение коллективной ответственности за результаты и др.) [5].

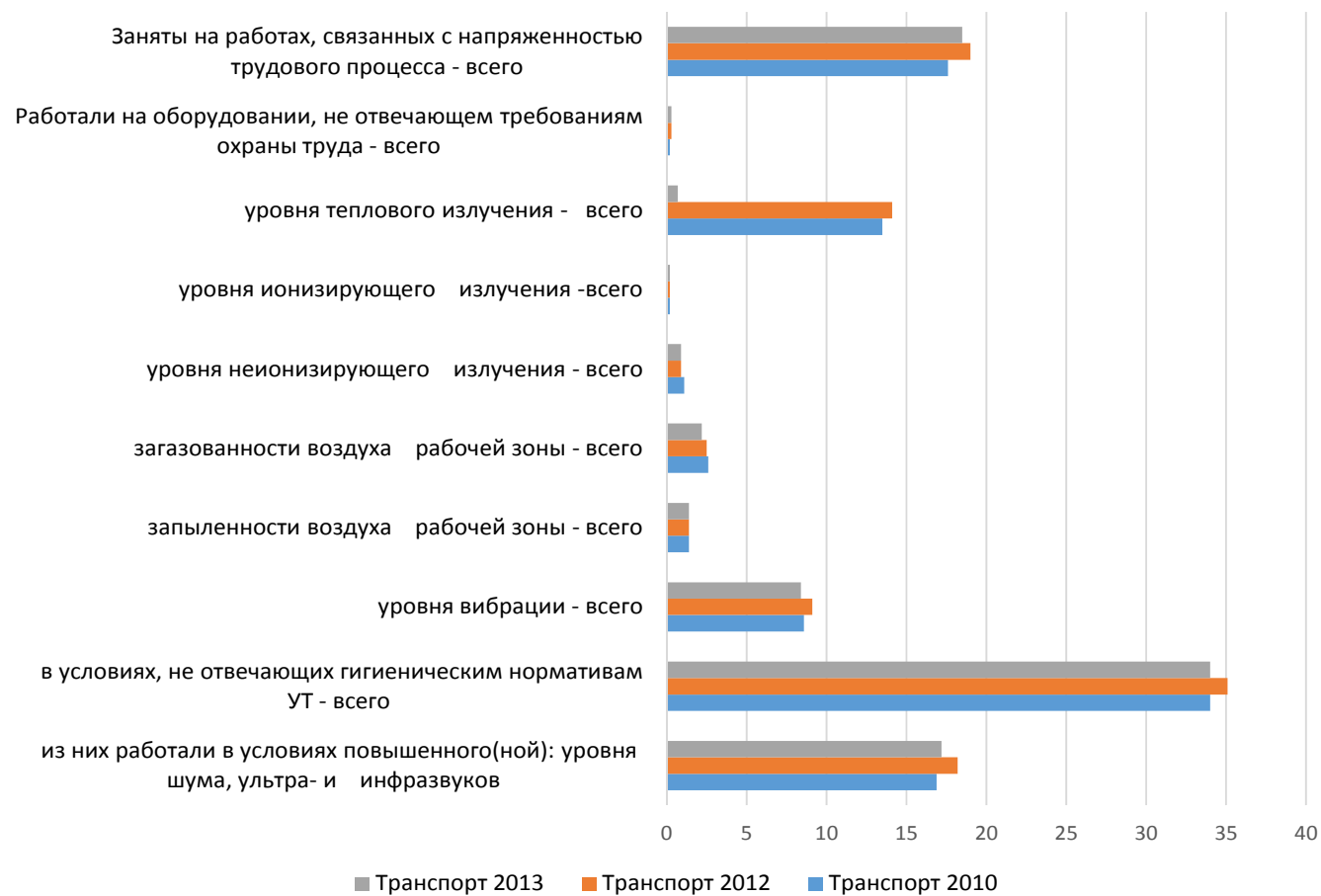


Рис. 2. Удельный вес численности работников, занятых во вредных и опасных условиях труда (по виду экономической деятельности «Транспорт и связь»), % от общей численности

