

На правах рукописи

Бикметов Рамиль Шамильевич

**РЕСУРСНЫЙ КРИЗИС ГОРНОДОБЫВАЮЩЕГО  
ПРЕДПРИЯТИЯ И ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЕГО  
СОЦИАЛЬНЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ**

Специальность 22.00.08 – «Социология управления»

Автореферат  
диссертации на соискание ученой  
степени кандидата социологических наук



Уфа 2006

Диссертация выполнена на кафедре теории и истории социологии  
Башкирского государственного университета.

Научный руководитель: доктор социологических наук, профессор  
Ирнazarов Рашит Исмагилович

Официальные оппоненты: доктор социологических наук, профессор  
Голиков Владимир Дмитриевич

кандидат социологических наук, доцент  
Кондратьева Гульсина Адиповна

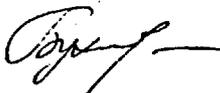
Ведущая организация: Уфимский государственный  
нефтяной технический университет

Защита состоится 28 сентября 2006 года в 14<sup>00</sup> часов на заседании диссер-  
тационного совета К 212.013.01 в Башкирском государственном универ-  
ситете по адресу: 450074, г. Уфа, ул. Фрунзе, 32, главный корпус, ауд. 01.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Башгосуниверситета.

Автореферат разослан 25 августа 2006 года.

Ученый секретарь  
диссертационного совета,  
доктор социологических наук,  
доцент



Ф. Б. Бурханова

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы диссертационного исследования обусловлена потребностями разработки научно-практических проблем предотвращения кризисной ситуации на предприятиях и преодоления ее последствий. В связи с коренной трансформацией российского общества условия для производственно-хозяйственной деятельности и социального развития предприятий в корне изменились. Последние действуют в обстановке предпринимательской свободы, жесткой конкуренции и постоянной угрозы оказаться в кризисной ситуации. Кризис прерывает устойчивое развитие предприятия, вызывает тяжелые производственно-экономические, организационные, социальные последствия, ухудшает условия и качество жизни людей.

Причины кризиса могут быть различными. К. Маркс доказывал, что источником кризисов является экономика, основанная на частной собственности и стихии рынка. Действительно, рыночная организация экономики не исключает возможности возникновения кризисной ситуации. Опасность оказаться в кризисной ситуации вынуждает хозяйствующие субъекты постоянно совершенствовать свою деятельность, повышать ее эффективность. В этой связи с переходом российского общества к рыночной экономике важность поиска путей и способов предупреждения такой опасности закономерно возросла.

В советское время считалось, что плановая организация народного хозяйства есть главная, всеобъемлющая предпосылка бескризисного развития. Между тем и в условиях плановой экономики предприятия в нашей стране испытывали кризисное состояние, и причиной того являлись отнюдь не экономические причины.

Особенно опасными оказались ресурсные кризисы, случающиеся на горнодобывающих предприятиях. Так, только в Баймакском районе Республики Башкортостан в результате кризиса, приведшего к закрытию горных предприятий, в 40-60 гг. прошлого века перестали существовать такие населенные пункты, как Бакр-Узяк, Ишберды, Юлалы, на пороге исчезновения сегодня находится некогда известный на всю округу поселок золотодобытчиков Тубинск. Закрытие в начале 60-х гг. медеплавильного завода в г. Баймак надолго предопределило социальную напряженность в городе и районе. Сегодня из-за банкротства бывшего флагмана отечественной цветной промышленности - Башкирского медно-серного комбината (БМСК) в тяжелейшем социально-экономическом положении оказался г. Сибай с населением более 60 тыс. человек.

С переходом российской экономики на рыночные принципы организации предупреждение и регулирование кризисной ситуации стали

непреложным условием эффективного функционирования и развития любого предприятия. Чрезвычайную актуальность они приобрели на горнодобывающих предприятиях, деятельность которых связана с разработкой полезных ископаемых, и в силу особой сопряженности происходящих там производственно-экономических процессов с социальными. Кризисы на таких предприятиях затрагивают громадное количество людей – членов трудового коллектива, жителей населенного пункта, региона; расстраивают отраслевые, региональные, социетальные социально - экономические связи.

Осуществление эффективных мер по предотвращению кризиса, преодолению его социальных последствий предполагает выяснение особенностей возникновения и функционирования горнодобывающего предприятия, конкретных источников кризиса, специфики его проявления, содержания и характера социальных последствий и разработку на этой основе стратегии и тактики антикризисного развития.

Актуальность проблемы, научная и практическая значимость ее разработки предопределили выбор ее в качестве темы диссертационного исследования.

**Степень разработанности темы.** Общетеоретические вопросы изучения предприятия раскрыты в работах М. Вебера, Э. Гидденса, Э. Дюркгейма, Р. Коуза, А. Маслоу, Э. Мэйо, Ф. Найта, Т. Парсонса, Ф. Ротлишбергера, Г. Саймона, П. Сорочкина, Г. Спенсера, Ф. Тейлора, М. Фоллетт, Г. Форда, Й. Шумпетера. Основы познания предприятия как социального образования применительно к условиям России были заложены в трудах А. Богданова, Н. Витке, П. Керженцева, Г. Осипова, В. Ядова.

Деятельность горнодобывающих предприятий затрагивается в работе А. Файоля "Общее и промышленное управление", долгое время управлявшего горнорудным предприятием "Комамбо". Однако он не делает различия между предприятиями различных типов, считая, "что социальный организм какого бы ни было рода предприятий образуется точно так же, как социальный организм промышленных предприятий, так что на одной и той же ступени развития все социальные организмы сходны между собой"<sup>1</sup>.

Системный подход в исследовании предприятий как социальных организаций был применен В. Афанасьевым, Д. Гвиздани, М. Сетровым. Впоследствии развивали данное направление Т. Галкина, Р. Григас, А. Кравченко, Н. Лапин, Б. Мильнер, Н. Наумова, А. Пригожин, В. Подмарков, Ж. Тощенко, О. Шкаратан, М. Удальцова. Предприятие как от-

---

<sup>1</sup> Файоль А. Общее и промышленное управление. // Управление - это наука и искусство. М.: Республика, 1992. – С. 52.

крытую систему, особенности ее взаимоотношения с внешней средой рассматривали Т. Дридзе, Г. Щедровицкий. Предприятие как естественную модель рассматривали Е. Кушелевич и С. Филонович. Различные аспекты проблем предприятий рассматривались в трудах Н. Антова, Н. Карамышевой, Ф. Файзуллина, Р. Ирнazarова, А. Курлова, А. Селиванова, М. Такаканова.

