

На правах рукописи

МИХАЙЛОВ СЕРГЕЙ ГРИГОРЬЕВИЧ

**СОЦИАЛЬНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ СТРАТЕГИИ
ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Специальность 22.00.03 – Экономическая социология и демография

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени
доктора социологических наук

Санкт – Петербург
2006

Работа выполнена в Государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов»

Научный консультант: Заслуженный деятель науки РФ, доктор экономических наук, профессор
Потемкин Валерий Константинович

Официальные оппоненты: доктор социологических наук, профессор
Захаров Николай Львович
доктор социологических наук, профессор
Мурашов Сергей Борисович
доктор социологических наук, профессор
Орлова Любовь Яковлевна

Ведущая организация: Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский государственный университет»

Защита состоится 27 июня 2006 года в 15 часов на заседании диссертационного совета Д 212. 237. 13 при Государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов» по адресу: 191023, Санкт-Петербург, ул.Садовая, д.21, ауд.327

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов»

Автореферат разослан « » мая 2006 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета

Э Б.Молодькова

I. Общая характеристика работы

Актуальность темы исследования. На этапе развития рыночных отношений в исследовательских программах различных научных центров все более уделяется внимание вопросам приватизации, инвестиционной деятельности, антикризисного управления, построения маркетинговых программ и т.п. В меньшей степени рассматриваются социальные проблемы в изучаемой сфере экономики. Под социальными проблемами принято понимать объективные противоречия, трудности, напряженности, возникающие у субъектов экономической деятельности и, прежде всего, у различных социально-профессиональных групп работников предприятий и организаций. Примеры социальных проблем далеко не исчерпываются невыплатой заработной платы, ростом безработицы, нехваткой средств для обеспечения жизнеспособности населения, включая здоровье, воспитание детей, образование. И обусловлено это тем, что российская экономика достаточно сверхприбыльна. Экономические процессы, происходящие в результате формирования и реализации стратегии развития предприятий, не всегда соотносятся с социальной эффективностью и социальными последствиями. Однако, чтобы проводить обоснованную научно-техническую и экономическую политику, принимать общественно значимые управленческие решения в стратегиях экономического развития предприятий необходимо понимать существенные характеристики субъектов реализации этих стратегий, степень влияния полученных результатов на различные социально-профессиональные группы работников предприятий. По сути, важной проблемой общественного развития является социальная эффективность и социальные последствия экономической деятельности предприятий. Как показывает практика показатель прибыльности предприятий является расчетным и в определенных условиях не раскрывающим социальные характеристики экономической деятельности, например, уровень и качество жизни работников предприятий.

В этой связи целесообразно рассматривать предприятие не только как субъект хозяйственной или коммерческой деятельности, но и как субъект социального управления, экономическую деятельность осуществляемую предприятием в контексте ее социальной направленности, с учетом возможных социальных результатов и социальных последствий. Подобный подход предусматривает формирование на предприятиях социальных целей стратегии экономического развития, выявление факторов, определяющих социальную направленность экономической деятельности. В целях управленческого воздействия на процессы социального развития необходим механизм учета социальной действительности, включая социальные качества и социальные потребности работников предприятий. Кроме того, остается не решенными как в теоретическом, так и в практическом аспектах вопросы социальных измерений качества



предприятий и методов обеспечения социальной направленности стратегии экономического развития предприятий.

Состояние научной разработанности проблемы исследования. Современные разработки в области социальной эффективности стратегии экономического развития предприятий основываются на теоретической и методологической базе исследований О.С.Виханского, В.В.Глухова, А.П.Гразова, Г.Б.Клейнера, С.А.Кузнецовой, В.Д.Марковой, Р.А.Фатхутдинова, которые разработали теоретические основы формирования стратегии развития предприятий; теоретические разработки основ социального управления осуществлены В.Г.Афанасьевым, Л.М.Гатовским, В.Я.Ельмеевым, А.Г.Здравомысловым, П.Н.Лебедевым, В.Р.Полозовым, В.К.Потемкиным, Г.Э.Слезингером, В.Я.Ядовым; отдельные положения определения социальной эффективности деятельности предприятий отражены в работах В.Э.Бойкова, С.А.Волкова, С.И.Голосовского, В.И.Дриц, Т.И.Заславской, И.И.Леймана, В.А.Медведева, Р.В.Рывкиной, Г.Н.Черкасова, Т.В.Юрьевой, Л.И.Якобсона.

Высокая степень актуализации поставленных вопросов определяет целевую ориентацию предпринятого исследования

Цель и задачи исследования. Целью исследования является разработка принципов и методов определения социальной эффективности стратегии экономического развития предприятий в рыночной экономике.

В соответствии с поставленной целью в работе решаются следующие задачи:

- обосновывается необходимость комплексного рассмотрения предприятий как субъектов экономического, научно-технического и социального управления;
- определяются тенденции формирования приоритетов стратегического развития предприятий в системе рыночных отношений и их социальные последствия;
- разрабатываются принципы определения экономической и социальной эффективности управленческих решений в стратегии экономического развития предприятий;
- разрабатывается концепция формирования социальных целей в стратегии экономического развития предприятий и обосновываются группы показателей, характеризующих взаимозависимость экономической и социальной эффективности реализации стратегий по целям, задачам и привлекаемым ресурсам;
- определяются и структуризируются факторы социальной направленности стратегии экономического развития предприятий: внешние, внутрипроизводственные, личностного восприятия;
- разрабатывается организационный механизм обеспечения социальной эффективности стратегии экономического развития предприятий;

- разрабатывается методика определения социальных качеств и социальных потребностей работников, реализуемых в стратегии экономического развития предприятий

Предмет и объект исследования.

Предметом исследования явились процессы формирования социальной направленности стратегии экономического развития предприятий и ее социальные результаты.

