

На правах рукописи

Переяслова

ПЕРЕЯСЛОВА Ольга Геннадьевна

**СОЦИАЛЬНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РОССИЙСКИХ ИНТЕГРИРОВАННЫХ
БИЗНЕС-ГРУПП**

22.00.03 – Экономическая социология и демография

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени

кандидата социологических наук



Новочеркасск -2010

Работа выполнена в ГОУ ВПО «Южно-Российский государственный технический университет (Новочеркасский политехнический институт)» на кафедре «Экономика и управление предприятием»

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор
Колбачев Евгений Борисович

Официальные оппоненты:
доктор социологических наук, профессор
Лукичев Павел Николаевич
доктор социологических наук
Самьгин Петр Сергеевич

Ведущая организация

Северо-Кавказский НИИ
экономических и социальных проблем
Южного Федерального университета

Защита состоится «20» мая 2010 г. в 13.00 часов на заседании диссертационного совета ДМ 212.304.10 по социологическим наукам при Южно-Российском государственном техническом университете (Новочеркасском политехническом институте) по адресу: 346428, г. Новочеркасск Ростовской области, ул. Просвещения, 132.

С диссертацией можно ознакомиться в научно-технической библиотеке Южно-Российского государственного технического университета (Новочеркасского политехнического института) по адресу: 346428, г. Новочеркасск Ростовской области, ул. Просвещения, 132.

Автореферат разослан «19» апреля 2010 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета



Губанова Е.В.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. В российской экономике на смену характерным для последнего десятилетия XX века процессам институциональной деструкции приходят процессы экономической консолидации, проявившиеся в последние годы в создании различных бизнес-групп холдингового и других типов.

Примерами наиболее успешных консолидационных группировок, возникших в машиностроении России за последние годы, могут служить *«Группа ГАЗ», которая была создана в 2005 году в ходе реструктуризации производственных активов ОАО «РусПромАвто» и ЗАО «Трансмашхолдинг», специализирующийся на производстве подвижного состава и другого оборудования для железных дорог. Крупнейшим в России производителем энергетического оборудования стал холдинг «ЭМальянс»; наряду с ним в энергетическом машиностроении России действует группа «Энергомаш», включающая в себя восемь крупных машиностроительных заводов. Лидером отечественной электротехнической промышленности является концерн «Русэлпром», входящий в число крупнейших компаний России в сфере электромашиностроения.*

Начало экономической консолидации, по мнению чл.-корр РАН Г.Б. Клейнера¹, знаменовало переход от «экономики физических лиц» («экономики директоров») к «экономике мажоритарных собственников».

Крупные интегрированные структуры обладают наилучшими возможностями для технической модернизации производства путём осуществления собственных крупных проектов, для корпоративного венчурного инвестирования высокотехнологичных разработок, осуществляемых малыми инновационными фирмами и для привлечения иностранных партнёров для осуществления инновационных проектов.

Несмотря на это большинство предприятий, входящих в российские холдинги, функционируют в условиях весьма сложного конкурентного окружения, высокого уровня рисков, неопределенности и динамичности социально-экономической среды. Интенсивное развитие рыночных отношений требует формирования новых методов управления ими с целью обеспечения их конкурентоспособности и устойчивого функционирования. Несмотря на наличие значительных достоинств консолидационных группировок, их более отдалённые перспективы не столь очевидны и правильность решений по составу, конфигурации, организации их деятельности требует подтверждения временем.

В условиях глобального кризиса от успешности оздоровления бизнес-групп, большинство из которых было отнесено к системообразующим, в значительной мере зависит успешность выхода из кризиса всего российского народного хозяйства.

В основе эффективного функционирования и развития современного

¹ Клейнер Г. Предприятие – упущенное звено в цепи институциональных преобразований в России // Проблемы теории и практики управления. -2002. - № 2. – С. 22-26.

промышленного предприятия и бизнес-группы лежит социотехнический механизм, который изменяется под влиянием внешней окружающей среды. Глобализация экономики, жесткая конкуренция и рыночные отношения вызывают необходимость оптимизации элементов данного механизма в рамках современной производственной организации. Эти трансформации приводят к появлению консолидационных группировок нового типа - сетевых организаций, которые стали доминировать в экономиках многих развитых стран. Однако бизнес-группы промышленности России еще не готовы к формированию таких производственных организаций, так как состояние социотехнической системы большинства из них не отвечает требованиям постиндустриального развития. Это положение проявилось с началом глобального экономического кризиса, проявившегося в экономике России во второй половине 2008 года.

Неизбежное продолжение процессов глобализации, продолжение интеграции России в мировую экономику в послекризисный период и связанное с этим дальнейшее усиление конкуренции требуют оптимизации деятельности современных бизнес-групп.

Степень разработанности проблемы. Изучение социального содержания экономической деятельности различных бизнес-групп как и феномена «социотехнический механизм» началось в 50-60-х гг. XXв. Представители тэвистокской школы А. Райс, Э. Трист определили организацию как соединение двух подсистем: технико-технологической и социально-психологической. Техничко-технологическая составляющая была представлена как базовая, детерминирующая и ограничивающая деятельность социально-психологической подсистемы в организации. Социально-психологическая подсистема, по их мнению, выполняет только функцию соединения технического и социального компонентов в промышленной организации.

Сторонники астонской школы такие как М. Хейр, Дж. Вудворд, Р. Дабин, Дж. Томпсон расширили область исследования, но по-прежнему, считали, что именно техническая подсистема определяет деятельность социальной подсистемы в условиях как отдельных предприятий, так и бизнес-групп. Дж.Вудворд занималась изучением зависимости социальной системы предприятия от типа используемой на производстве технологии. Р. Дабин. выделил четыре подсистемы предприятия и бизнес-группы, одна из которых представляет собой соединение технико-технологических компонентов, а три остальных выполняют социальные функции: фиксируют дифференциацию статусов, определяют стандарты поведения работников, охватывают межличностные отношения.

Отечественные исследователи (Г.Б. Клейнер, А.В. Проскуряков, Н.К.Моисеева, Н.И. Лапин, В.Г. Подмарков, О.И. Шкаратан, Р. Григас, Н.Ф. Наумова, Б.З. Мильнер) изучали гармонизацию социальной и технической подсистем на предприятии и в бизнес-группе. О.И. Шкаратан и В.Г. Подмарков помимо социальной и технической выделили экономическую подсистему

и анализировали производственную организацию как соединение этих трех составляющих в рамках системы.

Определённый вклад в исследование социотехнического механизма предприятий и бизнес-групп внесли авторы работ по проблемам функционирования и развития производственных систем (Ю. Солдак, А.А. Колобов, Е.Б. Колбачев, А. Параскевов, В.И. Дружинин и др.), в большинстве этих работ отводится определённое место взаимодействию технической и социальной подсистем в производственных системах различного масштаба. В этом случае интегрированная бизнес-группа рассматривается как межкорпоративная производственная система, эволюционирующая в направлении формирования сетевой организации.