Число происшествий на транспорте и пострадавших в них

Показатель	2000	2005	2010	2011	2012	2013
Железнодорожный транспорт общего пользования						
Число происшествий	7	5	1	4	1	17
Погибло, человек	3	1	–	2	–	2
Морской транспорт						
Число происшествий	20	41	25	37	19	33
Погибло, человек	1	–	10	53	10	1
Внутренний водный транспорт						
Число происшествий	2	4	2	2	4	5
Погибло, человек	7	16	3	123	1	11
Воздушный транспорт						
Число происшествий	17	12	24	38	38	30
Погибло, человек	20	56	34	139	90	102
Автомобильный транспорт						
Число происшествий на автомобильных дорогах и улицах – всего, тыс.	157,6	223,3	199,4	199,9	203,6	204,1
Погибло, тыс. чел.	29,6	34	26,6	28	28	27

Следует отметить, что сопротивление со стороны персонала могут вызвать организационные изменения, относящиеся к любому из перечисленных выше видов. Кроме того, нередко организационное изменение имеет комплексный характер, когда его осуществление сопровождается необходимостью реализации нововведений, соответствующих иным видам организационных изменений по сравнению с видом исходного. Например, организационное изменение продуктового вида – диверсификация услуг, выражающееся в выходе предприятия на новый рынок (сегмент рынка), в большинстве случаев будет сопровождаться нововведениями как социального, так и технико-технологического характера.

Отмечено, что проведение организационных изменений нередко осложняется последствиями социального характера, что обусловлено необходимостью в рамках проведения изменений затрагивать интересы, отношения, условия, связанные с трудовой деятельностью конкретных людей. Нередко личное восприятие последствий организационных изменений имеет негативный характер, прежде всего, в силу недостаточной информированности о перспективах и определенной консервативности взглядов конкретного работника. Так, например, автоматизация какой-либо управленческой операции (технико-технологическое организационное изменение) может привести к снижению трудоемкости выполняемых операций, утрате некоторой «незаменимости» конкретным работником. Освоение новых видов деятельности (организационное изменение продуктового вида), переход на использование новых технологий (изменение технико-технологического вида) в производстве обуславливает актуальность переобучения или развития соответствующих навыков и знаний персонала, необходимость отказа от привычных приемов выполнения работы. Перечисленные, а также иные обстоятельства могут спровоцировать со стороны отдельных работников (групп работников) сопротивление и желание отстаивать привычные организационные «рутины». Под организационными рутинами в данном случае понимается способ обычного ведения дел. В силу вышеизложенного особую актуальность при решении задачи обеспечения социальной устойчивости предприятия приобретают методы, используемые в рамках процесса управления организационными изменениями.

При решении задачи выбора методов управления организационными изменениями предлагается рациональным использовать классификацию методов в зависимости от объекта воздействия (рис. 3) [5]. Следует отметить, что в каждой из рассматриваемых в рамках данного распределения групп, находятся как административные, так и экономические, и социально-психологические методы.

В процессе управления организационными изменениями с целью решения задач социального характера (например, преодоления сопротивления персонала) следует комплексно использовать методы всех трех групп, т. е. осуществлять воздействие на уровне индивида, группы и организации. Выбору соответствующих методов управления должен предшествовать процесс оценки сложившейся ситуации. Определение области выбора методов для управления организационными изменениями будет зависеть от вида изменений, типа организационной культуры и ряда других факторов. Например, можно предположить, что осуществление в рамках предприятия с организационной культурой бюрократического типа выхода на новый сегмент рынка услуг (организационное изменения продуктового типа) будет характеризоваться преимущественным использованием административных (организационно-распорядительных) и экономических методов управления. В схожей ситуации, реализуемой в рамках предприятия, характеризующегося организационной культурой кланового или адхократического (адаптивного) типа, более действенными окажутся социально-психологические и экономические методы управления.



Рис. 3. Распределение методов, используемых в процессе управления организационными изменениями, в зависимости от объекта воздействия

Процесс обеспечения социальной устойчивости предприятия предполагает реализацию базовых функций управления (планирование, организация, контроль, регулирование, координация, мотивация, учет и анализ). Реализация указанных функций требует формирования системы показателей, позволяющих обеспечить требуемую целевую ориентацию системы мотивации, а также оценить результативность управленческих воздействий. Если рассматривать управление социальной устойчивостью предприятия через управление его потенциалом, то на первый план выходят определенные элементы трудового и организационного видов потенциала, в силу чего актуальность приобретает вопрос формирования системы показателей, характеризующих социальную устойчивость предприятия через оценку состояния элементов организационного и трудового потенциала.