Объектом исследования стали предприятия машиностроительного комплекса Санкт-Петербурга: ОАО «Проммашинструмент», ЗАО ЭВеК, ОАО «Арсенал», ОАО «Спектр» и др.

Теоретико-методологическая основа исследования.

Теоретической и методической базой исследования явились труды отечественных и зарубежных исследователей процессов социального и экономического развития предприятий, социальной и экономической эффективности деятельности предприятий в рыночной экономике. При этом использовались фундаментальные положения экономической социологии, стратегического управления, социального управления и системного анализа.

Информационной базой исследования стали материалы статистических органов Российской Федерации, первичные статистические материалы предприятий машиностроительного комплекса, а также эмпирические данные, полученные автором в процессе социологического исследования социальной эффективности стратегии экономического развития предприятий. В 2002 году проведен экспертный опрос 180 руководящих работников предприятий, принимающих управленческие решения в процессе формирования стратегии экономического развития, а в 2003 – 2004 годах 1750 работников, оценивающих социальные результаты деятельности предприятий. В процессе исследования применены методы включенного наблюдения за процессом разработки стратегии экономического развития предприятий холдинга «Спектр», а также контент-анализ, раскрывающий позиции различных социально-профессиональных групп в отношении социальных приоритетов экономического развития. В 2005 году на четырех предприятиях машиностроительного комплекса проведен социологический опрос 360 респондентов с целью установления социальных факторов и индикаторов, характеризующих социальную эффективность стратегии экономического развития предприятий. В 2005 – 2006 годах проведен социологический опрос 800 респондентов о их отношении к методам формирования социальной направленности стратегии экономического развития предприятий.

Гипотезы исследования. В качестве основных гипотез в работе выдвинуты следующие:

1 Целевая ориентация стратегии экономического развития предприятий только, на получение прибыли является ущербной для процессов общественного развития, сужает спектр реализации трудового потенциала

работников, ограничивает их участие в выработке управленческих решений, способствует росту социальной апатии и снижению уровня социального самочувствия, становится причиной возникновения и развития социальной криминологии;

2. Стратегия экономического развития предприятий, учитывающая состояние социальной действительности: уровень и качество жизни работников, качество трудовой жизни, степень обеспеченности социальными благами и т.п., обеспечивает безусловную причастность работников к реализации поставленных целей, способствует активизации инновационного потенциала работников, снижает уровень конфликтности в сфере организационно-трудовых отношений, развивает профессиональные коммуникации в процессе производства, способствует качественному росту профессиональных компетенций работников.

3. Ограничение оценки стратегии экономического развития предприятий показателем прибыли искажает, либо не раскрывает существенных характеристик экономического роста: человеческий капитал, природные ресурсы, физический капитал, технология производства. Так, наличие (при прочих равных условиях) большего (меньшего) количества человеческого капитала вызывает большую (меньшую) эффективность производства; рост (снижение) запасов природных ресурсов создает предпосылки соответственно роста (снижения) уровня производительности труда, роста (снижения) внутреннего валового продукта (ВВП). Принимая во внимание, что физический капитал включает машины, оборудование, производственные здания и сооружения, дороги и т.д., то есть средства, изготовленные человеческим трудом, с помощью которых производятся товары и услуги, то большее или меньшее наличие его вызывает соответственно изменения в эффективности экономической деятельности предприятий. Включенность работников в процесс технологической рационализации также ведет к росту эффективности экономической деятельности предприятий.

Тем самым стратегия экономического развития предприятий в первую очередь должна учитывать человеческий фактор, то есть фактор социального развития работников предприятий;

4. Процесс формирования стратегии экономического развития предприятий должен строиться с учетом определения стратегических и тактических целей, а также внешних, внутрипроизводственных факторов и факторов личностного восприятия программных управленческих решений;

5. Социальная эффективность стратегии экономического развития предприятий обеспечивается за счет организационного механизма, связываемого с учетом социальной действительности деятельности предприятий, социальных и социально-профессиональных качеств работников, методами и процедурами включения различных категорий работников в процессе реализации стратегических решений.

Научная новизна исследования. Научная новизна исследования состоит в следующем:

- разработаны теоретические основы формирования стратегии экономического развития предприятий, в составе которых целевая ориентация деятельности, ресурсное обеспечение, факторы функционирования, учет социальных и социально-профессиональных качеств работников, ориентиры экономических и социальных последствий;
- определены взаимосвязи и показатели экономической и социальной эффективности управленческих решений в стратегии экономического развития предприятий;
- осуществлена структуризация стратегических и тактических целей стратегии экономического развития предприятий и определены возможные социальные результаты их достижения в практической деятельности;
- определены и структурированы факторы социальной направленности стратегии экономического развития предприятий: А. Внешние факторы: самоидентификации населения, социального настроения населения, потребительской способности населения, уровень запаса терпения, социального одобрения управленческих решений; Б. Внутрипроизводственные факторы: перцепции, делового взаимодействия, социальных ожиданий персонала, социальной активности, распознавания профессиональных способностей и человеческих качеств, социальных требований, доверия, социальных мотиваций, социальной защищенности; В. Личностного восприятия факторы: созерцания, чувственного восприятия, потенциал позитивных знаний и профессионального опыта, репродуктивный, адаптивный, локально-моделирующий, системно-моделирующий, инновационно-творческий, девиантного поведения;
- Разработан организационный механизм обеспечения социальной эффективности стратегии экономического развития предприятий, включающий создание среды функционирования работника в системе производства; формирование социальной сферы, обеспечивающей жизнедеятельность и жизнеспособность работников; создание системы управленческого взаимодействия персонала; формирование организационной культуры персонала и системы организационного поведения;
- Уточнены показатели качества трудовой жизни, характеризующие социальную эффективность стратегии экономического развития предприятий, в т.ч по направлениям: положение в трудовом коллективе, характер оплаты труда, состояние рабочего места, взаимодействие с руководством предприятия, возможности профессио-

нальной карьеры, состояние социальных гарантий и структура социальных благ;

- Разработана система процедурного обеспечения социальной эффективности стратегии экономического развития предприятий, состоящего из социальной, организационной и экономической диагностики деятельности предприятий; комплекса информационного обеспечения управленческих решений; оценки профессионального уровня работников; определения степени соответствия оргструктур предприятия характеру его деятельности; моделирование и регулирование отношений между субъектами производственно-экономической деятельности.