Некоторые современные исследователи (Э. Тоффлер, М. Кастельс и др.), считают, что в основе современного бизнес-процесса лежит использование информации и информационных технологий, что именно они определяют эффективность предприятия и бизнес-группы. По их мнению, следствием функционирования информационного («информационного» - по М.Кастельсу) общества и стало появление бизнес-групп сетевого типа. На этой основе возникла концепция социотехнического конструирования производственных систем (К. О'Делл, Дж. К. Грейсон, П. Хэйне) и разработки модели бизнес-группы, в основе которой лежит организационно-экономическое взаимодействие элементов её социальной и технической подсистем и социальной и технической подсистем входящих в неё предприятий.

Социальные аспекты формирования и функционирования различных бизнес-групп рассматривались в работах В.В. Радаева, Н.В.Глебовской, С.И. Паринава, М.М. Чучкевича, Т.Г. Долгопятовой, В.Е. Дементьева). Большинство из этих авторов уделяли особое внимание институциональным аспектам экономической консолидации и рассматривали социальные стороны этих процессов в контексте формирования человеческого капитала в бизнес-группе (В.Н. Егоров и Д.И. Коровин), который в современных условиях становится главной ценностью и фактором конкурентоспособности бизнес-групп.

Следуя подходам Н. Смелзера и М. Грановеттера, исследуя бизнес-группы, необходимо объяснить, каким образом общество выбирает среди широкого круга альтернатив те, которые позволяют с наибольшей выгодой использовать ограниченные производственные ресурсы, почему такими альтернативами оказываются интегрированные бизнес-группы.

Оценивая степень научной разработанности проблемы, следует отметить, что особенности социальной составляющей бизнес-группы в рамках социотехнического механизма исследованы недостаточно. Как правило, анализу подвергается сочетание подсистем бизнес-группы, а не механизмов. Это формирует поле возможности привнесения научной новизны в исследования данного направления. Данное обстоятельство обусловило выбор объекта и предмета, определило цель и задачи диссертационного исследования.

Объектом исследования является интегрированная бизнес- группа и входящие в неё промышленные предприятия, функционирующие в современной России.

Предмет исследования – социальное содержание деятельности современных интегрированных бизнес-групп и входящих в них промышленных предприятий

Цель диссертационного исследования – раскрыть особенности социального содержания функционирования современной интегрированной бизнес-группы и входящих в неё промышленных предприятий и обосновать направления его совершенствования.

Для достижения поставленной цели требуется решение **следующих задач**:

1) провести теоретико-методологический анализ зарубежных и отечественных теоретических источников с целью выявления социального содержания процесса функционирования интегрированных бизнес-групп;

2) раскрыть сущность действия социальных факторов, обеспечивающих координацию деятельности бизнес-группы, условий социальной эффективности и устойчивого функционирования бизнес-группы;

3) рассмотреть характер социально-экономических групп и структур, возникающих и развивающихся в условиях бизнес-групп, провести анализ особенностей формирования и развития профессиональных сообществ в интегрированных бизнес-группах;

4) исследовать условия обеспечения социальной эффективности экономических решений в интегрированных бизнес-группах;

5) обосновать выбор социальных факторов для описания процессов функционирования и развития бизнес-группы и входящих в неё предприятий, исследовать организационную культуру в качестве основного фактора;

6) выявить особенности экономического поведения и организационной культуры участников бизнес-группы в условиях экономической консолидации;

7) разработать методику совершенствования современной бизнес-группы промышленности с целью повышения её социальной эффективности до уровня сетевого предприятия.

Рабочие гипотезы исследования

1. Современная интегрированная бизнес-группа промышленности представляет собой социотехническую систему, взаимодействие социальной и технической подсистем которой определяют успешность её функционирования..

2. Социальная эффективность бизнес-группы зависит от степени соответствия её социотехнической системы социальным задачам общества в целом. Для обеспечения такой эффективности в бизнес-группе должна существовать подсистема социального контроля, основанная на информационном взаимодействии между членами группы и другими стейкхолдерами.

3. Экономическое поведение членов бизнес-группы зависит от прису-

щей ей и входящим в неё предприятиям организационной культуры;

4. Распространённость поведенческих девиаций во взаимоотношениях между членами бизнес-группы обусловлена рассогласованием организационных культур корпоративного центра и входящих в неё предприятий.

5. Существенным препятствием в развитии бизнес-групп является нечёткость ценностно-этических принципов формирования и осуществления мероприятий по модернизации её социотехнической системы.

Теоретико-методологическая база исследования. Исследование носит комплексный, междисциплинарный характер. Оно опирается на принципы историзма и преемственности, социального детерминизма и социального взаимодействия; закономерности развития социальных систем, диалектики в анализе фактов, событий и явлений; структурно-функционального подхода к исследованию систем и процессов.

Теоретико-методологическим обоснованием в диссертации послужили теории, концепции, выводы исследователей проблематики взаимодействия социальной и технической подсистем на предприятии и в бизнес-группе (Э. Трист, А. Райс, К. О'Делл, Дж. К. мл. Грейсон, В.Н. Егоров, Д.И. Коровин, Е.Б. Колбачев), целевой ориентации и координации деятельности предприятий и бизнес-групп (Л. Тевено).

Кроме того, в качестве теоретико-методологического обоснования служили работы в области социальных систем (Т. Парсонс, О.И. Шкаратав); структурно-функционального подхода (Э. Дюркгейм, Р. Мертон); мотивации экономического поведения (Э. Гидденс, П. Хейне); социальной мобильности (П. Сорокин); социальной структуры и стратификации (В.В. Радаев, Г.Г. Силласте); социальных сетей (М. Кастельс, Э. Тоффлер, М. Грановеттер, М.М. Чучкевич, С.И. Паринов); социальных изменений (И. Валлерстайн, П. Штомпка).

В работе автор опирается на следующие методы исследования: анкетный опрос, наблюдение, вторичный анализ данных, качественный анализ документов.