Здесь представляется необходимым обозначить сущность составных элементов потенциала транспортного предприятия. Так, трудовой потенциал рассматривается как совокупность свойств, определяющих конкретную способность работников предприятия решать текущие и перспективные задачи его производственной и коммерческой деятельности [6]. Финансовый потенциал предприятия – комплексная категория, характеризующаяся системой показателей, отражающих наличие и размещение средств, финансовые возможности предприятия¹. Производственный потенциал – характеристика имеющихся и потенциальных возможностей производства, определяется наличием факторов производства, обеспеченностью его деятельности основными видами ресурсов².

Некоторую сложность, прежде всего, в силу неоднородности вызывает определение такой категории как организационный потенциал. Предлагается использовать подход, согласно которому организационный потенциал включает в себя такие элементы как потенциал системы управления, потенциал информационной системы, комбинаторный потенциал, рыночный потенциал, инновационный потенциал, потенциал случайных факторов [7].

В свою очередь, потенциал системы управления характеризует ее адаптивность и управляемость [8]. Потенциал информационной системы включает в себя возможные методы и средства построения, функционирующие информационные системы, которые предприятие может использовать для достижения своих целей [9]. Комбинаторный потенциал обусловлен процессами комбинирования системного потенциала предприятия в соответствии со структурой ресурсов, востребованных производственным процессом [8]. Рыночный потенциал можно рассматривать как характеристику, учитывающую рыночную стратегию предприятия, его деловую репутацию, опыт взаимодействия с клиентами. Инновационный потенциал – характеристика способности системы, в данном случае – предприятия – к изменению, прогрессу или способность осуществлять инновации. К отрицательному потенциалу случайных факторов относятся ошибки обслуживающего персонала, аварии, отказы оборудования, форс-мажорные обстоятельства, которые приводят к нарушениям технологического процесса, сбоям в организации производства, оказывая при этом определенное воздействие на уровень эффективности использования ресурсов и взаимоотношения с потребителями³.

Как уже ранее отмечалось, в качестве показателя, свидетельствующего об эффективности (неэффективности) управления социальной устойчивостью предприятия предлагается использовать уровень лояльности персонала. Косвенно уровень лояльности персонала характеризуют данные по среднему стажу работы на предприятии, динамике показателя текучести кадров, величине и динамике производительности труда работников и др. С другой стороны, для повышения достоверности оценки лояльности персонала рекомендуется применение аксиологических методов. На рис. 4 приведена схема, характеризующая последовательность этапов процесса и управленческую роль оценки уровня лояльности персонала предприятия.