Практическое значение исследования. Практическая значимость и апробация результатов исследования состоит в том, что теоретические разработки использованы в учебном процессе в Вузах по учебным курсам «Экономическая социология», «Экономическая психология», «Социология управления», в Программе фундаментальных исследований в 2004 – 2005 годах по теме: «Социальные резервы преобразования экономического потенциала регионов России» (№ Г.Р. 01. 2. 001101805).

Теоретические положения, доведенные до практических рекомендаций, использованы в деятельности предприятий Холдинга «Спектр» и ЗАО «Проммашинструмент» по разработке стратегии экономического развития предприятий и оценке ее социальных результатов. При этом в оценке социальной эффективности реализации стратегии экономического развития предприятий использованы группировки социальных факторов и ограничений, а также социальные индикаторы, характеризующие качество трудовой жизни работников.

Структура работы состоит из введения, четырех глав, заключения и списка используемой литературы. Разработки проиллюстрированы в восьми таблицах и 17 схемах.

II. Основное содержание работы

1. Социальная направленность стратегии экономического развития предприятий

В организации деятельности предприятий в последнее время все чаще обращается внимание к человеческому фактору, без которого решение большинства экономических, научно-технических и социальных проблем весьма затруднено. Внимание к человеческому фактору способствует решению целого ряда стратегических задач, таких как: социальная мотива-

ция, социальный иммунитет, социальная полезность, социальное соответствие производственной деятельности.¹

Вместе с тем традиционно большинство менеджеров предприятий (72,0%) полагают, что важнейшими факторами, определяющими деятельность предприятий, являются уровень доходов, финансовые и материальные ресурсы, а также факторы как: технико-технологические, организационно-правовые, социальные скорее являются второстепенными и по значимости оцениваются соответственно 60, 30, 10. На факторы социокультурные в деятельности большинства предприятий вообще не обращается внимание хотя именно они являются организационно-институциональной формой деятельности предприятия, пожалуй, определенной формой социальных отношений.

Именно спектр социальных отношений, например, деятельная позиция предприятий в повышении уровня и качества жизни работников, их социокультурном развитии, становится во-многом определяющим в выработке стратегии экономического развития. Несомненно, здесь наблюдается и обратная зависимость стратегии экономического развития предприятий и структуры, и содержания социальных отношений.

При развитии социальных отношений, предприятия осуществляющие по определению производственную и коммерческую деятельность, не только контактирует с социальными и социально-культурными институтами, но при определенных условиях могут ими и становиться. Однако, решение этой задачи, видимо, затруднено без адекватного социальным отношениям социального управления.

В социальном управлении социальные отношения находят свое выражение в обостренном чувстве социальной справедливости, тяге к коллективным формам не только деятельности, но собственности, социальном патернализме, ориентации на общественный идеал жизнеустройства и т.п.

Совершенно определенно работники предприятий (№ 1750) определяют спектр своего участия в социальном управлении:

- интенсивная работа в полную меру сил и способностей (23,0%);
- ответственный подход к выполнению производственных заданий (31,2%);

¹ Социальная мотивация – состоит в том, что на рынке в качестве его субъектов действуют одновременно индивидуумы, их общности и общество в целом, каждый из которых реализует свои собственные интересы, причем интерес государства не сводим к потребностям индивидуумов, а всегда связан с удовлетворением общественных потребностей

Социальный иммунитет – определяет функционирование механизма выявления и формирования несводимых потребностей, присущих обществу в целом, к которым относят безопасность здоровье и культуру наши, поддержку структурных преобразований в экономике, регулирование занятости и денежного обращения охрану окружающей среды и т.п.

Социальная полезность – устанавливает наличие специфических потребностей общества, которые не реализуются в процессе индивидуального потребления благ, в результате чего механизм социального иммунитета выявляет общественный интерес, побуждающий наделять то или иное благо социальной полезностью

Социальное соответствие производственной деятельности – определяет уровень соответствия ресурсной составляющей предприятий достижению стратегических экономических целей

- проявление деловой инициативы (17,0%);
- бережное отношение к материалам, деталям, энергоресурсам (24,6%);
- взаимная требовательность в работе (27,1%);
- овладение основами экономических знаний (10,0%);
- готовность помочь товарищам по работе (36,9%);
- нетерпимость к нарушителям трудовой дисциплины (34,7%);
- стремление реально оказывать влияние на ход дела в коллективе (24,6%);
- уважительное отношение друг к другу (34,1%);
- овладение дополнительными производственными функциями (23,0%).

Несомненно, в социальной направленности стратегии экономического развития предприятий необходимо смысл производства рассматривать не как производство общественно необходимого продукта, но и как производство самого человека и его определенных социальных качеств. Достигается это посредством непосредственного включения человека в экономическую систему предприятия.

Какие же могут быть основные пути включения человека в экономическую систему? Во-первых, достигнуть этого можно посредством введения новых форм собственности и организационных структур, обеспечивающих их на практике; создания условий для формирования экономически свободного человека. Во-вторых, необходимо увязать непосредственно результаты труда человека с социальной сферой. В-третьих, перестройка управления экономикой должна быть подчинена интересам человека, его потребностям. В-четвертых, целесообразно в контексте социальной политики разработать целевую программу социального воспроизводства человека. Иными словами, необходимо создать среду, в которой возможно проявление как трудовой активности человека, так и условий обеспечения его жизнедеятельности.