Эмпирическая основа исследования включает:

- результаты, полученные в ходе вторичного анализа данных в рамках исследования на тему: «Социально-экономические особенности изменения структуры персонала промышленных предприятий в ходе экономической консолидации»;

- результаты анкетного опроса на тему: «Эффективность социотехнического механизма промышленного предприятия, входящего в состав горизонтально интегрированной бизнес-группы», проведенного при участии автора в апреле 2008 г. на предприятиях ЗАО «Трансмашхолдинг» и ЗАО «Энергопром-менеджмент» (объем выборки - 482 человека, тип выборки - серийно-стратифицированный: по структуре (пол, возраст) и количеству занятых на предприятии);

- результаты анкетирования на тему: «Организационная культура предприятия», проведенное на предприятиях ЗАО «Трансмашхолдинг», и ООО

«Техносила» (объем выборок – 350 и 285 человек), проведенного в 2007 и 2009 г.г.;

- результаты наблюдения (включенное, скрытое, несистематическое, долгосрочное), осуществлявшегося с 01.02.2008 г. по 01.05.2008 г. на Новочеркасском электровозостроительном заводе, входящем в ЗАО «Трансмашхолдинг»; в качестве объекта исследования были выбраны работники следующих подразделений: управление персоналом, управление главного технолога, управление главного конструктора, тележечный цех, цех электронной аппаратуры, главная бухгалтерия; предмет – организационная культура, взаимодействие персонала, удовлетворенность трудом, использование в работе информационных технологий;

- результаты качественного анализа документов: протоколов совещаний у генерального директора, протоколов совещаний у заместителя генерального директора – технического директора, протоколов совещаний у заместителя генерального директора – директора по персоналу и административным вопросам, положений, выпущенных в исследуемый промежуток времени, общезаводских приказов и распоряжений, служебных записок руководителей подразделений, писем, отправляемых в ЗАО «Трансмашхолдинг» (документация анализировалась с 01.12.2007 г. по 28.05.2008 г.).

Научная новизна работы, по мнению диссертанта, состоит в следующем:

1. Раскрыто социальное содержание процесса функционирования бизнес-группы как социотехнической системы.

2. Определено действие социальных факторов в обеспечении эффективности бизнес-группы.

3. Выявлены особенности формирования профессиональных сообществ в бизнес-группе и экономического поведения их членов.

4. Определены условия обеспечения социальной эффективности экономических решений, касающихся создания и развития интегрированных бизнес-групп.

5. Установлена зависимость экономического поведения участников бизнес-групп от присущей входящих в нее предприятиям организационной культуры.

6. Выявлена сущность организационной культуры как ключевого фактора бизнес-группы.

7. Выявлены социальные ресурсы возможного реформирования и бизнес-групп и входящих в них предприятий, разработана методика модернизации социотехнической системы бизнес-группы, обеспечивающая её преобразование в направлении модели сетевой организации.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. В современном обществе в связи с процессами экономической консолидации, идущими на фоне технологического развития и гуманизации всей институциональной системы, совокупность социальной и технической характеристик создаваемых бизнес-групп определяет их эффективность и конку-

рентоспособность, становится ядром саморазвития бизнес-группы. Взаимодействие социальной и технической составляющей бизнес-группы образует её социотехнический механизм характеризующийся целью, структурой, связями и функциями. Он позволяет не только описывать взаимодействие, входящих в него подсистем на уровне бизнес-группы в целом и входящих в неё предприятий, но и управлять ими, гармонизируя деятельность бизнес-группы. Социальная подсистема современной бизнес-группы обеспечивает согласование системных взаимосвязей и приведение их в соответствие друг другу.

2. Эффективность функционирования бизнес-группы определяется системой гибких сетевых взаимодействий между участниками бизнес-процессов и другими стейкхолдерами (производителями, покупателями, поставщиками, потребителями, государством и гражданским обществом). Возможность использования сетевой формы взаимодействий зависит от состояния и характеристик социотехнического механизма, определяющих его уровень развития. При этом все виды деятельности в бизнес-группе рассматриваются как совокупность бизнес-процессов, пересекающих множество функциональных областей, с определенным кругом участников, обладающих определенными ресурсами, имеющих соответствующую нормативную поддержку и уровень ответственности.

3. Осуществление социального контроля в интегрированных бизнес-группах, связано с характером экономического поведения их членов, оно возможно при условии эффективного информационного взаимодействия всех участников бизнес-процессов, обеспечения баланса их интересов и системы делегирования полномочий и коллективного участия в процессах распределения ресурсов на различных уровнях управления. В качестве количественных измерителей социальной эффективности функционирования подсистем бизнес-группы могут выступать информационная проницаемость бизнес-группы и уровень тезаурусной информации, воплощаемой в человеческом капитале бизнес-группы. Состояние социального контроля и предотвращение оппортунистического (девиантного) поведения менеджмента отдельных предприятий влияет на возможности модернизации технической подсистемы бизнес-группы, которая, безусловно, играет решающую роль в обеспечении конкурентоспособности выпускаемой продукции и предприятия в целом.

4. Социальная эффективность экономических решений, касающихся создания и организации деятельности интегрированных бизнес-групп, определяется степенью их соответствия целям общества в целом, заключающимся в создании условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, что предполагает добровольное участие в социальных сообществах; рост уровня и разнообразия знаний и навыков в рамках сообществ; активное использование знаний и навыков. В социальном плане наиболее эффективны бизнес-группы, ориентированные на развитие высокотехнологичных производств, как наилучшим образом соответствующие этим целям.

5. Экономическое поведение участников бизнес-группы зависит от

присущей ей организационной культуры: в условиях культуры власти для менеджеров характерно прагматическое поведение, а для исполнителей – безразличное поведение; в условиях культуры роли для менеджеров характерно профессиональное или прагматическое поведение, а для исполнителей – профессиональное или безразличное поведение; в условиях культуры задачи для всех участников характерно профессиональное поведение. Тип экономического поведения предприятия, входящего в интегрированную бизнес-группу, зависит от соотношения преобладающей в нём организационной культуры и организационной культуры в бизнес-группе в целом и связан с реализацией трансляционной, селекционной и инновационной функциями социотехнической системы бизнес-группы.

6. Организационная культура представляет собой ключевой фактор бизнес-группы и входящих в неё предприятий, характеризующий распределение власти в ней, преобладающие ценностные ориентации личности, отношения индивида и менеджмента (в корпоративном центре и на отдельных предприятиях), структуру организации и характер ее деятельности на различных этапах эволюции. В одной и той же бизнес-группе в процессе ее эволюции можно проследить типы культур: на стадии зарождения преобладает культура власти, на стадии роста – культура роли, на стадии зрелости может формироваться культура задачи или культура личности. Продолжительность периода преобладания того или иного типа организационной культуры зависит от характера эволюционных процессов в предприятиях, входящих в бизнес-группу. Ценности, разделяемые большинством сотрудников бизнес-группы, являются ядром организационной культуры, определяющим все остальные элементы. На основе ценностей вырабатываются нормы и формы поведения в бизнес-группе и входящих в неё предприятиях. Отсутствует однозначная связь между характером деятельности менеджмента предприятий, как носителей интересов и воли корпоративного центра бизнес-группы и складывающейся на предприятии организационной культурой. Для эффективного функционирования социотехнического механизма бизнес-группы необходимо согласование интересов корпоративного центра и культурных традиций, сложившихся на предприятиях в предшествующие годы.