Общим проблемам управления посвящены классические работы С. Бира, А. Берга, Н. Винера, Г. Клауса, В. Кнорринга, Г. Кунца, С. О'Доннела и других. Из отечественных исследователей научные основы управления освещены в работах Ю. Аверина, В. Белова, Д. Валового, А. Наумова, Г. Попова, И. Слепенкова и других. Основы разработки стратегии управления предприятием в условиях кризисной ситуации нашли свое отражение в работах российских и зарубежных ученых – Г. Александра, В. Аньшина, А. Басова, И. Бланка, В. Кошкина, Ч. Макмиллана, Г. Мерзликиной, Г. Черемисиной. Вклад в анализ факторов, вызывающих кризис предприятий, и путей их оздоровления внесли такие российские и зарубежные ученые, как К. Балдин, Л. Бельх, А. Валуцкий, О. Виханский, А. Гончаров, Ю. Козенко, Э. Коротков, Р. Попов, Г. Таль, Э. Уткин. Особенности стратегического управления предприятиями рассматривают в своих трудах И. Ансофф, К. Боумен, К. Эндрюс, Л. Якокка. Особенности интуитивного антикризисного управления раскрывают Дж. Куинн и Г. Минцберг. Проблемы теории жизненных циклов рассматривали в своих трудах Н. Кондратьев, Э. Тоффлер, Дж. Форрестер.

Значительный вклад в разработку теоретических и методических подходов к исследованию городских территориальных образований внесли работы Ю. Бочарова, А. Воронина, Е. Елисеева, В. Занадворова, Г. Лаппо, О. Литовки, Е. Майминаса, П. Ореховского, а также зарубежных авторов У. Изарда, П. Мерлена, А. Салливана, П. Холла и др. Планированием экономического и социального развития города занимались Ю. Акатьев, А. Банмбетов, А. Бенифанд, Б. Говако, Е. Голощапов, Ф. Игебаева, Д. Керимов, Л. Коган, В. Лавров, Л. Олесневич, В. Полозов, В. Попов, М. Руткевич, А. Смирнов, С. Фролов.

Проблемы трансформации российского общества и ее последствия в организации общественной жизни освещены в публикациях В. Добренькова, Т. Заславской, В. Иванова, В. Патрушева, Г. Слезингера, В. Левашова и других. Рассмотрению особенностей трансформационных процессов в Республике Башкортостан и их регулирования посвящены работы М. Аюпова, Х. Барлыбаева, Р. Галлямова, Дж. Гилязитдинова. Вопросы социального управления представлены в работах ученых Башкортостана Е. Бикметова, Г. Галнева, В. Голикова, Ю. Дорожкина, С.

Егорышева, М. Исянбаева, Г. Кондратьевой, А. Мухамедьярова, Ф. Мухаметлатыпова, Р. Насибуллина, Р. Фархтдинова и других.

Несмотря на значительное число работ, относящихся к теме исследования, регулирование социальных последствий ресурсного кризиса горнодобывающего предприятия не стало предметом специального исследования.

**Объектом исследования** является горнодобывающее предприятие Башкирский медно-серный комбинат.

**В качестве предмета исследования** выступает процесс возникновения ресурсного кризиса горнодобывающего предприятия и проблемы регулирования его социальных последствий.

**Научной проблемой**, решаемой в диссертационном исследовании, является раскрытие противоречий между производственно-хозяйственной деятельностью горнодобывающего предприятия и ее социальной направленностью в процессе освоения природных ресурсов.

**Цель работы** – исследование особенностей возникновения ресурсного кризиса горнодобывающего предприятия и проблем регулирования его социальных последствий. Достижение цели предполагает решение следующих задач:

- уточнить теоретико-методологические предпосылки рассмотрения горнодобывающего предприятия как социального образования;

- раскрыть роль управленческой деятельности в процессе возникновения и становления горнодобывающего предприятия;

- рассмотреть особенности взаимодействия горнодобывающего предприятия и города и проблемы его оптимизации;

- выяснить особенности возникновения ресурсного кризиса горнодобывающего предприятия;

- выявить социальные последствия, которыми сопровождается выработка месторождения полезных ископаемых;

- проанализировать выраженность антикризисной направленности в управлении развитием горнодобывающего предприятия;

- выявить направления регулирования социальных последствий ресурсного кризиса горнодобывающего предприятия.

**Теоретической и методологической основой исследования** являются положения и принципы социальной философии, социологии, экономической науки, такие как частнонаучные подходы, как системный, структурно-функциональный, ситуативный, исторический. Использовались выводы и обобщения, сделанные в исследованиях как отечественных, так и зарубежных социологов. Особое значение для исследования имели теории и концепции социальных систем, антикризисного управления, теории жизненного цикла, социологии организации, социологии управления. В

ходе диссертационного исследования были использованы такие принципы и методы исследования, как научность, объективность, системность, историзм, детерминизм, сравнительный анализ, индукция, дедукция, которые позволили воспроизвести процесс возникновения, развития и скатывания в кризисное состояние горнодобывающего предприятия.

**Источники и эмпирическая база исследования.** Эмпирическую основу исследования составили данные, полученные в результате монографического изучения Башкирского медно-серного комбината за все годы освоения им Сибайского месторождения полезных ископаемых, содержащиеся в архивах предприятия и городских органов управления. Используются материалы социологического исследования, осуществленного социологической лабораторией Уфимского государственного авиационного института по теме "Разработка плана социального развития Башкирского медно-серного комбината". Данное исследование проводилось в 1969-70 гг., т.е. в годы устойчивого развития комбината, его результаты использовались в качестве показателей зрелого состояния социальной организации предприятия, что было важно для анализа динамики происходящих в ней процессов. Привлекались также справочно-статистические данные Госкомстата Российской Федерации и Республики Башкортостан, результаты других социологических исследований по разрабатываемой в диссертации проблематике, материалы российских, республиканских, городских изданий периодики, опубликованные в печати воспоминания бывших работников предприятия, занимавших долгое время ответственные должности. Определенный объем информации составили результаты двух опросов, проведенных при непосредственном участии автора в 2005 - 2006 гг. В первом из них методом свободного интервью были опрошены 42 бывших работника комбината - руководители отделов, ведущие специалисты, активисты общественных организаций, в дальнейшем именуемые экспертами. Во втором исследовании методом стандартизированного интервью были опрошены 87 бывших работников непрофильных подразделений комбината, уволенных с комбината в момент вхождения последнего в полосу финансовых затруднений и в связи с передачей этих подразделений на баланс города.