Отметим, что структура социальной среды достаточно сложна. Она определяется разнообразием сфер жизнедеятельности человека (сфер преломления социальных отношений), в которых непосредственно протекает деятельность человека, его обычная, будничная жизнь. Обобщенно можно выделить следующие: производственная сфера (все многообразие производственных предприятий от самых мелких до самых крупных объединений и комплексов); социально-бытовая и рекреационная (внепроизводственная – эксплуатация жилья, пользование социально-бытовыми услугами, возможностями здравоохранения, физкультуры и спорта, зонами отдыха и т.п.); культурно-просветительская сфера (сфера приобщения к духовным ценностям – посещение культурных и учебных заведений).

Механизм социального воспроизводства человека на предприятиях, находящихся в различных экономических условиях функционирования, достаточно сложен, но может быть реализован посредством разработки взаимосвязанных экономических и социальных программ, в составе которых:

- выявление проблем социального воспроизводства человека;
- определение социальных приоритетов и социальное целеполагание воспроизводственных процессов;
- формирование научно обоснованных социальных показателей, норм и нормативов социального воспроизводства человека;
- оценка ресурсной составляющей организации процессов социального воспроизводства человека;
- определение сфер разграничения управленческих полномочий и ответственности за процессы и результаты социального воспроизводства человека;
- оценка политических, экономических и социально-психологических результатов социального воспроизводства человека;
- разработка мер по учету ограничений и их преодолению в управлении процессами социального воспроизводства человека.

С учетом изложенного можно утверждать, что экономическая направленность деятельности предприятия должна быть, в основном, социальной. То есть, она может быть охарактеризована как система хозяйствования, обеспечивающая достижение социально ориентированного экономического роста при одновременном экономически ориентированном социальном развитии. Концептуальная схема формирования и функционирования социальной экономики представлена на схеме 1.

Сделаем пояснения по обозначениям сфер деятельности предприятий. Так, связи: 2-1 и 2-3 – экономические инвестиции, 1-2 и 3-2 – инвестиционные доходы; 1-3-5-7 – реализация продукции и услуг; 3-1 – производство средств материального производства; 2-6-7, 6-5-4 – социальные инвестиции; 6-7 – страховые и компенсационные выплаты; 1-4-5-6-2 – капитализация средств; 5-7 – социальная защита и обслуживание населения; 7-4-1, 7-4-5-3, 7-4-6-2 – реализация трудового потенциала; 6-4 – страхование занятости и убытков от трудовых конфликтов; 5-4 – социальная поддержка безработных.

Социальная сфера представляет собой специфическую область государственно-управленческой, научной, учебной, трудовой и хозяйственной деятельности, предметом которой является человек с его потребностями.

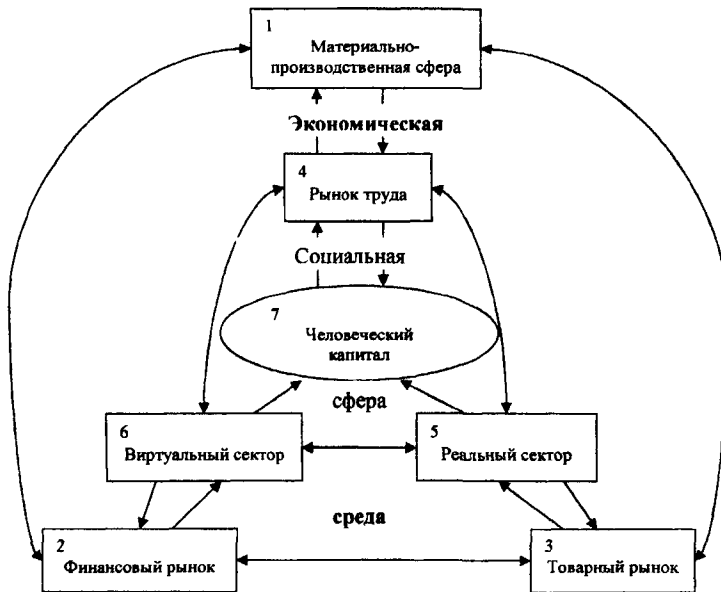


Схема 1 Контуры социальной направленности стратегии экономического развития предприятий

Центральное место в концептуальной схеме занимает человеческий капитал, что по существу означает признание необходимости экономической оценки потенциальных возможностей человека как главного действующего лица в производстве пользующихся спросом интеллектуальных и материальных продуктов и услуг и как наиболее выгодное направление инвестиций. Реализация человеческого капитала как в материально-производственной, так и в социальной сфере обеспечивается путем формирования и использования рынка труда как регулятора занятости и безработицы.

Однако, перед предприятием, функционирующим в рыночной системе хозяйствования, где имеет место достаточно жесткая конкуренция товаропроизводителей всегда стоит вопрос выбора стратегического курса экономического развития: создания системы эффективного использования материальных и нематериальных ресурсов без ориентации на потребителя; быстрая адаптация производства к меняющейся экономической ситуации; ориентация производства на потребительский рынок; ценовая ориентация на потребителя с целью экономического подавления конкурентов; комплексное внедрение новой техники и технологий с целью модернизации производства; повышение качества выпускаемой продукции и т.п.

При этом, надо отметить:

- не происходит сохранения невоспроизводимых ресурсов;
- при принятии решений учитывается только экономическая эффективность;
- отсутствует заинтересованность в создании общественных благ;
- не гарантируется полная занятость, материальное и социальное благополучие;
- не обеспечивается социальный прогресс общества;
- увеличивается продолжительность рабочего времени;
- сокращается удельный вес свободного времени.

То есть, в современных стратегиях экономического развития предприятий не в полной мере учитываются социальные последствия и, в конечном счете, социальная эффективность деятельности предприятий. В производственной деятельности предприятий взаимосвязь социальной эффективности и социальных последствий проявляется в изменениях содержания и условий труда, квалификационного и образовательного уровня работников, их социальной (трудовой, творческой и социально-политической) активности и степени удовлетворенности трудом, стабильности социально-трудовых отношений.