7. Мероприятия по совершенствованию социального механизма современной бизнес-группы промышленности должны строиться на основе ценностно-этических принципов и включать в себя пять этапов: определение реальных ценностей, целей и миссии корпорации; выявление традиций организации; выработку культурных нормативов на аксиологической основе; достижение относительной культурной однородности путем привлечения и стимулирования развития персонала; контроль за уровнем и характером организационной культуры. Эти мероприятия должны обеспечивать повышение эффективности социотехнического механизма бизнес-группы до уровня сетевой организации – объединения независимых индивидов, социальных групп и/или организаций, действующих скоординировано на продолжительной основе по достижению согласованных целей и имеющих общий корпо-

ративный имидж и корпоративную инфраструктуру. При этом главное усилие сетевой структуры направленно на сохранение различий между партнерами (и тем самым разнообразия их ресурсов) при одновременном признании ими коллективных ценностей и стремлении к достижению общих целей путем активного включения в процессы принятия решений. Идея прямых коммуникационных каналов между относительно равноправными партнерами и привела к обозначению такой организации как сети.

Теоретическая значимость исследования. В диссертации раскрыты сущность и особенности социального механизма экономики применительно к специфике бизнес-групп российской промышленности. Представленная работа обобщает и дополняет обширный исследовательский материал, накопленный отечественными и зарубежными учеными в области изучения производственной организации с точки зрения социотехнического подхода к её участию в консолидационных процессах в экономике: при рассмотрении бизнес-группы как составляющей взаимодействия её социальной и технологической подсистем и соответствующих подсистем предприятий, образующих бизнес-группу.

Диссертант утверждает, что формирование и функционирование консолидационных группировок промышленности, традиционно являясь сферой исследований в области экономики и управления, приобрела в современных российских условиях ярко выраженный социальный контекст и стала актуальной научной проблемой экономической социологии, исследование которой требует междисциплинарного подхода.

Практическая значимость исследования. Обоснована необходимость применения социотехнической концепции создания и обеспечения функционирования бизнес-группы промышленности, что позволяет минимизировать риски, обусловленные процессами экономической консолидации. Данная работа будет полезна менеджерам и руководителям бизнес-групп и предприятий, входящих в их состав, для использования результатов исследования в своей деятельности, а также создания модели бизнес-группы сетевого типа на базе своей организации; содержание диссертации, результаты анализа и обобщений могут быть использованы в учебных курсах «Экономическая социология», «Социология управления» и «Социология организаций» в системе высшего профессионального образования.

Апробация работы. Результаты диссертационного исследования были доложены и рассмотрены на международных научно-практических конференциях «Глобализация экономики и российские производственные предприятия», «Экономика производственных систем и бизнес-процессов», (Новочеркасск, 2007, 2008 г.г.); на научно-практических конференциях, студентов, аспирантов и молодых ученых факультета гуманитарного и социально-экономического образования ЮРГТУ (НПИ).

Результаты исследования использованы в ООО «ПК «НЭВЗ» и ООО «Техносила» при разработке мероприятий по совершенствованию управления персоналом и в ФГУП «Иннаучтехцентр» и ООО «Проект-монтаж» при

создании сетевой организации по проектированию, производству и монтажу специальной техники для гидромелиоративных систем.

По теме диссертационного исследования опубликовано семь работ общим объемом 4,74 п.л., в т.ч. 3,5 п.л. авторские.

Структура диссертации определяется поставленной целью и задачами исследования и включает введение, три главы, семь параграфов, заключение, список использованной литературы, состоящий из 275 источников и приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во **введении** обоснована актуальность темы диссертационного исследования, освещается степень ее научной разработанности в отечественной и зарубежной литературе, сформулированы его цель и задачи, раскрыта научная новизна результатов исследования, предложены направления их практического использования.

В **первой главе** «Социальное содержание функционирования современных бизнес-групп» проведен теоретико-методологический анализ научных представлений об интегрированных бизнес-группах и их социальных механизмах и рассмотрены вопросы, связанные с социальной эффективностью и условиями устойчивого функционирования и развития бизнес-группы.

В **первом параграфе** «Теоретико-методологический анализ научных представлений об интегрированных бизнес-группах и социальных механизмах их деятельности» рассмотрены теория и методология анализа интегрированных бизнес-групп.

Исторически первыми в российской экономике были формы взаимодействия между компаниями, которые в институциональной теории принято относить к гибридной координации, например, ассоциации предприятий. В этом контексте появление новых объединений предприятий часто рассматривалось в качестве формы так называемых «отношенческих» контрактов (типов договорных отношений, которые определяют лишь общие контуры взаимных обязательств и обеспечиваются благодаря взаимной заинтересованности партнеров в продолжении сотрудничества). Этот феномен исследован совершенно недостаточно ввиду слабого внимания исследователей к мотивации экономических решений принимавшихся теми или иными хозяйствующими субъектами.

Однако с течением времени становилось ясно, что создание бизнес-групп в большинстве случаев предусматривает не столько использование отношенческих контрактов, сколько создание новых компаний. В настоящее время крупнейшие бизнес-группы не только обеспечивают значительную долю инвестиций в российской промышленности, многие исследователи реструктуризации в последние годы находят свидетельства того, что наиболее глубокая модернизация деятельности предприятий происходит именно в рамках бизнес-групп. Выборочные обследования демонстрируют, что среди входящих в группы предприятий в 1999–2007 гг. по сравнению с предпри-

ятиями, не включенными в группы, объем инвестиций выше в два раза, а доля осуществляющих разного рода преобразования (включая реализацию инвестиционного проекта, обновление продукции, смену поставщиков, обновление внутренней системы управления) – выше почти в полтора раза.²

Чтобы объяснить большие масштабы модернизации внутри интегрированных структур, необходимо обосновать, во-первых, наличие более сильных мотивов для модернизации внутри бизнес-групп и, во-вторых, повышение доступности ресурсов для проведения модернизации. Исследований, которые пролили бы свет на вопрос о более высоких стимулах к преобразованиям внутри интегрированных структур, в российской эмпирической литературе практически нет.

Вышеприведенные доводы свидетельствуют о необходимости всестороннего исследования феномена российских бизнес-групп с позиций экономической социологии. При этом важно исследовать и особенности деятельности социума как внутри бизнес-групп, так и в их внешнем окружении, кроме того необходимо исследовать влияние мотивов деятельности в бизнес-группах на результаты модернизации производства и технологического развития бизнес-групп.