В результате проведенного диссертационного исследования сделаны теоретические выводы и сформулированы практические рекомендации, составляющие ее **научную новизну**:

- раскрыты особенности горнодобывающего предприятия, выражающиеся в том, что: оно формируется в условиях полного отсутствия для этого каких-либо предпосылок на основе целенаправленно осуществляемых управленческих действий по созданию всего комплекса производственно-технических, социально-бытовых, культурно-духовных условий,

а также привлечения трудовых ресурсов со стороны; его организационная структура находится в постоянном изменении в зависимости от степени освоения запасов природных ресурсов; потенциал развития предприятия, жизненный цикл, структурные особенности, содержание и характер взаимодействий составляющих, механизмы воспроизводства организационных отношений производны от естественных свойств добываемых минеральных ресурсов;

- показаны место и роль населенного пункта (города) в контексте развития горнорудного предприятия, характеризующегося на начальном этапе как вторичная социальная инфраструктура горнорудного предприятия и превращающегося впоследствии в катализатор социально-экономического развития региона; обоснованы необходимость и проблемы оптимизации взаимодействия в социально-экономическом развитии населенного пункта и горнодобывающего предприятия;

- показано, что цикличность развития присуща и горнодобывающим предприятиям, что такие предприятия подвержены ресурсному кризису, в основе которых лежит истощение добываемых минеральных ресурсов. Ресурсный кризис непредотвратим, вызывает системный кризис, проявляясь во всех сферах жизнедеятельности людей. Проанализированы факторы, которые усугубили возникновение и проявление ресурсного кризиса БМСК в условиях перехода к рыночной экономике; выявлено противоречие в производственно-хозяйственной деятельности горнодобывающего предприятия между экономической целесообразностью и социальной направленностью;

- раскрыты социальные последствия кризиса горнодобывающего предприятия, выражающиеся в том, что: разрушается производственная структура предприятия и ее инфраструктура, корпоративная культура; происходит социальная деградация трудового коллектива; усиливается социально-экономическая напряженность в городе; ухудшается экологическая обстановка. Аргументировано, что обремененность ресурсного кризиса тяжелыми социальными последствиями и их неотвратимость представляют собой характерную особенность таких кризисов, и она обуславливает необходимость повышенного внимания вопросам недопущения социальной деградации трудового коллектива, обеспечения социальной защиты его членов и всего населения города;

- обоснована необходимость разработки и реализации стратегии антикризисного управления, нацеленной на обеспечение устойчивого социального развития трудового коллектива (даже при условии истощения природных ресурсов) и предотвращение обвального социального кризиса, в котором могут оказаться как трудовой коллектив предприятия, так и населенный пункт;

- рассмотрены направления ликвидации социальных последствий кризиса на горнодобывающем предприятии, предусматривающие сохранение и укрепление его жизнеспособности (использование местных источников, долевое участие в разработке месторождений, комплексная переработка руды) и обеспечение социальной защиты населения города, предотвращение социальной деградации (развитие малого предпринимательства, диверсификация производства, размещение новых производств в городе, реорганизация предприятия).

**Теоретическая значимость исследования** состоит в том, что содержащиеся в диссертации обобщения и выводы расширяют и конкретизируют представления о горнодобывающем предприятии, об особенностях его формирования, функционирования, о возможности развития, об истощении запасов минеральных ресурсов как о специфическом факторе, вызывающем социальный кризис, о способах предотвращения и регулирования социальных последствий такого кризиса. Теоретические результаты могут быть использованы в исследованиях особенностей других типов предприятий, проблем антикризисного управления, антикризисной стратегии.

**Практическая значимость работы** состоит в выявлении направлений, механизмов, форм и методов антикризисного управления социальным развитием трудового коллектива и населенного пункта. Материалы исследования можно использовать в процессе преподавания социологии организаций, социологии управления, курса «антикризисное управление».

**Апробация работы.** Основные положения диссертации обсуждены в ходе выступления автора на всероссийских и региональных научно-практических конференциях: «Приоритетные направления социально-экономического развития Республики Башкортостан» (Уфа, 2005), «Евразийство и национальная идея» (Уфа, 2005), VIII республиканская научная конференция студентов и аспирантов по общественным наукам (Уфа, 2005), «Особенности роста и развития региональных социально-экономических систем» (Пенза, 2006), «Конкурентоспособность предприятий и организаций» (Пенза, 2006) и отражены в 10 публикациях общим объемом 2,61 п.л.

**Структура диссертации.** В соответствии с логикой изложения темы диссертационная работа состоит из введения, шести разделов, заключения и списка использованной литературы.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** дается общая характеристика работы, обосновывается актуальность темы исследования и анализируется степень ее разра-

ботанности, определяются объект, предмет, цель и задачи работы, излагаются основные положения, составляющие научную новизну и выносимые на защиту, теоретико-методологические основания и методы исследования, раскрываются теоретическое и практическое значение исследования и апробация его результатов.

В первом разделе «Теоретико-методологические основы исследования горнодобывающего предприятия как социального образования» осуществляется анализ теоретико-методологических подходов к изучению предприятия и раскрываются его особенности как социального образования.

Рассматривая природу предприятия как социального образования, автор отмечает, что ученые начали раскрывать ее еще в конце XIX - начале XX вв. в рамках органической теории. С точки зрения органической теории предприятие рассматривается как единая система взаимодействия природных, прежде всего биологических, и социальных факторов. Анализом построения и создания принципов функционирования предприятия занимался А. Файоль, предложивший ряд организационных принципов, необходимых для эффективного управления компанией. Ф. Тейлор подробно изучил социально-экономическую организацию предприятия и пришел к выводу, что технико-организационные нововведения не должны быть самоцелью. При этом Тейлор пытался применить одинаковый подход к анализу процесса управления людьми и процесса управления вещами и, исходя из этого, найти наилучший способ организации производства. Представители школы человеческих отношений (М. Фоллетт, Э. Мэйо) занимались изучением психологических аспектов функционирования предприятия. Увязывал проблему существования и развития предприятия и систему потребностей его работников А. Маслоу. Он также считал, что предприятие должно быть ориентировано в большей мере на людей, чем на производство, и ответственность за новую направленность и развитие организации лежит на высшем руководстве.

В нашей стране внимание к изучению предприятия как социального образования усиливается в 20-30 годы, в связи с разработкой проблем научной организации труда. В 60-70-х годах выделяется направление, связанное с развитием методологических принципов анализа организационных систем, прежде всего системной методологии и кибернетики. Так, автор первых лекций по «Социологии управления» в СССР Д. Гвишиани выделял в промышленном предприятии социальную организацию. Он рассматривал промышленное предприятие как сложную гетерогенную систему, состоявшую из двух разнородных компонентов – вещественных и человеческих.

В 70-80 гг. усиливается внимание к изучению предприятия как социальной организации в рамках естественной модели социальных систем и социотехнического подхода (Н. Лапин, В. Подмарков, А. Пригожин, О. Шкаратан, Б. Мильнер). Со второй половины 80-х гг. происходит обращение не только к естественнонаучным моделям, но и к различным версиям антропоцентрических и деятельностных моделей предприятия, к рассмотрению предприятия как продукта сознательной, спланированной деятельности менеджера. Противоположная точка зрения на организационное развитие предприятия отстаивается концепцией жизненных циклов организации (С. Филонович, Е. Кушелевич), согласно которой организационное развитие предприятия есть заданный, универсальный, необратимый процесс прохождения предприятием ряда фаз, от рождения через зрелость к дряхлости и смерти.

В диссертации отмечается, что проделанный анализ подходов к раскрытию природы предприятия свидетельствует о его сложности, многоплановости. Выяснение его особенностей, места и роли в системе других социальных образований может быть достигнуто при рассмотрении с различных позиций: социального института, социальной организации, социальной системы.