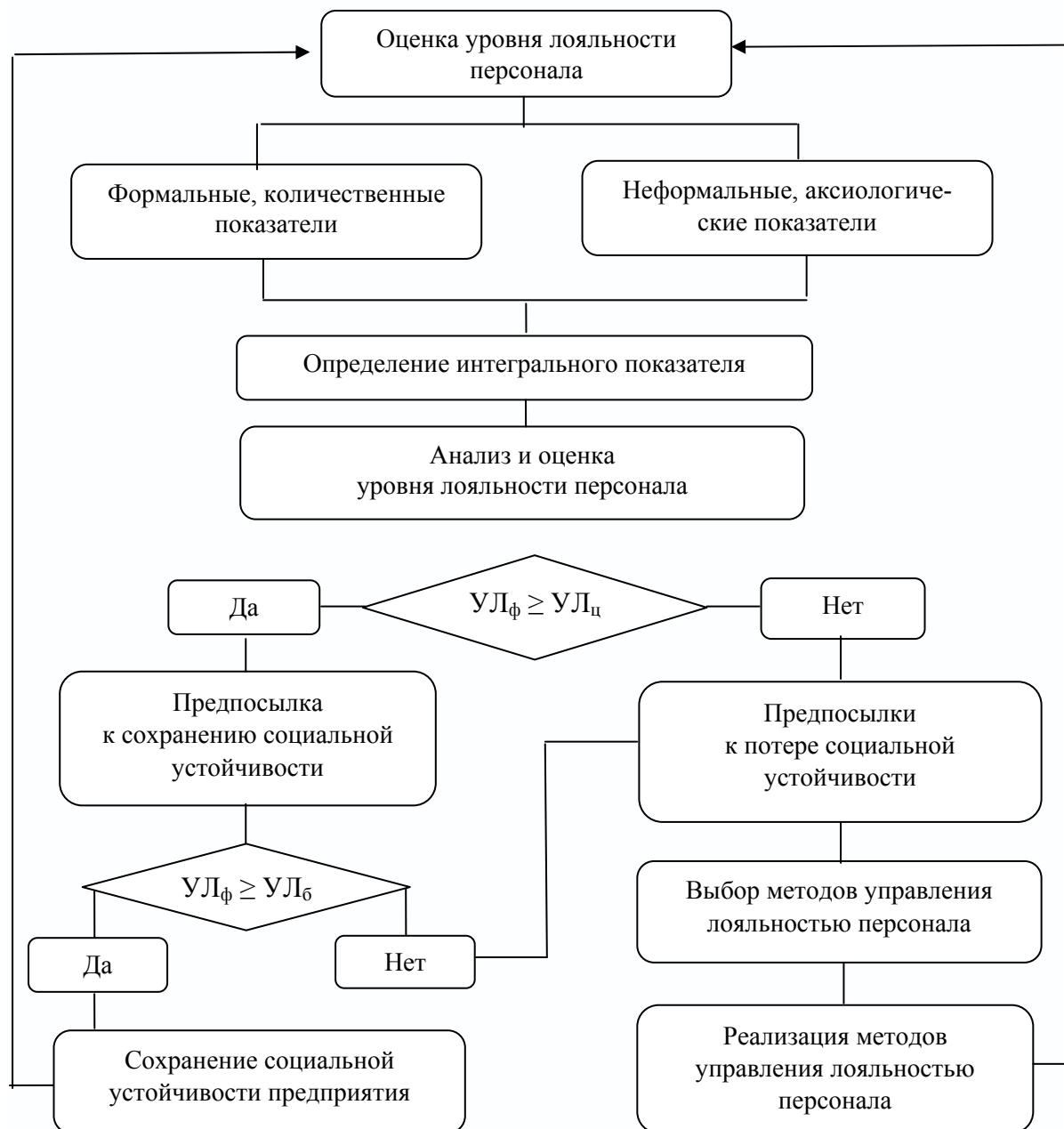
Поскольку уровень лояльности персонала, как было отмечено ранее, определяется не только трудовыми отношениями, сложившимися на предприятии, но и степенью соответствия параметров организационного поведения требованиям и ожиданиям общества, то при выборе соответствующих индикаторов в рамках обеспечения социальной устойчивости

¹ Финансовый анализ. URL: <http://www.1-fin.ru> (дата обращения 25.07.2016).

² Словари и энциклопедии на Академике. URL: http://dic.academic.ru/dic.nsf/econ_dict/11758 (дата обращения 25.07.2016).

³ Экономическая библиотека. URL: <http://economy-lib.com> (дата обращения 25.07.2016).

предприятия рекомендуется ориентироваться на такие документы, как ГОСТ Р ИСО 26000-2012 ⁴ (соответствует международному стандарту ISO 26000:2010 – Руководство по социальной ответственности) и ГОСТ Р 54934-2012/OHSAS 18001:2007 ⁵ (соответствует международному стандарту OHSAS 18001 – Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования).



УЛ_ф, УЛ_ц, УЛ_б – соответственно фактическое, целевое и базовое значения уровня лояльности персонала

Рис. 4. Роль оценки уровня лояльности персонала в процессе управления социальной устойчивостью предприятия

⁴ ГОСТ Р ИСО 26000-2012. Руководство по социальной ответственности. URL: <http://docs.cntd.ru/document/gost-r-iso-26000-2012>.

⁵ ГОСТ Р 54934-2012. Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования. URL: <http://docs.cntd.ru/document/gost-r-54934-2012>.