Наиболее адекватной данным задачам нам представляется социотехническая методология³ (Э. Трист, «тэвистокская» и «астонская» школы), предполагающая рассмотрение объекта исследования как комплекса технических средств (в широком смысле этого слова, включая нематериальные активы) и людей, связанных с деятельностью бизнес-группы и образующих её человеческий капитал. Это положение иллюстрируется данными табл. 1, где приведены характеристики традиционного и социотехнического подходов к исследованию предприятий и бизнес-групп.

Задача формирования эффективной и конкурентоспособной бизнес-группы с новыми технологическими мощностями потребовала по-новому взглянуть на технико-технологические и социальные характеристики современной производственной организации. Для этого требуются разработки взаимодействия социального и технического компонентов предприятия, основанных на концепции социотехнического конструирования бизнес-группы и моделях предприятия, в основе которых лежит взаимодействие элементов социальной и технической подсистем. При этом выполняются следующие социальные функции: фиксируется дифференциация статусов, определяются стандарты поведения работников, формируются межличностные отношения.

Полезность для общества тех или иных процессов может быть оценена с точки зрения их влияния на состояние общества. Иными словами, они должны отвечать целям общества в целом, которые, в свою очередь, могут быть сформулированы на основе важнейших положений Конституции Рос-

² Интеграционные процессы, корпоративное управление и менеджмент в российских компаниях / Под ред. Т.Г. Долгопятовой. Серия «Научные доклады: независимый экономический анализ», № 180.– М.: АНО «Проекты для будущего: научные и образовательные технологии», 2006.– 289с.

³ Trist E.L. 'The Socio-technical Perspective', in A. van de Ven and W.F. Joyce (eds.), Perspectives on Organization Design and Behaviour, Wiley-Interscience, 1981.

сийской Федерации, утверждающей, что политика Российского государства «...направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека....»⁴. Свободное развитие человека в соответствии с представлениями П. Штомпки предполагает добровольное участие в социальных сообществах, рост уровня и разнообразия знаний и навыков в рамках сообществ; активное использование знаний и навыков. Мера, в которой консолидационные процессы в народном хозяйстве способствуют созданию этих условий, способствуют росту качества человеческого капитала, является мерой их социальной эффективности экономических решений. Контроль и оценка управленческой деятельности в бизнес-группах должна основываться на социальных критериях, что требует исследования особенностей социального контроля в экономических системах интегрированных бизнес-групп.

Таблица 1

Сравнительные характеристики традиционного и социотехнического подходов (составлено автором на основе работ Э.Триста и А. Райса)

Традиционный подход	Социотехнический подход
- технологический императив	- совместная оптимизация
- люди как продолжение машин	- люди и машины дополняют друг друга
- люди как средство экономии	-люди как носители экономических ресурсов
- максимальное дробление задачи	- оптимальная группировка задач
- простые ограниченные изменения функций	- множественные широкие навыки
- внешний контроль (надзиратели, специальные сотрудники и процедуры)	- внутренний контроль (саморегуляция подсистем)
- сложная схема организации	- простая схема организации
- авторитарный стиль	- стиль участия
- соревнование, игры	- сотрудничество, коллегиальность
- приоритет целям организации	- учитываются цели работников и организации
- отчуждение	- обязательства
- избегание риска	- нововведения

Во втором параграфе «Социальная эффективность и условия функционирования бизнес-группы» рассмотрены вопросы социальной эффективности и условий функционирования бизнес-группы».

Предприятия, входящие в бизнес-группы имеют больше потенциальных возможностей по развитию производства и, соответственно, наращиванию своего человеческого капитала, что, в свою очередь, является условием гармоничного развития работников. В этом и заключается подлинная социальная значимость бизнес-групп в современной России.

⁴ Конституция Российской Федерации URL <http://www.constitution.ru/> Дата обращения 10.06.2009

Любая социотехническая система будет эффективно выполнять свои социальные функции только при условии достаточной мотивации экономической деятельности, осуществляемой в этой системе. Исследование особенностей мотивации экономической деятельности в условиях экономической консолидации является следующей исследовательской задачей. Мотивация экономической деятельности в бизнес-группе достаточно специфична. При этом необходимо ответить на вопрос: для чего отдельные хозяйствующие субъекты входят в состав бизнес-групп и ради чего они (в лице различных стейкхолдеров) осуществляют свою деятельность в их составе.

Внешне наблюдаемые поступки индивидов и групп внутри бизнес-группы, которые воплощаются в производстве продуктов труда и отчасти в их потреблении (одни члены бизнес-группы потребляют результаты производства других предприятий) образуют специфическое для бизнес-группы экономическое поведение. Здесь важно отметить, что категория «экономическое поведение» по своему объему гораздо шире, чем понятие «экономическая деятельность». Экономическое поведение и активная экономическая деятельность в бизнес-группе, включенные в качестве объектов исследования и рассматриваемые в предметном поле экономической социологии, составляют ее второй структурный элемент. При этом необходимо акцентировать внимание на социальном содержании экономической деятельности и поведения на отдельных предприятиях, в корпоративном центре, в бизнес-группе в целом.

Общий экономический интерес бизнес-группы не есть сумма интересов, входящих в состав такой социальной общности индивидов. Он вбирает в себя наиболее существенные и долговременные интересы всех индивидов, взаимодействующих между собой в рамках данной общности; не разлагается без остатка на составляющие его частные интересы. В нем присутствует неповторимое содержание, связанное с обеспечением целостности и эффективности действий именно данного социального феномена - производственного коллектива, членов акционерного общества и других стейкхолдеров.

Интересы бизнес-группы и входящего в неё предприятия должны согласовываться с экономическими интересами отдельного работника, обладающими весьма сложной внутренней структурой. Они включают в себя не только повышение прибыли или оплаты труда, но и заинтересованность в условиях труда, в возможностях реализации своих способностей, знаний и опыта, в самоутверждении в среде сослуживцев и т. п.

Экономические интересы бизнес-группы интегрируются в экономические интересы общества в целом как сложно структурированной, целостной и динамично изменяющейся системы. Они вбирают в себя в интегрированном и обобщенном виде интересы, как отдельных индивидов, так и интересы различных групп и общностей (в т.ч. корпоративные экономические интересы отдельных бизнес-групп), но не сводятся к их простой сумме. Закономерность связи между экономическими интересами и состоянием экономических отношений внутри бизнес-группы выражается в том, что экономические от-

ношения, проявляясь в экономических интересах, приобретают характер движущих сил технологического и социального развития, побудительных мотивов хозяйственной деятельности людей в отдельных предприятиях и в корпоративном центре. Экономические отношения посредством общественного разделения труда определяют взаимосвязи между теми или иными субъектами этих отношений. Меняется разделение труда в рамках бизнес-группы - меняется и роль субъектов деятельности в этом разделении, изменяются их экономические интересы. Сами по себе законы и экономические отношения не являются источниками самодвижения. Они становятся такими, лишь выражаясь в экономических интересах субъектов.