Множественность взаимосвязей социальной эффективности и социальных последствий стратегии экономического развития предприятий обуславливает необходимость многоаспектного подхода к методам их расчетов. Так, в экономических расчетах эффективность исчисляется как отношение затрат и результатов. Как решение поставленного вопроса, необходимо включать в это отношение затраты на социальные и экологические аспекты управленческих решений и соответствующие им результаты / последствия. При этом было бы правомерным социальные и экологические аспекты стратегии экономического развития исчислять в стоимостном выражении. Или другое. Определение эффективности по степени достижения социальных целей возможно по достижению нормативного уровня. Подобный подход позволяет фиксировать состав управленческих решений, механизм их реализации и нормативные значения социального развития в соответствующих программах экономического развития предприятий.

Сравнение целей, норм и результатов достигнутого уровня социального развития может сопровождаться расчетом стоимости различных вариантов стратегии экономического развития предприятий.

Социальные эффекты в современной производственно-экономической деятельности предприятий имеют множество свойств и связей, поэтому каждому из эффектов соответствует ряд показателей. Числовые измерения отражают численное соотношение между измеряемой величиной и избранной единицей (эталоном) измерения. При этом прямое сравнение с эталоном определяет абсолютную величину (эффекта или затрат), а сопоставление двух абсолютных величин – относительную величину показателя. Оценка социального эффекта работниками предприятий

может осуществляться с помощью атрибутивных показателей: лучше – хуже, больше – меньше, сложнее – проще и т.п.

Успешность социальных измерений эффективности стратегии экономического развития предприятий, во-многом, зависит от адекватности в понимании и интерпретации реальных требований общества к социализации человека.

2. Социальные цели стратегии экономического развития предприятий

Результатом деятельности предприятий являются не только материальные блага, потребляемые отдельными физическими или юридическими лицами, но и сущностные черты социального устройства предприятий. Предприятия формируют особенности поведения, которое, в свою очередь, определяет базовые ценности, приоритеты, социальное самочувствие отдельных работников и групп. Это не удивительно, если учесть, что предприятия являются, в сущности, единственными среди экономических образований институтами, самовоспроизводство которых, как и общества в целом, заложено в концепцию их существования, а симбиоз государства и предприятий – единственным способом успешного взаимного существования экономического и социального. В контексте социального приобретают важное значение отношения между управляющей и управляемой подсистемами предприятий, между собственниками, представителями исполнительной дирекции и наемными работниками.

После разрушения административно-командной системы централизованного управления руководители предприятий оказались предоставленными самим себе. В этих условиях в их действиях как представителей юридических лиц возобладали эгоистические мотивы, характерные для физических лиц. Так, руководители предприятий следующим образом формируют и оценивают цели, стратегии экономического развития:

- стабильное функционирование (46,2%);
- развитие научно-технического и экономического потенциала (49,4%);
- развитие трудового коллектива (2,8%).

Соответственно этому взгляду на трудовой фактор как нечто незначимое минимальную оценку получают и проблемы мотивации работников предприятия (стоит напомнить, что именно снижение трудовой мотивации называлось в качестве основного недостатка дореформенной экономической системы). Только 1,6% руководителей считают значимой проблему незаинтересованности работников в хорошей работе. При этом проблема нехватки денежных оборотных средств была отмечена как наиболее значимая 22,7% респондентов, проблемы сбытового характера – 13,4%.

Положение усугубляется и тем, что работники предприятий имеют устойчивую позицию в отношении руководящего звена предприятий:

- засилье бюрократии, чрезмерная централизация, плохая система хозяйствования, неверная социально-экономическая политика, несоответствие слов и реальных дел, самоуспокоенность, нежелание замечать кризисные явления – 37,0%;
- низкие социальные качества руководителей: нет хозяев, коррупция, некомпетентность, каждый руководитель решает личные проблемы, безразличие к судьбе Родины и народа, отсутствие культуры, дисциплины, желания и умения работать – 17,0% и т.п.

В этом контексте отмечается недоверие персонала предприятий к руководителям (72,0%), завышенные самооценки руководителей предприятий своей профессиональной компетенцией (93,0%). Сами же руководители предприятий считают, что персонал выполняет только 15,5 – 20,0% принимаемых решений.

В западной литературе различаются два альтернативных подхода к взаимоотношению работника и предприятия. Первый получил название «философия контракта», второй – «философия судьбы».

По нашему мнению, ни одна из этих форм социальных отношений на предприятии не свойственна типовому отечественному предприятию. Принадлежность к коллективу не рассматривается как «судьба», то есть долговременное и непреодолимое обстоятельство, а контракт не рассматривается (обеими его сторонами – и работодателем, и работником) как обязательное к действию. Для взаимоотношений между работником и предприятием в российских условиях наиболее характерной является своеобразная «философия гостя». Суть ее состоит в следующих особенностях взаимоотношений в треугольнике «работник – коллектив – директор»:

1. принадлежность к данному коллективу является (в отличие от первой модели) важным для данного периода, но временным (в отличие от второй модели) фактором;
2. членство работника в коллективе не накладывает безусловных обязательств на работника, но со стороны коллектива должно быть проявлено уважительное отношение; руководитель поначалу пользуется уважением со стороны работника ввиду статусного распределения ролей, однако очень быстро это распределение стирается, и статус перестает действовать;
3. в свою очередь, руководитель не считает работников незаменимыми и допускает поступки, противоречащие трудовому договору (контракту). Однако по отношению к коллективу в целом директор считает неудобным без крайней нужды предпринимать действия, явно направленные против коллектива;
4. в управленческих решениях руководителя отсутствует контроллинг, обратная связь с персоналом, преобладают административные рычаги воздействия на персонал и т.п.