На протяжении нескольких десятилетий теоретические и практические аспекты социальной ответственности бизнеса широко обсуждаются как в деловой, так и в научной среде. Как указано в ГОСТе, важным условием социальной ответственности является желание организации при принятии решений учитывать социальные и экологические факторы и нести ответственность за воздействие на общество и окружающую среду. В свою очередь выполнение данного условия предполагает «...прозрачное и этичное поведение, которое вносит вклад в устойчивое развитие, находится в соответствии с действующим законодательством и согласуется с международными нормами поведения».

Вопросы, связанные с воздействием организации на окружающую среду, согласно используемой в рамках исследования дифференциации отнесены к проблеме обеспечения экологической устойчивости предприятия. Что касается социальной устойчивости, то согласно упомянутому ранее стандарту к сфере социальной ответственности бизнеса помимо воздействия на окружающую среду относятся такие аспекты деятельности предприятия как права человека, трудовые практики, добросовестные деловые практики, отношения с потребителями, участие в жизни сообществ и их развитие.

В связи с изложенным для оценки организационного потенциала в рамках управления социальной устойчивостью предприятия предлагается использовать интегральный показатель, рассчитанный на основе оценок респондентов, в качестве которых могут привлекаться сотрудники исследуемого предприятия, персонал предприятий-конкурентов и контрагентов, представители общественных и контролирующих организаций и др., и ряда статистических данных, характеризующих деятельность предприятия за анализируемый период (обращения сотрудников предприятия в Государственную трудовую инспекцию с целью защиты своих прав, число трудовых споров и конфликтов, претензии со стороны контрагентов и конкурирующих предприятий по поводу нарушения правил делового оборота, число рекламаций, объем инвестиций в развитие социальной сферы региона регистрации или местонахождения предприятия и др.). Для получения интегральной оценки следует разработать шкалы по исследуемым параметрам, а также расставить весовые коэффициенты, отражающие значимость того или иного параметра. Формула для определения организационного потенциала в рамках оценки социальной устойчивости предприятия может быть представлена следующим образом:

$$P_{\text{орг}} = \sum_{i=1}^n a_i \cdot R_i,$$

где

$P_{\text{орг}}$ – значение организационного потенциала предприятия;

a_i – вес (значимость) i -го параметра организационного потенциала;

R_i – средняя по группе респондентов оценка i -го параметра организационного потенциала предприятия.

На рис. 5 приведены параметры, характеризующие организационный и трудовой потенциал транспортного предприятия.

С целью получения количественной оценки значения величины организационного потенциала предприятия, а также обеспечения наглядности данных в рамках проведения анализа предлагается использовать графоаналитический метод. Например, построение многоугольника, площадь которого будет отражать оцениваемую величину при заданной шкале оценки, а число осей соответствовать числу используемых параметров оценки.

В целом процесс оценки социальной устойчивости предприятия представлен в виде схемы на рис 6.

Особого внимания при исследовании социальной устойчивости предприятия заслуживает такой вопрос как обоснование выбора целевого значения и оценка уровня лояльности персонала. Здесь следует отметить, что лояльность – параметр, оценка которого предполагает применение социологических методов (анонимный опрос, фокус-группы, интервью с топ-менеджерами, наблюдение, психологическая диагностика, анкетирование, изучение документов, экспертные оценки, определение по «косвенным признакам», таким как «степень или частота несогласия» с решением руководства или корпоративными нормами и т. д.).