Во второй главе «Социальные аспекты функционирования бизнес-группы» исследованы особенности взаимодействия социотехнического механизма бизнес-группы с внешней конкурентной средой, а также рассмотрена организационная культура как ключевой фактор функционирования и развития бизнес-группы и входящих в неё предприятий.

В первом параграфе «Взаимодействие социального механизма бизнес-группы с внешней конкурентной средой» показано, что развитие интеграционных процессов заставляет переосмысливать процессы взаимодействия социального механизма бизнес-группы и внешней среды.

В условиях интенсивных интеграционных процессов в российском бизнесе происходят существенные сдвиги в составе доминирующих акционеров, а также в способах реализации корпоративного контроля в компаниях. Расширяя границы фирмы, интеграция изменяет взаимоотношения между участниками корпоративного управления. Разделение собственности и управления сопровождалось более высокой степенью концентрации капитала, активной сменой высших менеджеров и формированием современных управленческих команд. Как показали исследования такое положение, по мнению многих менеджеров, способствовало росту конкурентоспособности компании.

В этих условиях контроль и оценка управленческой деятельности в бизнес-группах должна основываться на социальных критериях. Это позволит обеспечить эффективность функционирования социотехнической системы и будет способствовать росту её конкурентоспособности.

В условиях бизнес-группы, рассматриваемой как сообщество в качестве девиантного следует рассматривать оппортунистическое поведение, снижающее конкурентоспособность её социотехнической системы. Вышеприведенные доводы в пользу социального контроля в бизнес-группе, предотвращающего девиантное поведение, непосредственно связаны с проблемой отделения управления от собственности.

В контексте нашего исследования состояние конкурентной среды в бизнес-группе и её окружении должно оцениваться с точки зрения социотехнических факторов, предполагающих комплексный учёт взаимодействия технической и социальной подсистем бизнес-группы и входящих в неё предприятий.

Во втором параграфе «Организационная культура как ключевой фактор деятельности участников бизнес-группы» показано, что внутренняя интеграция предприятий и бизнес-групп, отражается в формировании новых правил и стандартов поведения, новых координационных процессов и процедур - того, что в современной теории менеджмента принято относить к корпоративной (организационной) культуре. Именно факторы организационной культуры могут быть положены в основу при формировании и использовании характеристик гармонизации социальной и технической подсистем предприятия и бизнес-группы.

Организационная культура – это единое социально-экономическое пространство компании, в рамках которого взаимодействие работников осуществляется на основе общих идей, представлений и ценностей, определяющих особенности их трудовой жизнедеятельности и обуславливающих своеобразие философии, идеологии и практики управления человеческими ресурсами компании.

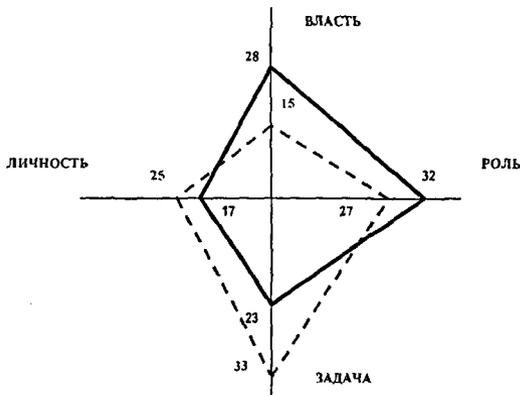
Для более полного исследования этой проблемы необходимо, на наш взгляд, наиболее обстоятельно обосновать выбор рабочей модели организационной культуры и методов её использования, интерпретации результатов исследования организационной культуры.

Проведенный анализ известных концепций организационной культуры показал, что условиям бизнес-группы наиболее адекватна модель Ч.Хэнди⁵, предусматривающая четыре типа организаций с культурой, ориентирующиеся на роли, на задачи, на человека и на власть. Анализу в этом случае подвергается процесс распределения власти, ценностные ориентации личности, отношения индивида в организации, структуру организации и характер ее деятельности на различных этапах эволюции.

Выбор именно этой методики и анализ ее особенностей и диагностических возможностей на данный момент является, по мнению автора, наиболее целесообразным для условий российских бизнес-групп. К преимуществам данного подхода можно отнести его практическую направленность, широту вовлечения и доступность менеджменту.

В 2007-2008г.г. нами было проведено анкетирование работников ООО «ПК НЭВЗ», входящего в состав ЗАО «Трансмашхолдинг». В ходе исследования было опрошено 350 специалистов и руководителей. В январе-феврале 2009 года было проведено анкетирование работников южного дивизиона ООО «Техносила»: было опрошено 285 респондентов. При этом диагностировался присущий бизнес-группе тип организационной культуры и предпочтительный для неё (исходя из миссии организации, структуры, стратегии и ресурсов) тип оргкультуры. Профиль организационной культуры выявленный в ходе исследования, представлен на рисунке 1 (данные указаны в процентах).

⁵ Handy C. Understanding Organizations. 3rd ed. N. Y.–London: Penguin Books, 1985.



- Профиль имеющегося типа оргкультуры
 --- Профиль предпочтительного типа оргкультуры

Рис. 1. Профиль организационной культуры ООО «Техносила»

Результаты диагностики показали, что на обоих предприятиях имеющийся профиль организационной культуры не только отличается от ее предпочтительного профиля, но и имеются разные доминирующие типы организационной культуры. Преобладает властно-бюрократический характер взаимосвязей между субъектами внутрикорпоративных отношений. В таких производственных системах пренебрегают развитием межличностных отношений, таким образом, эти отношения неизбежно основываются на власти, соперничестве и сопровождаются конфликтами. На основе полученных результатов были разработаны рекомендации по совершенствованию организационной культуры этих бизнес-групп в направлении формирования «культуры задачи». При этом характер взаимосвязей между субъектами внутрикорпоративных отношений позволит сменить акценты с жесткого регламентированного управления к самоуправлению и самоорганизации, от вертикально-иерархической организации систем к горизонтальной.

В третьей главе «Развитие социальных механизмов функционирования бизнес-группы» исследованы социально-экономические группы и структуры, возникающие и развивающиеся в условиях бизнес-групп, их формирование и развитие, рассмотрены особенности экономического поведения в бизнес-группе и направления его совершенствования. Как итог исследования предложена система мероприятий по совершенствованию элементов социотехнического механизма бизнес-группы и формированию сетевых организаций.

