

**Кудрова Н. А.**

*кандидат экономических наук, доцент,  
зав. кафедрой «Экономика, менеджмент и маркетинг»,  
Рязанский институт (филиал) Московского  
государственного открытого университета (г. Рязань)*

**Ангеловский М. М.**

*аспирант,  
Московский государственный университет экономики,  
статистики и информатики (МЭСИ)*

## **Интегрированная социально-экономическая система с использованием мотивационной модели**

*В статье рассматривается вопрос формирования интегрированной системы управления с использованием мотивационной модели. Предлагаемая система включает три уровня или подсистемы, которой наиболее подходит для формируемой интегрированной социально-экономической системы, поскольку определение значимости различных уровней, наиболее важно при разработке механизма управления данной системой и выработки критериев.*

*Ключевые слова: интегрированная социально-экономическая система, социально-ориентированные, модель мотивации, кластерный тип.*

## **The application of motivation model to the integrated economic and social system**

*This article analyzes the problem of creating an integrated management system with the application of motivation model. Such system has three levels or subsystems which are considered to be the best suited for the integrated economic and social system being created, because the development of controlling mechanism and criteria of such system requires to identify the significance of different levels.*

*Keywords: integrated economic and social system, socially oriented, motivation model, cluster type.*

В данной статье предлагается создание интегрированной социально-экономической системы. Предлагаемая система включает три уровня или подсистемы. На наш взгляд наиболее подходящая структура создаваемой интегрированной системы — уровневая, поскольку определение значимости различных уровней, наиболее важно при разработке механизма управления данной системой и выработки критериев [1].

На основании вышеизложенного, можно сформировать иерархическую систему социально-экономической интеграции (рис. 1):

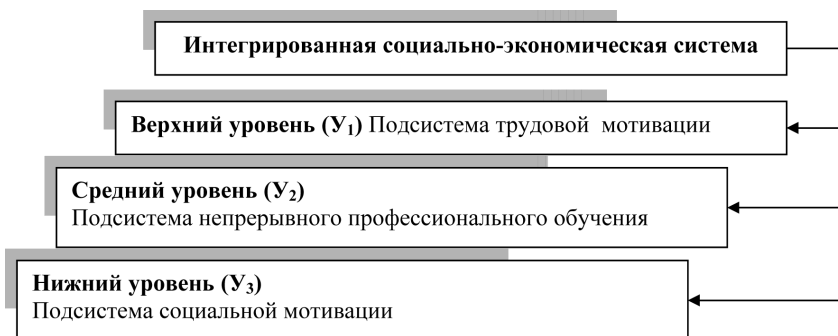


Рис. 1. Иерархическая система социально-экономической интеграции

Для выработки механизма управления данной системой необходимо определение значимости данных уровней. По мнению авторов и на основе использования статистических данных, в работе весовые коэффициенты значимости присуждаются для выработки критериев:

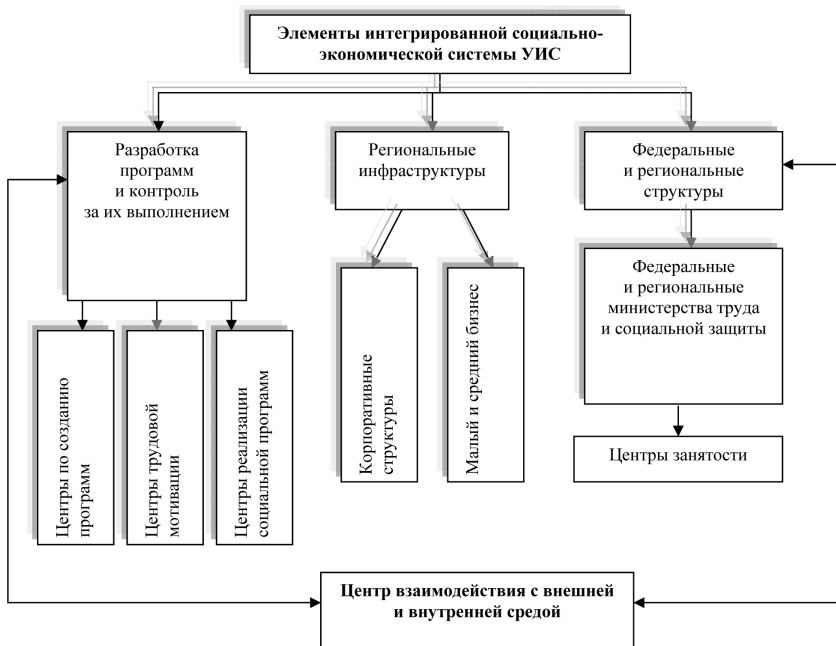
$$\sum_{i=1}^n \acute{O}_i = 1$$

Первый уровень или подсистема трудовой мотивации. Второй уровень включает разработку всех программ непрерывного обучения по блочно-модульному принципу в соответствии с требованиями болонского процесса для гармонизации этих программ с программами Министерства образования и науки. Третий уровень включает создание центров координации социальных и мотивационных процессов.

Описанные выше проблемы и обозначенная актуальность создания таких систем управления персоналом, которые включали бы в себя как непосредственно структуры, функционирующие, рыночную инфраструктуру и взаимодействие с органами власти. Далее в работе будут рассмотрены элементы интеграции социально-экономической системы (рис. 2). Выше обозначены уровни системы и элементы. Для реализации механизма управления социально-экономической системой необходимо определить критерии оценки.

Критериями оценки эффективности системы социальной и трудовой мотивации будут являться:

- 1) Уровень профессиональной подготовки.
- 2) Приобретение профессиональных навыков.
- 3) Оценка основных мотивационных критериев.



**Рис. 2. Элементы интегрированной социально-экономической системы**

- 4) Работа служб по реализации социальных программ.
- 5) Оценка эффективности работы интегрированной системы.
- 6) Эффективность взаимодействия всех элементов интегрированной социально-экономической системы. [2]

Несмотря на то, что в рамках исследования нижнему уровню при-сужден наименьший весовой коэффициент, это не означает, что реализация направлений третьего уровня менее значимой.

При реализации данной модели предлагается определить такой мотив направленности, при котором цели интегрированной социально-экономической системы и трудовых ресурсов будут однонаправленными, и система в целом на всех уровнях будет стремиться к ее достижению. Причем результативность во многом определяется такими характеристиками целей, как преэминентность, конкретность и реальность.

При анализе результатов оценки мотивации в результате анкетирования и экспертных оценок были получены следующие коэффициенты, представленные в таблице 1, которые дают возможность управления трудовыми ресурсами на основе весовых коэффициентов.

**Нормированные коэффициенты модели мотивации трудовых ресурсов**

Этап	Содержание
Полная диагностика	Финансового состояния Состояния активов Загрузки ресурсов (технологические ресурсы, персонал, производственные мощности) Структуры издержек
Разработка концепции реструктуризации	Анализ: миссии, организационной культуры, организационной структуры, бизнес-процессов, положения на рынке, стратегий развития
Разработка программы (проекта) реструктуризации	Бизнес-план Планы действия по направлениям Описание новых и реинжиниринг имеющихся функций и бизнес-процессов Стратегии
Реализация программы реструктуризации	Детализация планов Информирование персонала Обучение персонала Реформирование организационной структуры Внедрение новых функций и бизнес-процессов Финансовая и производственная реструктуризация Контроль сроков

Полученные нормированные коэффициенты позволяют построить модель мотивации трудовых ресурсов (рис. 3).



$$K_2 < K_3 < K_1$$

**Рис. 3. Модель мотивации трудовых ресурсов**

Нормированные коэффициенты позволяют не только управлять различными видами ресурсов, но и сопоставляются с весовыми, определенными экспертным путем для уровней интегрированной соци-

ально-экономической системы, следовательно, наивысшим значением является первый уровень интегрированной социально-экономической системы.