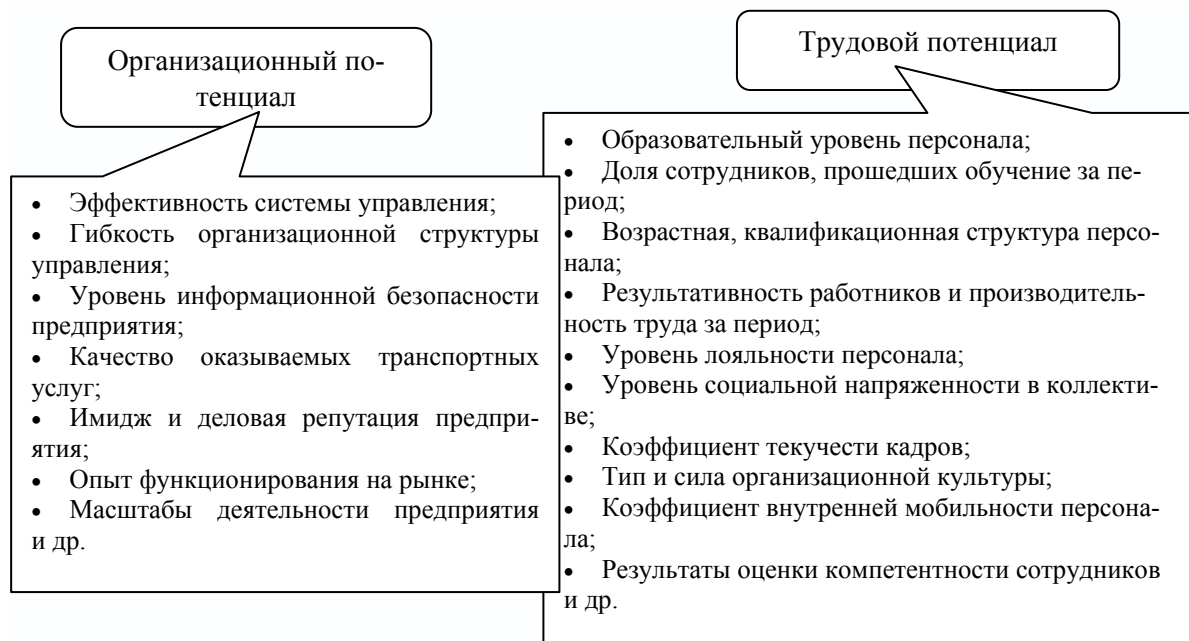


Рис. 5. Параметры, характеризующие организационный и трудовой потенциал транспортного предприятия