В первом параграфе «Социально-экономические группы и структуры в условиях бизнес-групп, их формирование и развитие» рассмотрены проблемы интеграции персонала предприятий в структуру бизнес-группы и формирования её организационной культуры. Автором были проведены исследования давшие возможность сравнительного анализа автономных пред-

приятый и предприятий, входящих в состав интегрированных бизнес-групп, и в частности: сравнить интенсивность процессов смены менеджмента; проанализировать качественные особенности групп работников на автономных предприятиях и у членов бизнес-групп в зависимости от их статуса; оценить интенсивность модернизации, проводимой старыми и новыми собственниками, управленческими командами и группами специалистов, что позволило оценить качество человеческого капитала и эффективность его использования; более детально рассмотреть систему принятия экономических решений в интегрированных бизнес-группах и выявить факторы, которые оказывают на нее влияние.

Экономическая консолидация приводит к появлению новых групп работников как в общекорпоративном масштабе, так и внутри отдельных предприятий, входящих в бизнес-группу. В рамках нашего исследования представляется наиболее важным, по нашему мнению, исследование присущего менеджерам и специалистам предприятий – членов бизнес-групп образа жизни как совокупности деятельностей в разных сферах общественной жизни и построения уклада жизни.

В ходе проведенного нами опроса менеджеров среднего звена и специалистов предприятий, входящих в ЗАО «Трансмашхолдинг» и ЗАО «Энергопром-менеджмент», задавались вопросы об их социальной позиции аналогичные использовавшимся в известных исследованиях ИСПИ РАН. Сравнительные результаты, полученные в исследованиях ИСПИ и в нашем исследовании, приведены в табл. 2.

Таблица 2

Распределение ответов специалистов и менеджеров предприятий, входящих в холдинги, на вопрос «В каком обществе хотели бы жить респонденты», в % от числа опрошенных

Варианты ответов	По данным ИСПИ РАН ⁶		Результаты опроса, проведенного автором в 2008 г.
	1998	2003	
В социалистическом	38	31	27
В капиталистическом	22	23	31
В каком-то другом	10	11	38
Затрудняюсь ответить	30	35	4

Результаты исследования показывают, что специалисты и менеджеры предприятий – членов холдингов представляют собой яркий пример активного меньшинства, активность которого (в части влияния на большинство общества) проявляется через реализацию присущих им знаний и тезауруса. Такой вариант взаимодействия большинства и меньшинства в социуме представляется наиболее конструктивным, ведущим к гармоничному развитию

⁶ Граждане новой России: кем себя ощущают и в каком обществе хотели бы жить (1998-2004). - М.: Изд-во Института комплексных социальных исследований РАН, 2005. - 175 с

общества. Примером такого общения может служить постоянное общение этих менеджеров и специалистов с рабочими своих предприятий. Работая с представителями реального бизнеса (в т.ч. – с представителя корпоративного центра), собирая и аккумулируя информацию в бизнес-среде холдинга (которая во многом функционирует не по теоретическим моделям и правилам, а по схемам, построенным на основании «здорового смысла»), специалист невольно интегрирует в своем реальном сознании элементы теоретического и обыденного сознания с долей последнего большей, чем в сознании представителей интеллигенции другой профессиональной принадлежности.

Кроме того, было исследовано поведение специалистов и менеджеров предприятий-участников бизнес-группы в ходе группового и межгруппового общения. Специфика их поведения в ходе группового общения в рамках нашего исследования важна, во-первых, потому, что она обуславливает особенность процессов общения между самими специалистами и менеджерами в профессиональном сообществе, во-вторых, потому, что имея склонность к определенной групповой роли специалист или менеджер предприятия – участника бизнес-группы специфически организует групповую работу среди коллег (в т.ч. – подчинённых) и определяет собственное поведение при общении с ними. Для этого специалистам и менеджерам задавался вопрос о присущих им групповых ролях по классификации Р.М. Белбина.

Полученные результаты показывают, что для респондентов наиболее характерны групповые роли «формирователь»; «мыслитель»; «разведчик» и «коллективист». Однако роль «мыслитель» оказалась заметно менее выраженной, чем три остальные. Можно предположить, что причиной этого стало то, что большинство принимавших участие в опросе, работают непосредственно в экономических и производственных службах и лишь сравнительно небольшая их часть (около 22 %) заняты непосредственно в НИОКР и других видах проектирования.

Рассматривая процессы формирования профессиональных сообществ в бизнес-группах целесообразно опираться на представления П. Штомпки о процессах превращения множества индивидов в социальную группу и его же подходы к пониманию социальных изменений⁷. В этом случае важно установить форму общности, к которой может быть отнесено профессиональное сообщество внутри бизнес-группы. Ему присущи такие определяющие черты как множество единиц, сходство черт, сходство сущностно важных черт, осознание общности и различий, контакты и взаимодействия с себе подобными. Это позволяет квалифицировать такое сообщество как социальную группу. Между людьми, образующими профессиональное сообщество в бизнес-группе, существует объективная, субъективная и поведенческая связи. В результате процессов экономической консолидации изменяются границы профессиональных сообществ, что связано с объединением производственных систем; с созданием межкорпоративных звеньев, формирования сетевых предприятий со значительной долей виртуального общения между участни-

⁷ Штомпка П. Социология социальных изменений. – М. Аспект-Пресс, 1996. – 416с.

ками сети и др. Кроме того, происходят изменения в среде, окружающей то или иное профессиональное сообщество: развивается бизнес, изменяются нормативно-правовые установления, регламентирующие деятельность предприятий и бизнес-групп, происходят изменения в менталитете работников. При этом важно, что профессиональное сообщество в определённой мере само влияет на данные процессы, организуя информационное пространство, в котором работают их коллеги и партнёры и формируется их экономическое поведение.

Во втором параграфе «Экономическое поведение в бизнес-группе и направления его совершенствования» отмечается, что, говоря об экономическом поведении членов профессионального сообщества специалистов и менеджеров предприятий – участников бизнес-группы, необходимо иметь в виду их поступки, которые выражаются во внешних актах активности (тогда как деятельность рассматривается как органическое единство объективных условий и субъективных факторов). При этом необходимо рассмотреть: 1) систему действий специалистов и менеджеров предприятий – участников бизнес-группы по поддержанию своего существования; 2) нацеленность на реализацию той или иной функции; 3) значение, которое имеют стереотипы и архетипы в поведении людей разных профессиональных групп, что опосредуется опытом, накопленным на предшествующих стадиях развития.

Наиболее сложным, по нашему мнению, является решение проблем, связанных с распределением ресурсов, осуществляемым корпоративным центром между предприятиями. Деятельность отдельных людей и их групп на предприятиях – участниках бизнес-группы в процессе распределения общекорпоративных ресурсов является типичным примером экономического поведения, характерного для решения внутрикорпоративных вопросов в бизнес-группе. Здесь наиболее вероятно проявление членами бизнес-группы девиантного поведения, ведущего к нерациональному распределению ресурсов. Для преодоления этой ситуации была предложена методика распределения финансовых ресурсов, предусматривающая применение конкурсного механизма и механизма внутреннего кредитования, основанная на «внутреннем кредитовании» с гибкими ставками. Этот подход определяет ситуацию, при которой экономическая мотивация предприятий и корпоративного центра будет основываться на стремлении гармонизировать интересы предприятий и корпоративного центра и осуществлять формирование согласованных решений с максимальной открытостью.