Поиск концепций и механизма взаимоотношений работника и предприятия, в наибольшей степени отвечающей особенностям отечественного менталитета, национальным традициям и стоящим перед российским обществом актуальным задачам, должен быть, по-нашему мнению, продолжен в направлении экономических решений, имеющих социальную составляющую, что, в конечном счете, усиливает не только взаимную консолидацию руководителей и персонала предприятий, но и повышает экономическую ответственность за результаты производственной деятельности.

Как следствие экономические решения должны быть направлены на формирование и реализацию не только промышленной политики, но и политики социальной как наиболее полно отвечающих задачам развития промышленных предприятий, их социально-экономического потенциала.

Уточним, самое понятие потенциала предприятия как институционально-экономической системы. Это – некий комплекс, включающий:

- потенциал спроса на профильную продукцию предприятия;
- инвестиционный потенциал предприятия как характеристика спроса на акции и другие ценные бумаги предприятия и его привлекательности в качестве объекта прямых инвестиций;
- социальный потенциал предприятия как характеристика привлекательности предприятия в качестве объекта приложения труда

Соответственно эффективность работы предприятия понимается как степень достижения показателей устойчивого развития и гармоничности взаимодействия с внешней социально-экономической и природной средой, а также повышением уровня и качества жизни персонала предприятий.

Обращение внимания к потенциалу предприятий как к системообразующему признаку экономической и социальной эффективности их деятельности важно в связи с тем, что на большинстве обследованных предприятий (№19) отсутствуют:

- самоидентификация предприятия как целостной обособленной системы формирования новых целевых установок и интересов предприятия и работников;
- позиционирование предприятия в рыночной среде;
- изменение стратегического типа предприятия, определяемого такими базисными характеристиками, как степень диверсификации номенклатуры продукции, потребителей и поставщиков, доля предприятия на региональном и отраслевом рынках, соотношение между внутренними и внешними стимулами обновления продукции и технологии, место, занимаемое предприятием в конкурентной группе, и т.п.;
- изменение состава коллектива предприятия, разрыв существовавших ранее функциональных и иных связей между членами коллектива и формирование новых;

- изменение форм и методов управления предприятием в направлении решения социальных вопросов.

Объективизация рассмотрения эффективной деятельности предприятий в контексте экономического и социального обуславливает необходимость формирования стратегических целей социального и экономического развития предприятий.

Как показывает практика, рыночная экономика – отнюдь не неизменная система экономических отношений. В настоящее время на ход развития передовых стран рыночной экономики доминирующее влияние оказывают социальные факторы. Их воздействие распространяется на различные сферы экономики, приводит к изменению структуры общественных потребностей, видов экономической деятельности, ценностей, которые ею создаются. Это позволяет говорить «о «социализации» современной экономики, трансформации рыночной экономики в социально-ориентированную рыночную экономику»

«Социальная экономика» является изучение наиболее развитой формы рыночной экономики, в которой рыночная свобода хозяйствования сочетается с принципом социального выравнивания, социальным прогрессом. Цель формирования социальной рыночной экономики сводится к тому, чтобы на основе конкурентного хозяйства соединить свободу и инициативу с социальным прогрессом, обеспеченным рыночными методами хозяйствования.

Основной проблемой социальной рыночной экономики является исследование противоречия между внутренними законами рынка с его экономической свободой и необходимостью ее ограничения в социальных целях.

Существенным ограничением в соединении экономического и социального в стратегическом развитии предприятий является то, что в отличие от ряда восточноевропейских постсоциалистических стран России была наименее подготовлена к такой трансформации. Это объясняется действием следующих факторов:

- отсутствие частной собственности, легального частного сектора;
- чрезмерная роль государства в экономике, что на практике привело к ее огосударствлению;
- отсутствие предпринимателей, потеря предпринимательской инициативы у населения;
- господство в экономике сверхмонополий;
- неэффективная структура национальной экономики (доминирующая роль военно-промышленного комплекса, второстепенное отношение к развитию отраслей социальной сферы, а также отраслей, создающих потребительские блага);
- низкое качество многих видов отечественной продукции, не позволяющее им конкурировать с аналогичными зарубежными продуктами;

- негативное отношение большей части населения к рыночным отношениям, предпринимателям;
- неподготовленность людей к существованию в условиях рыночной экономики.

Преобразования в экономической деятельности предприятий последних лет позволяет сформулировать социальные цели стратегии их развития: максимально высокий уровень и качество жизни персонала, обеспечиваемый в результате адекватной экономической оценки деятельности работников; социальная обеспеченность жизнедеятельности и жизнеспособности работников в результате формирования программных блоков в стратегии научно-технического и производственно-экономического развития предприятий; рациональное социальное самочувствие работников, связываемое с удовлетворением потребностей и ожиданий в процессе производственной деятельности; формирование социально-психологического климата на предприятии и т.д.

Подобная структуризация социальных целей разделяется большинством респондентов. В частности свою деятельность на предприятиях и в организациях они связывают с повышением уровня материального обеспечения (78,0%), так как по их мнению в последние годы они стали жить хуже (43,1%), с адаптацией к условиям деятельности предприятий, а именно повышением уровня квалификации (81,0%). Утрата работы респондентами воспринимается достаточно болезненно, так как резко ухудшает материальное положение семьи (68,0%), ломает привычный образ жизни (44,0%), содействует утрате чувства собственного достоинства (43,0%), приводит к утрате профессиональной квалификации (42,0%), снижению социального статуса в глазах окружающих (26,0%), резкому ухудшению социального самочувствия (75,0%), агрессивности социальных действий (47,0%), переходу из трудовой сферы в криминальную (22,0%), в т.ч. у молодежи 62,0%

Внимание, в этой связи, на предприятиях к вопросам повышения уровня и качества жизни становится приоритетным, тем более, что коммерциализация медицинского обслуживания, даже при наличии страхового полиса, снизила уровень медицинского контроля, медпомощи и обозначила слои населения, которые не могут воспользоваться комплексом медицинских услуг (до 27,0%), а до 90,0% также и санитарно-курортным обслуживанием. Отметим, что к 1990 году 100,0% населения страны имели такую возможность 1 раз в 7 лет, 40,0% - 2 раза в 5 лет, 30,0% - один раз в год. В настоящее время заполняемость домов отдыха и санаториев не превышает 22,0% при росте тарифов в 27 раз. Тарифы на проезд в зоны отдыха (южные районы) возросли за период с 1991 года в среднем в 135 раз для авиа и в 1100 раз для железнодорожного транспорта.