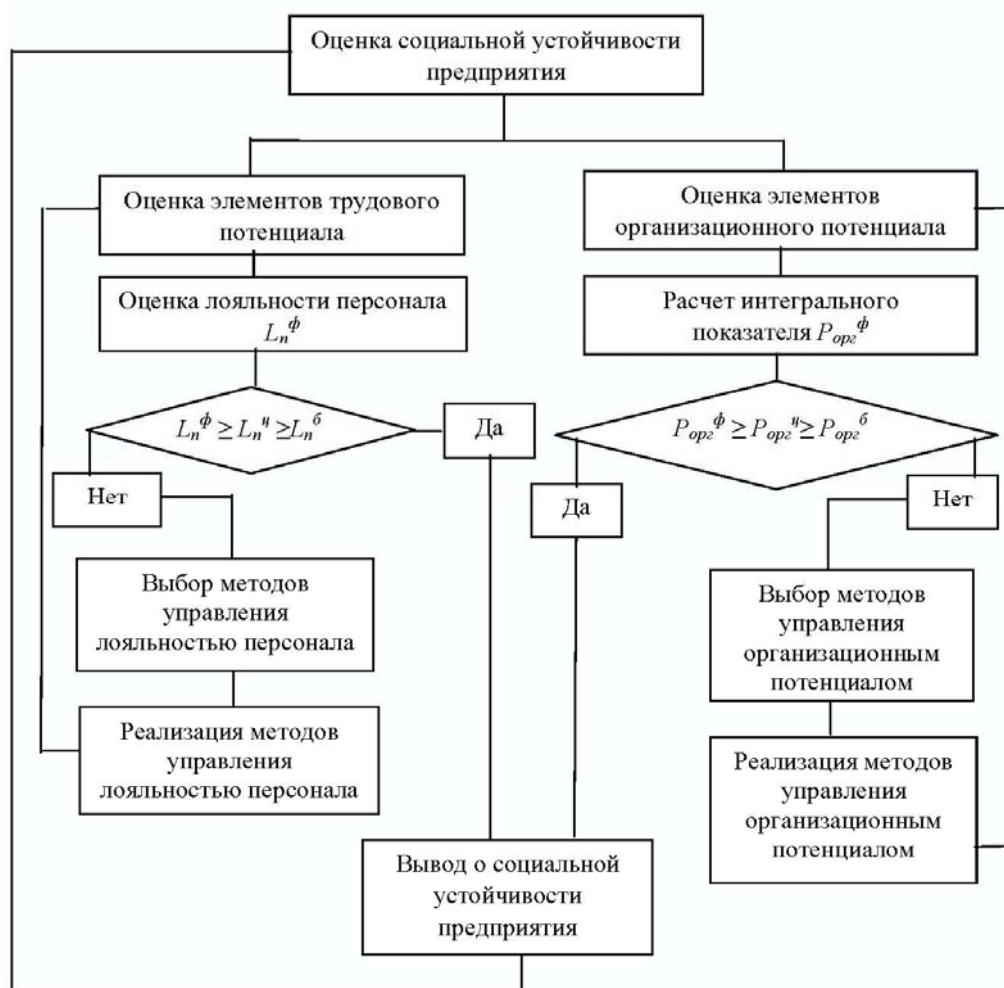


Рис. 6. Последовательность этапов процесса оценки социальной устойчивости предприятия

В ходе оценки устанавливаются уровень лояльности, которому соответствует поведение и отношение к предприятию-работодателю отдельных сотрудников, а затем определяется средний уровень лояльности персонала. В теории и практике управления персоналом разработаны и применяются различные методики оценки лояльности персонала [4; 10]⁶. В зависимости от кадровой политики, стиля руководства, стратегии предприятия и ряда других факторов у руководства могут сформироваться те или иные представления о необходимом уровне лояльности сотрудников, в соответствии с которыми и выстраивается шкала оценки.

Формирование и развитие лояльности – длительные процессы, требующие тщательного подхода, первым этапом которых является оценка лояльности персонала на текущий момент. Решение задачи повышения лояльности обычно требует существенного изменения стиля руководства, внедрения определенных организационных преобразований и в целом развития организационной культуры предприятия. Среди наиболее значимых факторов формирования лояльного отношения персонала к предприятию следует отметить организационную культуру и систему стимулирования труда. Повышению лояльности персонала также способствует развитие локального информационного пространства, позволяющего обеспечить требуемый уровень информированности персонала, прозрачность принимаемых решений и т. д. Особую роль здесь могут играть корпоративные порталы, используемые как информационный канал и как средство получения обратной связи от сотрудников.

Специалисты убеждены в том, что формирование лояльности работников – необходимое вложение средств, способное быстро и значительно повысить эффективность деятельности предприятия в целом.

Таким образом, процесс управления социальной устойчивостью предприятия предполагает применение комплекса методов, в котором значительная роль отведена методам управления организационными изменениями. При выборе методов управления следует учитывать такие факторы как тип организационной культуры, вид организационных изменений и др. Как и любое управленческое воздействие, управление социальной устойчивостью предполагает проведение оценки сложившейся ситуации. С целью оценки уровня социальной устойчивости предприятия предлагается использовать в динамике оценку таких показателей как лояльность и уровень организационного потенциала предприятия. В каждом конкретном случае может быть разработана система параметров и соответствующая шкала оценки, учитывающая специфику функционирования и развития исследуемого предприятия. Оценка социальной устойчивости предполагает использование социологических методов, а также ориентацию на принятые в деловой среде международные стандарты, отражающие основные требования к предприятию в рамках реализации политики корпоративной социальной ответственности.

Управление социальной устойчивостью – одно из базовых условий устойчивого развития предприятия как социально-экономической системы. Учитывая высокий уровень трудоемкости перевозочной деятельности и непростую ситуацию на отраслевом рынке труда, следует отметить, что данный вопрос характеризуется особой актуальностью для автотранспортных предприятий.

Список литературы

1. Кононова Г. А., Циганов В. В. Факторы роста производительности труда в инфраструктурных отраслях региональной экономики // Вестник образования и развития науки российской академии естественных наук. 2013. № 4. С. 159–162.
2. Рогавичене Л. И. Повышение эффективности деятельности автотранспортного предприятия за счет используемых трудовых ресурсов // Вестник Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии. 2015. № 2 (42). С. 144–149.
3. Табачникова Е. В. Моделирование организационного поведения автотранспортного предприятия как фактор успешного управления изменениями // Вестник ИНЖЭКОНА. Серия «Экономика». 2013. № 3 (62). С. 53–57

⁶ См. также: Управление персоналом. URL: <http://www.hr-portal.ru/tool/anketa-ocenki-loyalnosti> (дата обращения 25.07.2016).