В третьем параграфе «Система мероприятий по совершенствованию элементов социального механизма бизнес-группы и формирование сетевых организаций» показано, что, модернизация социотехнической системы бизнес-группы наиболее эффективна в том случае, если она обеспечивает изменения, приближающие бизнес-группу к модели сетевой (виртуальной) организации. Создание виртуального предприятия означает интеграцию уникального опыта, производственных возможностей и передовых технологий предприятий-партнеров, объединяющихся вокруг некоторого проекта, который не

может быть выполнен каждым из партнеров в отдельности. Образование виртуального предприятия из разнородных производственных социотехнических систем обеспечивает взаимную компенсацию их недостатков и усиление преимуществ. Сетевые формы управления создают в экономике среду, аналогичную тому, что существует в малой группе или общине, все члены которой имеют между собой прямые контакты. Известно, что общинная экономическая среда позволяет устанавливать длительные прямые связи «всех со всеми», при этом участие в их регулировании каких-либо общинных властей может быть минимальным.

Возможны два варианта формирования сетевой организации:

- эволюционное преобразование социотехнических систем существующей бизнес-группы в социотехническую систему сетевой организации;
- формирование новой бизнес-группы в виде сетевой организации, включающее в себя анализ организационной культуры предприятий-участников, построение модели экономического пространства бизнес-группы и организацию взаимодействия между ее участниками.

Последний вариант представляет особый интерес ввиду важности скорейшего освоения методов функционирования виртуальной организации российскими предприятиями. Поэтому была разработана методика формирования интегрированной бизнес-группы в виде сетевой структуры.

На основе этой методики при участии автора был разработан проект сетевого предприятия для комплексного решения задач оснащения сельскохозяйственных водозаборов России электроимпульсными устройствами для рыбозащиты. Государственным предприятием «Иннауختهцнтр» (г.Москва) при участии Демелиоводхоза МСХ России была сформирована интегрированная производственная система, в основу которой были положены принципы виртуального предприятия.

В заключении диссертации сформулированы основные выводы и рекомендации, полученные в ходе диссертационного исследования. Автор приходит к выводу, что для современной интегрированной бизнес-группы, рассматриваемой как социотехническая система, успешность функционирования определяют взаимодействие социальной и технической подсистем. При этом социальная эффективность бизнес-группы зависит от степени соответствия её социотехнической системы социальным задачам общества в целом. Обеспечение такой эффективности в бизнес-группе обуславливается наличием подсистемы социального контроля, основанной на информационном взаимодействии между членами группы и другими стейкхолдерами. При этом организационная культура является основным социальным фактором определяющим процессы функционирования и развития бизнес-группы. Исследование показало, что экономическая консолидация приводит к появлению новых групп работников как в общекорпоративном масштабе, так и внутри отдельных предприятий, входящих в бизнес-группу. Для преодоления проявления членами бизнес-группы девиантного поведения, ведущего к нерациональному использованию ресурсов, предложена методика распределения финансо-

вых ресурсов, предусматривающая применение конкурсного механизма и механизма внутреннего кредитования, учитывающих особенности экономического поведения участников процесса финансирования, основанная на «внутреннем кредитовании» с гибкими ставками. С целью повышения социальной эффективности бизнес-группы разработана методика совершенствования ее структуры, приближающая бизнес-группу к модели сетевой организации.

Основные положения диссертационного исследования опубликованы в следующих работах:

В журналах, рекомендованных ВАК РФ

1. Переяслова О.Г., Профессиональные сообщества в формировании и развитии социальной структуры российских бизнес-групп // Социально-гуманитарные знания. - 2009. - № 8. - С. 239-248. - 0,54 п.л.

В прочих журналах и сборниках статей

2. Переяслова О.Г., Удовенко Д.А. Оценка надежности измерений социально-экономических параметров в системе Statistica // Экономические проблемы организации производственных систем и бизнес-процессов : материалы V Междунар. науч.-практ. конф., г. Новочеркасск, 22 февр. / Юж.-Рос. гос. техн. ун-т (НПИ). - Новочеркасск: ЮРГТУ, 2007. - Ч.2. - С. 47-49. - 0,2 п.л. (0,1 – авторские).

3. Переяслова О.Г., Удовенко Д.А. Один из подходов к прогнозированию параметров производственных систем в бизнес-планировании // Экономические проблемы организации производственных систем и бизнес-процессов : материалы VI Междунар. науч.-практ. конф., г. Новочеркасск, 17 мар. 2008 г. / Юж.-Рос. гос. техн. ун-т (НПИ). - Новочеркасск: Лик, 2008. - С. 32-34. - 0,2 п.л. (0,1 – авторские).

4. Переяслова О.Г. Социальные закономерности экономического развития российских интегрированных бизнес-групп (задачи и методология исследования) // Вестник ЮРГТУ(НПИ). - Серия «Социально-экономические науки». - 2009. - №1. - С. 15-19. - 0,5 п.л.

5. Переяслова О.Г. Социотехнический подход к управлению бизнес-группами // Экономические проблемы организации производственных систем и бизнес-процессов: Материалы VII междунар. науч.-практ. конф., Новочеркасск, 9 марта 2009г./Юж.-Рос. гос.техн. ун-т. (НПИ) – Новочеркасск: ЮРГТУ, 2009. - С. 39-46. - 0,36 п.л.

6. Переяслова О.Г., Кондратова Н.В К вопросу о доминирующем типе организационной культуры в интегрированной бизнес-группе // Вестник ЮРГТУ(НПИ).-Серия «Социально-экономические науки». - 2009. - №2. - С. 11-15. - 0,44 п.л. (0,3 - авторские)

7. Переяслова О.Г., Переяслова И.Г., Кондратова Н.В. Социальные аспекты функционирования российских бизнес-групп/Под. ред. д.э.н., проф. Е.Б. Колбачева. – Ростов н/Д: Академцентр, 2009. – 62 с. - 2,5 п.л. (1,6 п.л. авторские).

15

Подписано в печать 15.04.2010 г. Формат 60x84 1/16.
Печать оперативная. Объем п.л. 1,4. Тираж 100 экз. Заказ № 47-9827

Южно-Российский государственный технический университет
Типография ЮРГТУ (НПИ)
Адрес ун-та и типографии: 346428, г. Новочеркасск, ул. Просвещения, 132