Как социальный институт предприятие представляет собой образование, создаваемое для выполнения работ в целях удовлетворения определенной общественной потребности (выпуска продукции или оказания услуг). Предприятие как институт характеризуется наличием цели деятельности, конкретными функциями, комплексом формальных и неформальных правил, принципов, норм, установок, регулирующих различные виды человеческой деятельности и организующих их в систему статусов и ролей, а также материально-вещественными, социально-экономическими средствами их реализации.

Как социальная организация предприятие представляет собой образование, возникающее и функционирующее благодаря формированию и реализации определенных связей, отношений, вытекающих из необходимости достижения стоящей перед ним цели. Социальная организация предприятия выступает прежде всего как трудовая организация, т.е. организация, выделяющаяся среди других типов тем, что она создается для выполнения трудовых функций (производственных, управленческих, лечебных и т.д.). В трудовой организации, помимо работников, есть материально-техническая база, финансовая, документальная системы. Принято считать, что трудовая организация состоит из трех подсистем, сфокусированных на выполнении основных целей и функций. К ним относят техническую, экономическую, собственно социальную подсистемы. Трудовая организация предполагает наличие людей, способных выполнять опреде-

ленные виды работ и взаимодействовать в процессе труда, т.е. трудовой коллектив. Трудовой коллектив – это объединение работников, различающихся демографическими, профессиональными, квалификационными особенностями. Трудовой коллектив характеризуется единой целью, которая сплачивает коллектив. В то же время каждый работник преследует свои особые цели участия в деятельности коллектива. Единая цель, объединяющая работников в коллектив, задается стратегией развития предприятия, перспективной программой его деятельности. Функционирование и развитие предприятия обеспечивается управленческой деятельностью.

В рамках социальной организации предприятия выделяются две подсистемы регуляции – формальная и неформальная. Формальная подсистема регуляции представляет собой систему узаконенных безличных требований и стандартов поведения, формально заданных и жестко закрепленных ролевых предписаний. Неформальная подсистема регуляции строится на основе личностных особенностей работников, специфики отношений, складывающихся между ними.

Предприятие представляет собой также системное образование. Ее частями являются определенным образом структурированные средства производства (производственная структура), персонал предприятия, обладающий необходимой квалификацией, а также набор обслуживающих производств (например, ремонтных мастерских, энергоцехов). Кроме того, для поддержания функционального состояния работников предприятия необходим комплекс услуг, обеспечивающий удовлетворение потребностей организма человека, для чего создается социальная инфраструктура. В свою очередь, предприятие как часть вписывается в экономическую, социальную и расселенческую подсистему, комплекс связей и отношений, существовавших до создания предприятия. Предприятие находится в состоянии постоянной напряженной динамики. Оно возникает, функционирует, проходит фазы развития. Под воздействием каких-либо факторов в его деятельности может наступить спад, сменяющийся кризисом.

Во втором разделе **«Возникновение и становление горнодобывающего предприятия как результат организационной деятельности»** раскрывается роль организационно-управленческой деятельности в возникновении и функционировании горнодобывающего предприятия как социального образования.

Автор отмечает, что дееспособность предприятия эффективно функционировать и реализовывать свое целевое назначение достигается в результате управленческой деятельности, предусматривающей создание для этого необходимых условий. Благодаря управленческой деятельности

предприятие возникает, становится, организационно структурируется, формируются и упорядочиваются его внутренние и внешние связи, функционирует и развивается.

Каждому предприятию (классу предприятий) присущи свои особенности организации. Эти особенности обусловлены теми конкретными обстоятельствами, под воздействием которых происходит формирование и реализация практических действий и отношений, приводящих к возникновению предприятия как институционального образования и выполнению им целевых функций.

Своеобразие возникновения, становления и функционирования предприятия обусловлено, прежде всего, общими экономическими и социально-политическими условиями. Для предприятия, являющегося субъектом производственно-хозяйственной деятельности, чрезвычайно важное значение имеет господствующий в обществе способ организации хозяйственной деятельности. Так, в социалистическом обществе хозяйственная деятельность, да и другие виды деятельности, организовывались в централизованном порядке, путем разработки и реализации планов. В условиях рынка действуют иные принципы организации общественной жизни. Предприятие - самостоятельно хозяйствующий субъект, его успех обуславливается знанием потребностей рынка и плодотворностью инициативы его руководства, которое определяет наиболее целесообразное направление деятельности и стратегию развития предприятия. Предприятием самостоятельно устанавливаются приоритеты, долговременные цели и краткосрочные задачи.

При всей значимости социальных факторов в придании своеобразия социальной организации, главным, определяющим выступают используемые средства производства, еще точнее – предмет труда, «задающий», что производить и как производить. Предметом труда для горнодобывающего предприятия выступают природные ресурсы, которые не созданы человеком, существуют независимо от него, сложны по составу, качеству. Природные ресурсы, обладая свойствами, исходящими от природы, требуют к себе «уважительного» отношения. Это значит, что разработка полезных ископаемых может дать результат, если при этом принимаемые усилия осуществляются в соответствии с их природными качествами. Или другими словами: освоение полезных ископаемых предполагает «свою» организацию, притом не только производственно-хозяйственной деятельности.

В диссертации подробно анализу подвергается процесс становления БМСК как горнодобывающего предприятия. Отмечается, что возникновение БМСК определялось потребностью страны в цветных металлах. Необходимость удовлетворения этой потребности стояла столь остро,

что в трудные послевоенные годы, невзирая на большие материальные, социально-экономические издержки, руководство страны приняло решение о строительстве горнодобывающего предприятия. Выполнение принятого решения реализовывалось в месте расположения месторождения полезных ископаемых, где не было для этого необходимых материальных, социально-экономических условий.

Автор на конкретных данных показывает, как «приспосабливаясь» под свойства добываемой руды, на БМСК создавались подразделения основного и вспомогательного производств, формировался трудоспособный коллектив, строились жилье и объекты соцкультбыта, складывалась организационная культура. Результатом предпринятых организационных мер являлось создание крупнейшего горнодобывающего предприятия, обладающего мощным производственным потенциалом.

На основе анализа практики создания Башкирского медносерного комбината автор указывает на ряд особенностей, которые характерны для становления горнодобывающего предприятия.

Горнодобывающее предприятие формируется в процессе освоения месторождения полезных ископаемых, расположенного вдалеке от промышленных центров, социально неосвоенном или малоосвоенном районе.

Возникновение и становление горнодобывающего предприятия – целенаправленный, управляемый процесс. Управленческие усилия, точнее, организационная деятельность здесь более востребована, чем в становлении другого типа предприятий. Данное обстоятельство обусловлено отсутствием каких-либо предпосылок для создания горнодобывающего предприятия в местах расположения месторождения полезных ископаемых. В такой ситуации строительство самого предприятия, а также создание условий для его полноценного функционирования предполагает изучение соответствующих возможностей и концентрацию на их реализации, что возможно только на основе организационно-управленческой деятельности.