Преобладание чисто экономических целей над социально-экономическими и социальными приводит к кризису ценностных ориентаций: 28,0% респондентов оценивают свою активность в сфере производст-

ва весьма посредственно; предприимчивость еще более – 4,5%, инновационность мышления – 0,1%, 44,0% респондентов отмечают потерю интереса к своей работе; 47,5% - не удовлетворены условиями труда и его оплатой. Намечается и рост девиаций у работников, занятых в сфере производства. А, как известно, « опасные человеческие наклонности можно направлять по сравнительно безобидному пути там, где существуют перспективы делать деньги и накапливать личное богатство. Эти же наклонности, если они могут быть удовлетворены таким путем, могут найти выход в жестокости, безрассудном стремлении к личной власти, влиянию и др.»¹

Социальная ориентация стратегии экономического развития предприятий по мнению респондентов (№320) повышает включенность человека в созидательную деятельность за счет возрастания предприимчивости, инициативности, признания успехов в труде, возможности самовыражения, усиления стабильности положения на производстве и доходов, роста адаптивности и изменяющимся условием функционирования предприятий, определенности своего положения в долгосрочной перспективе и т.д.

3. Факторы социальной направленности стратегии экономического развития предприятий

В настоящем исследовании факторы социальной направленности стратегии экономического развития предприятий мы подразделяем на внешние, внутрипроизводственные и личностного восприятия.

Внешние социальные факторы необходимо увязывать с покупательной способностью (схема 2), с динамикой социальной самоидентификации (схема 3), с динамикой показателя социального настроения населения (схема 4).

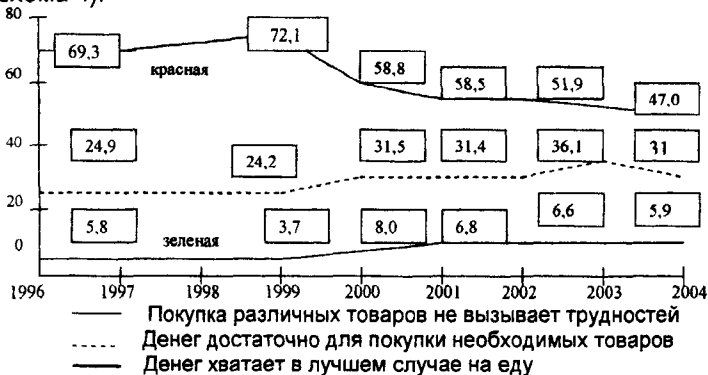


Схема 2 Оценка покупательной способности доходов населения (в % к числу опрошенных)

¹ Кейнс Дж. Общая теория занятости процента денег // Антология экономической классики – Т2 М. Эконом, 1993, с 425

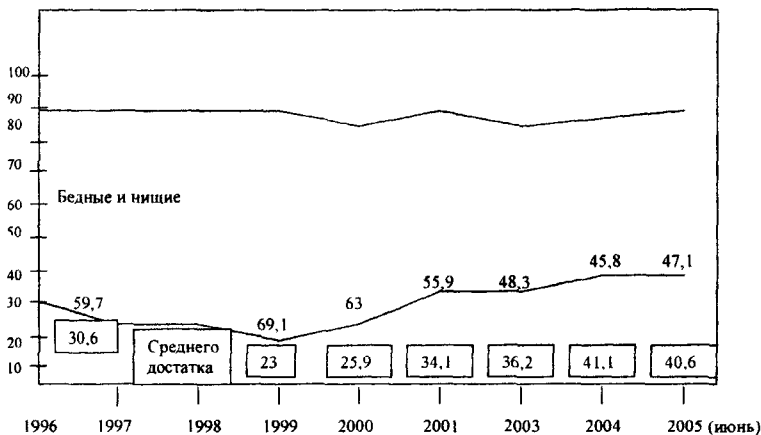


Схема 3. Динамика социальной самоидентификации населения (в % к числу опрошенных)

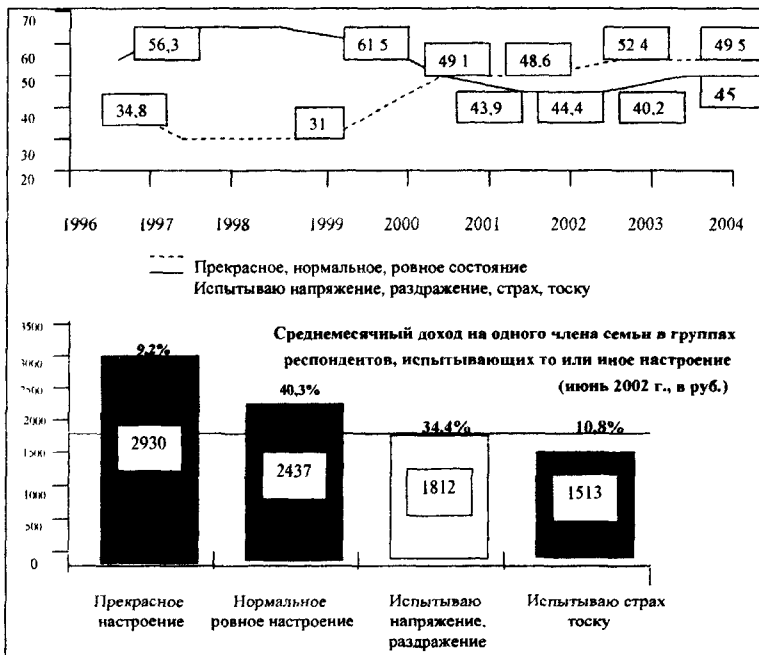
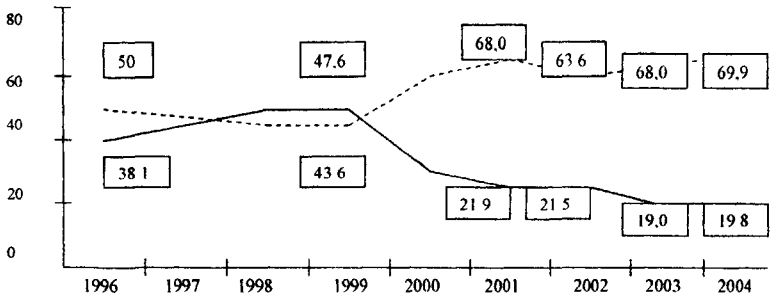