4. Харский К. В. Благонадежность и лояльность персонала. СПб.: Питер, 2003. 496 с.
5. Пригожин А. И. Методы развития организаций. М.: МЦФЭР, 2003. 864 с.
6. Кононова Г. А. Экономика и управление на предприятиях автомобильного транспорта: Терминологический словарь / Авт.-сост. Г. А. Кононова. СПб.: СПбГИЭУ, 2011. 64 с.
7. Ксенофонтова Т. Ю. Управление процессами повышения конкурентоспособности машиностроительного предприятия: Дис. ... канд. экон. наук. СПб, 2006. 185 с.
8. Машкин В. Ключевые свойства системы управления. URL: <http://upr.ru> (дата обращения 25.07.2016).
9. Телемтаев М. М. Информационные системы. М.: МСТ, 2010. 65 с.
10. Зенирова А. Методика измерения удовлетворенности (лояльности) персонала // Управление персоналом. 2014. № 14. С. 12–15.

Материал поступил в редколлегию 30.08.2016

E. V. Tabachnikova

*State University of sea and river fleet named after Admiral S. O. Makarov
Dvinskaya st., 5/7, Saint-Petersburg, 198035, Russian Federation*

tabachnikova_eka@mail.ru

ABOUT THE METHODS USED IN PROCESS OF MANAGEMENT OF SOCIAL STABILITY OF THE ENTERPRISE OF TRANSPORT BUSINESS

Implementation of the basic principle of the concept of the sustainable development consisting in need of ensuring cost efficiency, social justice and an ecological safety is one of modern requirements to activities of the enterprise. According to the designated purposes within general stability were allocated functional, financial and economic, social and ecological stability of the enterprise. Process of management of stability assumes the choice and adaptation of the corresponding methods and technologies.

For the purpose of development of methodology of management of stability of the enterprise the approach to assessment of effectiveness of management based on use of indicators of organizational and labor capacities of the enterprise is offered. A number of offers was made on the basis of results of the researches conducted by the author in the motor transportation enterprises of St. Petersburg in 2014.

Methodical approaches to assessment of the indicators characterizing social stability of the entity are given in article. The role of methods of management of organizational changes, in particular, of methods of overcoming resistance of personnel, in the course of ensuring social stability of the enterprise is designated.

Keywords: social stability, management of stability of the enterprise, labor potential, organizational capacity, methods of management of organizational changes, loyalty of personnel.

References

1. Kononova G. A., Tsiganov V. V. Factors of productivity growth in the infrastructure sector of the regional economy. *Vestnik of education and science of the Russian Academy of natural Sciences*, 2013, no. 4, p. 159–162. (In Russ.)
2. Rogavechene L. I. Increase of efficiency of activity of motor transport enterprise due to the used of labor resources. *Vestnik of Siberian state automobile and highway Academy*, 2015, no. 2 (42), p. 144–149. (In Russ.)

3. Tabachnikova E. V. Modeling organizational behavior of the motor transportation enterprise as a factor of successful change management. *Vestnik ENGECON. Series: Economics*, 2013. no. 3 (62), p. 53–57. (In Russ.)
4. Harsky K. V. Trustworthiness and loyalty of staff. SPb.: Peter, 2003. 496 p. (In Russ.)
5. Prigozhin A. I. Methods of development organizations. Moscow: MTSFER, 2003. 864 p. (In Russ.)
6. Kononova G. A. Economics and management at the enterprises of motor transport: the Terminologists dictionary / Ed.-comp. G. A. Kononova. SPb.: SPbGIEU, 2011. 64 p. (In Russ.)
7. Ksenofontova T. Y. The Management of processes of increase of competitiveness of machine-building enterprise. The dissertation on competition Uch. St. kand. Ekon. Sciences. SPb, 2006. 185 p. (In Russ.)
8. Mashkin V. Key features control system. URL: <http://upr.ru>
9. Telemtayev M. M. Information systems. M.: MST, 2010. 65 p. (In Russ.)
10. Sevirova A. Methods of measurement of satisfaction (loyalty) staff. *Personnel Management*, 2014. no. 14, p. 12-15. (In Russ.)