Проблемы, которые оказываются в поле организационной деятельности в процессе создания горнодобывающего предприятия, разноплановы и требуют решения «здесь и сейчас». Они касаются всех сторон жизнедеятельности, начиная от производства и кончая досугом.

Основным фактором, придающим специфическую направленность организационно-управленческой деятельности в процессе становления горнодобывающего предприятия, «задающим», что и как следует создавать для успешной жизнедеятельности предприятия в будущем, выступают естественные свойства минеральных ресурсов – содержание полезных компонентов в руде, размеры ее запасов, глубина залегания, невос-

производительность. Этими свойствами определяются размер строящегося предприятия, расчетное время его существования, особенности технологического процесса, своеобразие производственной структуры и ее инфраструктуры.

Создание горнодобывающего предприятия характеризуется отягощенностью решением собственно социальных проблем, связанных с формированием трудового коллектива (подбор кадров, обучение их новым профессиям, создание жилищно-бытовых условий, удовлетворение разносторонних потребностей).

В третьем разделе «Взаимодействие горнодобывающего предприятия и города и проблемы его оптимизации» рассматривается процесс возникновения и развития населенного пункта (города) в контексте развития горнорудного предприятия, и проблемы оптимизации их взаимодействия в социально-экономическом развитии.

Показывая особенности возникновения населенного пункта на базе горнодобывающего предприятия, отмечается, что освоение месторождения полезных ископаемых, находящегося в слабо заселенной местности, сопряжено с привлечением большого количества людей, возникновением населенного пункта. Данное обстоятельство обусловлено такими причинами, как масштабность осуществляемых работ по созданию горнодобывающего предприятия и налаживанию производства, отсутствие трудовых ресурсов, малая численность населения на осваиваемой местности. Для работы на создаваемом предприятии привлекается много людей, притом не только работники, требуемые производственной необходимостью, но и члены их семей. В этом состоит одна из особенностей формирования горнодобывающего предприятия.

Предоставление работникам горнодобывающего предприятия возможности вместе со своей семьей переселиться на местожительство, где размещено данное предприятие, не только смягчает остроту решения бытовых проблем, но и способствует закреплению кадров на формирующемся предприятии, снижению текучести кадров, становлению и укреплению трудового коллектива.

Далее в работе говорится о своеобразии образа жизни жителей населенного пункта, возникшего в результате создания горнодобывающего предприятия. Отмечается, что образ жизни его жителей сочетает в себе черты как деревенского, так и городского. Такой населенный пункт нельзя назвать деревней, т.к. основным занятием жителей является промышленный труд. Но нельзя назвать его и городом, ибо по количеству населения он еще не «тянет» на статус города, да и люди еще не ведут городской образ жизни. Люди заняты промышленным трудом, живут в своих домах, имеют приусадебный участок, ведут свое хозяйство. Так, в 1970 году, т.е.

когда БМСК уже находился в фазе устойчивого развития, 64,4 % его работников имели сад или огород, 22,8% содержали в личной собственности скот, 28,6% жили в собственном доме.

В работе анализируется социальный состав жителей населенного пункта. Работники формирующегося горнодобывающего предприятия, как правило, бывают весьма разнородными по своим социальным признакам, составу. Так, коллектив БМСК, сформировался главным образом из жителей близлежащих районов. Значительную его часть представляли выходцы из крестьян. В 1970 г. 52% работников составляли русские, 35% - башкиры, 10% - татары, остальные – представители других национальностей. В общем составе работников преобладали лица среднего и старшего поколения (работников до 25 лет было только 13%), мало выпускников профессионально-технических училищ (всего 23,2%), средний уровень образования составлял 7,4 класса.

Рост количества жителей населенного пункта автором рассматривается как основной показатель изменения его поселенческого статуса. В работе прослеживается динамика увеличения численности населения в Сибасе с момента возникновения БМСК. На определенном этапе развития он получает статус города (1955 г.). Анализируются источники увеличения численности населения города, в качестве которых называются: 1) расширение производства горнодобывающего предприятия, вызывающее строительство новых объектов; 2) размещение в городе новых предприятий, функционально не связанных с горнодобывающим предприятием; 3) открытие в городе учебных заведений, медицинских учреждений, учреждений культуры, других заведений. В работе подробно анализируется, как происходит увеличение численности под воздействием этих факторов.

С развитием города происходят и изменения во взаимоотношениях горнодобывающего предприятия и города. Если на этапе становления горнодобывающего предприятия населенный пункт фактически являлся приложением предприятия, составной частью его социальной инфраструктуры, то впоследствии его самостоятельность возрастает, меняется статус. Он превращается в центр промышленного, социально-экономического, культурного развития региона. Усиливаются его разносторонние связи с близлежащими сельскохозяйственными районами, возрастает влияние на их экономическое, социально-политическое, культурное развитие. Результатом таких изменений является формирование местного сообщества – социально-территориальной общности с центром в городе горняков.

По мере развития города роль местной администрации в решении социальных проблем жителей города становится более значимой. Местные органы власти начинают оказывать определенное воздействие на

руководство предприятия, усиливается зависимость жизнедеятельности горнодобывающего предприятия от экономического состояния города, его потребностей. В городе происходит формирование новых предприятий, учреждений, которые функционально не связаны с градообразующим предприятием.

Вместе с тем, как отмечается в работе, роль горнодобывающего предприятия в жизни города остается высокой, определяющей. Оно является базовым предприятием, другие, возникшие впоследствии, не могут «делать погоду» в социально-экономической жизни города. Об этом свидетельствуют показатели экономической зависимости города от БМСК. Доля налоговых отчислений комбината в городской бюджет в период значительной диверсификации промышленности (1996-2003 гг.) составляла 65-70%. Доля БМСК в объеме промышленного производства города составляла в эти же годы 60-70%. Среднесписочная численность работников на БМСК в послереформенный период составляла около 4000 человек или примерно 20% от общей среднесписочной численности работников всех предприятий и организаций города Сибая.

Касаясь вопроса оптимизации взаимоотношений горнодобывающего предприятия и города, автор отмечает, что предприятие как градообразующее вынуждено нести ответственность за состояние общегородских дел и максимально участвовать в решении возникающих проблем. Город с его инфраструктурой и населением является активным фоном и потенциалом функционирования и развития предприятия. Без него, всей его жизнедеятельности предприятие не может существовать: это земля, потенциал кадров, экологическая среда, место жительства, транспортные магистрали, административные органы и т.д. С другой стороны, проблемы и потребности градообразующего предприятия, в силу его статуса, становятся проблемами города, его населения и властей. Если предприятие зависит от города, то город в свою очередь зависит от предприятия, от его успехов или неудач. Градообразующее предприятие дает рабочие места, платит налоги в городской бюджет, участвует в решении экологических, жилищных, коммунальных проблем. Возникает ситуация взаимозависимости, что характерно для градообразующих предприятий.