При расчете нормированных коэффициентов на основе представленных в таблице 1 было получено, что наибольшая величина у коэффициента  $K_1$ , показывает, что у всех групп респондентов даже диаметрально противоположных по квалификации тип мотивации – преобладающий показатель. Более того, преобладание именно прагматического типа мотивации показывает стремление, в первую очередь, к материальному обеспечению. Для того чтобы адаптация и тех и других к рыночным условиям была наиболее эффективна, необходимо, чтобы акценты были перенесены на ценностной тип мотивации. Для этого необходимы меры по формированию факторов социальной среды, что дает возможность разработать и предложить к реализации модель интегрированной социально-экономической системы. Сила мотивации наибольшим образом влияет на второй уровень профессиональной подготовки и компетенции, как сотрудников, так и осужденных. Направленность мотивации наилучшим образом влияет на социальную помощь, поддержку.

Разработанная модель дает возможность осуществлять контроль над ресурсами, условиями и результатом труда. При этом отрицательные значения, выявленные при оценке по предлагаемым критериям, дают возможность выработать новые варианты, либо изменить приоритеты между типом, направлением и силой мотивационных процессов.

Задачей среды в мотивационной модели в системе является создание условий, необходимых для эффективного функционирования социально-экономической системы, данные условия реализуются в рамках формирования структур управления трудовыми ресурсами кластерного типа (рис. 4).

Основными элементами разработанной структуры отношений социальной сферы являются два блока институтов – формальных (право) и неформальных, в качестве которых выступают неформальные ограничения (стиль поведения, мировоззрение), структурирующие политическое, экономическое и социальное взаимодействие. Необходимо также отметить, что нет необходимости создавать новую организационную структуру со своими штатами и тратить огромные средства, достаточно лишь в рамках существующей структуры лишь перераспределить функции и сформировать единую базу данных и организовать безбумажный документооборот с использованием CALS/ИПИ – технологий [3].

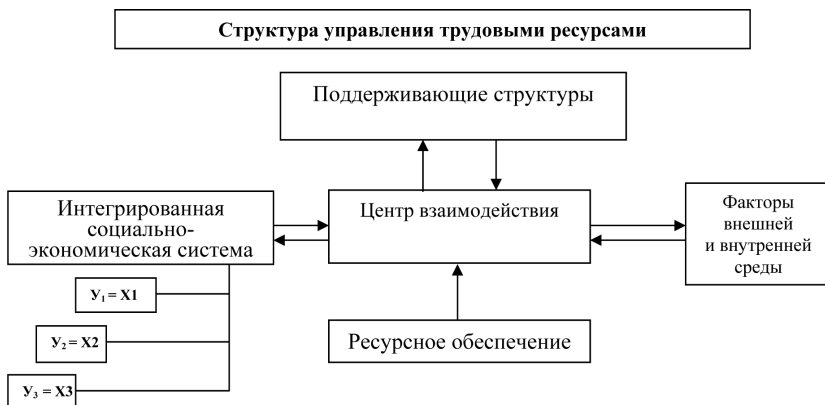


Рис. 4. Структура управления трудовыми ресурсами кластерного типа

Полученные в результате экспертной оценки весовые коэффициенты подтверждают, что на первый уровень формируемой интегрированной социально-экономической системы наиболее сильно влияет тип мотивации (трудовая адаптация), на второй уровень – направленность мотивации (профессиональное обучение), на третий уровень – сила мотивации (социальная поддержка и подготовка).

#### Используемые источники

1. Интеграционные механизмы управления / Кудрова Н. А., Орехов С. А. Рязань.: ООО «Полиграфия», 2009.
2. Майкл Портер Конкуренция. М.: Вильямс, 2005.
3. Tsukamoto Y. Present State and Issues of the Industrial Cluster Policy of Japan[Электронный ресурс], 2005, Р. 5–6. – Режим доступа: [http://www.nistep.go.jp/seminar/017/017\\_e.pdf](http://www.nistep.go.jp/seminar/017/017_e.pdf);
4. Орехов С. А., Дарда И. В., Степанов С. С., Романова М. М. Менеджмент предприятий (организаций) [Текст]: Учебник. М.: Изд-во МНЭПУ, 2012