В четвертом разделе «Ресурсный кризис горнодобывающего предприятия: сущность и возникновение» раскрываются суть ресурсного кризиса горнодобывающего предприятия, его отличие от других типов кризисов, особенности возникновения на БМСК.

Автор подчеркивает, что цикличность развития в целом присуща горнодобывающим предприятиям. Анализируя экономические показатели БМСК, выделяются такие фазы его жизненного цикла: фаза зарождения

(1948-1952 гг.), фаза развития (1952-1969 гг.), фаза стабильной работы (1969-1980 гг.). Фаза кризиса начинается для БМСК с 1981 г., когда рудная база истощена на 75-80%, оставшиеся руды оказываются очень бедными.

В диссертации уточняется понятие кризиса предприятия. Под ним подразумевается крайнее ухудшение производственно-хозяйственной деятельности, сопровождающееся нарастанием угрозы снижения или даже приостановки производства, усилением социальной напряженности в коллективе. Автор различает разные типы или виды кризиса на уровне предприятия: 1) производственный (сырьевой, энергетический, технологический); 2) экономический (кризис реализации продукции, окупаемости расходов, финансовый); 3) организационно-управленческий (расхождение формальной и неформальной организаций, потеря контроля за событиями и усиление стихийности, неуправляемости, расстройство организационных связей между подразделениями, ухудшение отношения к труду); 4) социально-психологический (ухудшение нравственно-психологической обстановки, нарастание напряженности во взаимоотношениях) и 5) социальный (социальная деградация трудового коллектива, ухудшение условий и качества жизни работников). Причины социального кризиса могут иметь место в любой сфере, возникать на основе самых разных обстоятельств. Так, текучесть кадров на предприятии может быть вызвана и нездоровой морально-психологической атмосферой, и плохими условиями труда, и низким уровнем зарплаты, и противоречиями в отношениях между работниками и управленцами и т.д. Специфическим видом кризиса предприятия является ресурсный кризис, который присущ горнодобывающим предприятиям. Под ресурсным кризисом горнодобывающего предприятия подразумевается кризис, вызванный истощением запасов полезных ископаемых, извлекаемых из недр, что приводит к сокращению или остановке производства.

На основе проделанного анализа, автор указывает на ряд особенностей ресурсного кризиса горнодобывающего предприятия. Отмечается, что эти особенности предопределены спецификой минеральных ресурсов как предмета труда, а именно невозполнимостью, исчерпаемостью, невозпроизводимостью. Запасы минеральных ресурсов выступают не только определяющим фактором при выборе места строительства предприятия, формирования структуры производственной организации и социальной инфраструктуры, но и с их выработкой неминуемо наступает кризис.

Ресурсный кризис горнодобывающего предприятия вызывает системный кризис. Истощение минеральных ресурсов является источником снижения и приостановки производства, расстройством экономических связей и отношений, роста безработицы, ухудшение условий и качества

жизни людей, усиления социальной напряженности в городе и в целом регионе.

В диссертации подчеркивается, что основным фактором ресурсного кризиса является истощение запасов полезных ископаемых и это подтверждается не только показателями сокращения выпуска продукции по мере истощения запасов, но и результатами опроса экспертов. Основная масса экспертов связывает возникновение кризиса Башкирского горно-серного комбината с истощением запасов природных ресурсов, так посчитали 85% экспертов, при этом на незначительность данного фактора указало всего 12%. 72% респондентов в качестве детерминанты возникновения кризиса указали на изношенность оборудования, 62% респондентов - на налоговое бремя. Действительно, комбинату в условиях рынка приходилось выплачивать крупные налоговые платежи в бюджеты всех уровней, так, примерно 10% выручки комбинат выплачивал в бюджет города. 58% респондентов отметили изменение экономической системы, как фактор, который оказал негативное влияние на развитие кризиса.

Далее в работе анализируется процесс возникновения ресурсного кризиса на БМСК. Это делается на основе изучения экономических показателей предприятия и обобщения данных конкретных социологических исследований. Показывается, что на возникновение ресурсного кризиса предприятия, наряду с истощением запасов полезных ископаемых, оказали влияние такие факторы, как:

а) ухудшение международной экономической конъюнктуры (в частности, падение цен на медь и цинк на международных биржах);

в) изменение политико-экономической ситуации в стране (ликвидация государственной поддержки предприятия, неумение руководства работать самостоятельно в новых условиях);

г) разрыв межхозяйственных связей с предприятиями-партнерами (с поставщиками и потребителями продукции в странах СНГ);

д) влияние административных препонов при разработке месторождений (в связи с начавшейся суверенизацией доступ на месторождения, находящиеся на территории других административных образований РФ, был ограничен);

е) ухудшение социально-психологического климата в коллективе (в частности, вследствие забастовок, бойкотов в связи с невыплатой заработной платы, сокращениями);

ж) изношенность оборудования;

з) жесткое налоговое бремя.

В пятом разделе «Социальные последствия ресурсного кризиса горнодобывающего предприятия как объект управления» рассматриваются конкретные проявления социальных последствий кризиса.

Под «социальными последствиями кризиса» подразумеваются явления общественной жизни, причиной возникновения которых является случившийся кризис. Автор отмечает, что оценка кризиса как явления, его последствий, неоднозначна. С одной стороны, он «очищает» процесс, освобождает от сдерживающих развитие факторов. С другой, кризис означает разрушение действовавших механизмов, связей, отношений. Отмеченная двойственность более характерна для собственно экономического кризиса. Иная ситуация наблюдается в случае ресурсного кризиса на горнодобывающем предприятии. Природные ресурсы здесь составляют основу всего – технологии производства, производственной структуры, трудовой и социальной организации. С выработкой природных ресурсов все производные от него организационные отношения оказываются ненужными. Их нельзя воспроизвести на новой основе, т.к. природные ресурсы не воспроизводимы, исчерпаемы. Горнодобывающее предприятие утрачивает возможность выполнения своей целевой функции – добычи полезных ископаемых, становится невостребованным обществом.

В работе рассматриваются конкретные проявления социальных последствий ресурсного кризиса. Отмечается, что истощение природных ресурсов приводит, прежде всего, к расстройству производственной структуры горнодобывающего предприятия. Так, на БМСК цеха основных производств простаивали, связь между ними нарушилась, производственная деятельность как формирующее начало социальной организации и обеспечивающее ее нормальное функционирование и развитие, оказалась неспособной для этого. В этой ситуации стал сокращаться штат работников, обслуживающих производств и управления комбината. Кризис привел к выведению из структуры БМСК тех учреждений и организаций социальной инфраструктуры, которые были созданы в период становления комбината для удовлетворения бытовых и культурных потребностей работников.

Расстройство производства вызывало усиление социальной напряженности в трудовом коллективе. Так, в кризисные годы на БМСК участились случаи пьянства на производстве (в 1991 г. – 12 зафиксированных случаев, в 1993 г. – 56 случаев, в 1995 году – 100), упала дисциплина труда. С 1993 года началась задержка зарплаты работникам комбината, к концу 1996 года составлявшая 7 месяцев. Все это повлияло на ухудшение социально-психологического климата в коллективе. Начались забастовки, бойкоты с требованием выдачи зарплаты. Так с 1994 по 1996 год было зафиксировано 20 случаев забастовок различного масштаба, 5 случаев групповой голодовки. Кризис привел к усилению текучести кадров. В 1992 г. она составляла 8,4%, в 1994 г. – 17,5%, в 1996 г. – 15,2%, в 1997 г. – 18,2%.

Последствия кризиса горнодобывающего предприятия не ограничиваются пределами трудового коллектива. По мере ухудшения экономического положения горнодобывающего предприятия происходит перемещение социальных забот на город, возрастает расходная часть бюджета города, связанная с обеспечением объектов, снятых с баланса предприятия, работников работавших на них.

Кризис комбината негативно повлиял на республиканский бюджет. Если в 1999 году бюджет Сибая формировался лишь на 15% финансовой помощью из республиканского бюджета, то к 2002 году эта цифра составляла уже 25%. Значительно возросли расходы на образование, культуру и искусство, физическую культуру, социальное обеспечение, в сферу которых отошли снятые с баланса комбината объекты.

В работе рассматривается, какими последствиями отражается кризис горнодобывающего предприятия на условиях и качестве жизни жителей города и региона. Высвобождение работников комбината, начавшееся в 2001 году (год завершения девальвационного эффекта) и особенно сильно проявившееся в 2004 году (предликвидационном году), резко повысило численность безработных в городе. Если в 2000 г. численность безработных по г. Сибай составляла 370 человек, в 2001 году 361 человек, то 2002 году уже 600 человек, в 2003 – 604 человека, в 2004 году – 1349 человек. В 2002 году количество безработных увеличилось в 1,7 раза в сравнении с предыдущим годом, а в 2004 году скачок составил 2,2 раза. При этом количество работников на предприятиях и учреждениях г. Сибая уменьшилось в период с 1995 по 2003 годы на 6,1 тыс. человек, т.е. на численность работников предприятия, сравнимое с БМСК. Количество квалифицированных работников в городе в связи с кризисом главного предприятия плавно уменьшается.

Усиливается девиантное поведение в широком значении этого слова. Число страдающих хроническим алкоголизмом возрастало ежегодно на 80-150 человек, на 2005 год достигло метки в 800 человек. В городе ухудшается криминогенная обстановка, что является прямым следствием роста безработицы и отсутствия возможности найти работу. В Сибее наблюдался самый высокий уровень преступности среди всех городов Республики Башкортостан.

Кризис горнодобывающего предприятия ограничивает и без того скудные возможности предприятия по охране окружающей среды. Пока еще технология извлечения и первичной обработки руды цветных металлов такова, что она сопряжена с загрязнением окружающей среды. Так, в зоне влияния БМСК суммарная концентрация тяжелых металлов в почвах оценивается как «опасная» и «чрезвычайно опасная». Негативные экологические последствия отражаются на здоровье населения города и регио-

на. В структуре общей заболеваемости жителей Сибая преобладают заболевания органов дыхания, удельный вес в структуре общей заболеваемости составляет 34%. На 1000 человек населения хронические заболевания органов дыхания составляли в 1995 году 12,4 случая, в 1996 году – 13,6, в 1997 году – 14. В среднем по республике, соответственно, 7,7; 7,5; 7,5 случая. Среди населения Башкирского Зауралья, по данным 1994 года, показатель заболеваемости злокачественными новообразованиями выше среднереспубликанского уровня.

Проанализировав проявление социальных последствий истощения запасов полезных ископаемых горнодобывающего предприятия автор приходит к выводу, что обремененность ресурсного кризиса тяжелыми социальными последствиями и их неотвратимость представляют собой характерную особенность таких кризисов, и она обуславливает необходимость проявления повышенного внимания вопросам недопущения социальной деградации трудового коллектива, обеспечения социальной защиты его членов и всего населения города.

В шестом разделе «Стратегия в антикризисном управлении развитием горнодобывающего предприятия» рассматриваются вопросы, касающиеся того, в какой мере обеспечивалось рациональное использование природных ресурсов в практике управления производственно-хозяйственной деятельностью на БМСК, обосновывается необходимость разработки и реализации стратегии антикризисного управления развитием горнодобывающего предприятия и предотвращения обвального социального кризиса, в котором могут оказаться как предприятие, так и населенный пункт; рассмотрены конкретные направления ликвидации социальных последствий кризиса БМСК.

В работе управленческая деятельность, осуществляемая на БМСК, рассматривается как процесс целеполагания и его реализации, т.е. с точки зрения того, какие цели она должна была реализовывать в процессе производственно-хозяйственной деятельности предприятия, и как они были реализованы на деле. Автор исходит из того, что рациональное использование запасов полезных ископаемых как условие, смягчающее социальные последствия ресурсного кризиса и предотвращение социального кризиса трудового коллектива в решающей степени зависит от того, в какой мере в повседневной управленческой деятельности на горнодобывающем предприятии реализуются следующие пары целей: 1) производственно-экономические и социальные; 2) стратегические и оперативные; 3) вышестоящих органов управления и трудового коллектива.

В результате анализа выясняется, что создание мощной производственной базы, инфраструктуры, наращивание объемов добычи руды, достижение высоких экономических показателей, то есть в первую оче-

редь производственно-экономические цели на протяжении всей деятельности БМСК являлись приоритетом. Созданные производственные мощности БМСК были таковы, что обеспечивался выход на очень высокий уровень добычи руды, почти в 2 раза превышающий проектный. Инициативы первоначально трудового коллектива, а затем и его руководства в деле поиска путей и способов предотвращения возникновения кризисной ситуации в социальной организации горнодобывающего предприятия не поддерживались вышестоящими органами власти. Управленческая деятельность центральных органов власти была направлена, главным образом, на высокие объемы выпуска продукции предприятия. Происходило интенсивное истощение запасов рудной базы БМСК, первые признаки которого проявились уже через 30 лет после его создания, хотя предполагалось, что рудных залежей хватит на 90 лет.

Повышение экономических показателей шло вразрез с обеспечением социального развития города, региона, нарастала социальная угроза, обострялись проблемы сохранения и улучшения социального благополучия не только работников самого комбината, но и жителей города, региона. В этой ситуации ставилось под угрозу устойчивое социальное развитие регионального сообщества, возникшего на основе освоения залежей природных ресурсов, а меры по расширению основы существования такого сообщества, избавления его зависимости от степени выработки рудной базы предпринимались вяло и в большинстве своем оказывались неэффективными.

В работе аргументируется, что функционирование горнодобывающего предприятия с необходимостью предполагает разработку и реализацию стратегии антикризисного управления. Такая необходимость обусловлена прежде всего ограниченностью функционирования горнодобывающего предприятия во времени, что в свою очередь предопределено исчерпаемостью запасов минеральных ресурсов. Целью антикризисного управления на горнодобывающем предприятии является недопущение социальной деградации его трудового коллектива, обеспечение социальной безопасности населения города. Достижение такой цели предполагается путем принятия мер, обеспечивающих: а) организацию производственно-хозяйственной деятельности на основе ресурсосберегающих технологий и б) перепрофилирование производственной деятельности предприятия на другие виды, не допуская при этом ущемления социальных интересов работников.

Изучение процесса вхождения БМСК в кризисное состояние БМСК позволило обозначить ряд направлений, принятие мер по которым сможет оздоровить социальную обстановку как на самом предприятии, так и в городе.

1. Восстановление работоспособности БМСК как горнодобывающего предприятия, что может быть достигнуто за счет следующих источников:

а) расширение рудной базы БМСК за счет местных мелких месторождений. По оценке экспертов Территориального агентства по недропользованию по Республике Башкортостан, около пятидесяти миллионов тонн руды имеется на окрестных мелких месторождениях.

б) доленое участие в разработке месторождений, находящихся на территориях, принадлежащих другим предприятиям. Может быть полезным участие в разработке Удоканского месторождения (в Читинской области). Такой проект предлагался специалистами при разработке руд Хайбуллинских месторождений, однако впоследствии был отклонен.

в) организация комплексного извлечения содержащихся в руде ценных элементов. Руды зауральских месторождений содержат чуть ли не все элементы менделеевской таблицы, а извлекается их малое количество. По данным государственного производственного предприятия «Башзолото» за 1958-91 годы с пиритным концентратом БМСК потеряно около 200 тонн драгоценных металлов.

2. На основе имеющихся непрофильных подразделений (ремонтно-механический завод, подсобное хозяйство «Дружба», известняковый карьер, камнерезное производство) диверсифицировать производство комбината, освоить новые виды продукции.

3. Реорганизация предприятия, по варианту, согласно которому Башкирский медно-серный комбинат включен в состав Уральской горно-металлургической компании.

4. Оздоровлению социальной ситуации, снятию напряженности в городе и регионе помогло бы развитие малого предпринимательства. Малый бизнес способен обеспечить решение целого ряда социальных и экономических проблем, таких, как насыщение рынка отечественными товарами и услугами, создание рабочих мест, способствовать повышению благосостояния горожан.

5. Для преодоления или ослабления зависимости города от комбината, принять меры по созданию новых «точек роста», разместить новые, перспективные производства, которые дали бы городу новую энергию для развития.

Разработка антикризисной стратегии социальной организации градообразующего предприятия затрагивает все уровни управления, так как решения, вырабатываемые при стратегическом планировании на разных уровнях управления, касаются не только предприятия, но и города, окружающих его районов, субъектов Российской Федерации. Вопросы обеспечения социального благополучия горнодобывающего предприятия

должны решаться органами управления всех уровней – предприятия, муниципального, регионального, федерального.

В заключении подводятся итоги исследования, формулируются обобщающие выводы и предложения.

**Основное содержание диссертационной работы отражено в следующих публикациях автора:**

1. Бикметов Р.Ш. Проблемы налогообложения в горной отрасли. // Труды Сибайского института Башкирского государственного университета: Сборник статей. Ч.2. - Сибай: Изд-е Сибайского института БашГУ, 2003. – С.46-47.

2. Бикметов Р.Ш. Оптимизация взаимодействия горнорудного предприятия с окружающей средой. // Тезисы VIII республиканской научной конференции студентов и аспирантов по социально-гуманитарным наукам. – Уфа: РИО РУНМЦ МО РБ, 2005. – С. 50-53.

3. Бикметов Р.Ш. Этапы развития горнодобывающего предприятия как социально-экономической системы // Особенности роста и развития региональных социально-экономических систем: сборник материалов II Всероссийской научно-практической конференции. – Пенза: Редакционно-издательский отдел Пензенской государственной сельскохозяйственной академии. - 2006. – С. 39-41.

4. Бикметов Р.Ш. Факторы генезиса социальной организации горнорудного предприятия // Аспирант и соискатель. – М: Издательство «Компания Спутник+», 2006. - №2. - С.19-20.

5. Бикметов Р.Ш. Факторы кризиса горнодобывающих предприятий // Проблемы экономики. – М: Издательство «Компания Спутник+», 2006. – №2. – С. 39-40.

6. Бикметов Р.Ш. Управление горнодобывающими предприятиями в условиях планово-административной экономики. // Конкурентоспособность предприятий и организаций: сборник материалов IV Всероссийской научно-практической конференции.– Пенза: Редакционно-издательский отдел Пензенской государственной сельскохозяйственной академии, 2006. – С. 33-36.

7. Бикметов Р.Ш. Восполнение рудных запасов как основной детерминанты конкурентоспособности горнодобывающего предприятия. // Конкурентоспособность предприятий и организаций: сборник материалов IV Всероссийской научно-практической конференции.– Пенза: Редакционно-издательский отдел Пензенской государственной сельскохозяйственной академии, 2006. – С. 36-38.

8. Бикметов Р.Ш. Пути повышения эффективности деятельности евразийских социальных организаций // Евразийство и национальная

идея. Под ред. акад. АН РБ Ф.С. Файзуллина. – Уфа: «Аэрокосмос и ноосфера», 2006. – С. 318-322.

9. Бикметов Р.Ш. Управленческая стратегия преодоления социальных последствий кризиса в горнодобывающей промышленности. // Современные гуманитарные исследования. – М.: Издательство «Компания Спутник+», 2006. - №3. - С. 70 – 73.

10. Ирназаров Р.И., Бикметов Р.Ш. Социальный кризис и проблемы его предотвращения в управленческой деятельности. // Приоритетные направления социально-экономического развития Республики Башкортостан: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Под ред. акад. АН РБ Ф.С. Файзуллина. – Уфа: «Гилем», 2006. – С. 51-54.

**Бикметов Рамиль Шамилевич**

**РЕСУРСНЫЙ КРИЗИС ГОРНОДОБЫВАЮЩЕГО  
ПРЕДПРИЯТИЯ И ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ  
ЕГО СОЦИАЛЬНЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ**

**Автореферат  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук**

*Лицензия на издательскую деятельность  
ЛР № 021319 от 05.01.99 г.*

Подписано в печать 07.08.2006 г. Бумага офсетная. Формат 60x84/16.  
Гарнитура Times. Отпечатано на ризографе. Усл. печ. л. 1,49.  
Уч.-изд. л. 1,76. Тираж 100 экз. Заказ 581.

*Редакционно-издательский центр  
Башкирского государственного университета  
450074, РБ, г. Уфа, ул. Фрунзе, 32.*

*Отпечатано на множительном участке  
Башкирского государственного университета  
450074, РБ, г. Уфа, ул. Фрунзе, 32.*