Схема 4. Динамика показателя социального настроения (в %)

К числу социальных факторов внешней среды функционирования предприятий можно отнести и уровень запаса терпения населения, обусловленного экономическими обстоятельствами жизнедеятельности (схема 5):



----- Все на то плохо и можно жить; жить трудно, но можно терпеть
 ————— Терпеть бедственное положение уже невозможно

Схема 5. Динамика уровня запаса терпения населения (в %)

Последствия влияния внешних факторов выглядят весьма удручающе. Если взять за основу технологию участия человека в системе экономических преобразований: управляющий, берущий, избегающий, социально-полезный,¹ то окажется следующее:

- 1 Управляющий тип – это тип самоуверенного и напористого человека с незначительными социальными интересами составляет по экспертным оценкам 0,3% в профессиональной структуре предприятий.
- 2 Берущий тип – это люди с преобладающей паразитической установкой, удовлетворяющие свои социальные потребности и интересы за счет других составляет до 55,0% от общего числа работников предприятий.
- 3 Избегающий тип – это люди без достаточного социального интереса и активности для решения своих собственных проблем составляет до 20,0% работников.
- 4 Социально-полезный тип людей соединяет в себе высокую степень социального интереса и высокого уровня социальной активности – до 15,0% работников.

Следовательно, невнимание к социальной направленности стратегий экономического развития предприятий формирует в их структуре так называемое «профессиональное болото», признаками которого являются иждивенчество, паразитирование и социальная агрессия

¹ См подробнее Adler A (1956) The individual psychology of Alfred Adler. A systematic presentation of selections from his writing. V. L. SRR Finsbacher (Eds) New York: Basic Books

В числе внутрипроизводственных факторов социальной направленности стратегии экономического развития предприятий мы выделяем факторы социальных оценок различных видов деятельности. Так, по мнению респондентов (№1750) добились значительных успехов (3,3%), добились определенных успехов (45,6%), практически ничего не добились (39,7%), положение дел ухудшилось (6,5%). Причинами этих оценок респонденты называют парадность, показуху, очковтирательство (14,3%); экономическую безграмотность аппарата управления (18,7%); недостаточную активность персонала предприятий (18,4%); отсутствие стимулов и заинтересованности в работе (20,2%); бездеятельность и бесхозяйственность (8,2%); отсутствие гласности в работе и широкого обсуждения стратегии развития предприятий (5,5%).

Подобные оценки предполагают на предприятиях создание условий содействию взаимопонимания между субъектами хозяйствования (фактор перцепции), взаимодействия в решении стратегических задач развития (фактор делового взаимодействия), продуктивного сотрудничества и партнерства (фактор деловых коммуникаций) Эти факторы призваны обеспечивать:

- обязательность контактов персонала предприятия, независимо от их симпатий и антипатий (82%);
- предметно-целевое содержание делового взаимодействия (87%);
- соблюдение формально-ролевых принципов взаимодействия участников производственно-экономической деятельности, с учетом должностных ролей, прав и функциональных обязанностей, субординации и делового этикета (71%);
- взаимозависимость всех участников делового взаимодействия в достижении экономических результатов от деятельности предприятия и при реализации личных намерений и ожиданий (68%);
- социальный контроль за соответствием экономических решений и миссии, целям и задачам развития предприятия (68%);
- соблюдение конвенциональных ограничений, характеризующих социальные и правовые нормы, регламенты, протоколы, инструкции и т.п. (54%);
- соблюдение эмоциональной культуры делового взаимодействия (52%) и т.п.

В числе социальных внутрипроизводственных факторов необходимо обозначить и фактор ожиданий персонала, связываемый с улучшением своего благосостояния, выраженного показателями уровня и качества жизни; улучшением условий труда; улучшением социально-психологического климата, созданием комфортной обстановки в работе; развитием творческой компоненты в труде и т.п. Однако эти ожидания оправдываются далеко не всегда. Так, в среде наемных работников живут в долг – 34%; денег хватает только на продукты питания – 35%; денег хватает только на самое

необходимое – 27%; денег в целом хватает – 5%. Отметим, что респонденты не учитывают тенденции роста квартплаты, коммунальных услуг, энергоносителей в год в среднем на 25 – 30% при росте заработной платы в 5 – 7%. Что касается производственной сферы, то в период с 1996 года прослеживается устойчивая тенденция роста физических нагрузок (44,0%), увеличения темпов работы (25,0%), роста нервного напряжения (24,0%), снижения эмоционального тонуса (23,0%), ухудшения социально-психологического климата (20,0%).

В числе социальных факторов и фактор профессионального распознавания. Этот фактор характеризуется следующими социальными оценками:

- работники предприятия верят в профессионализм руководителя – 11,0%;
- работники предприятия верят в нравственные позиции руководителя – 7,0%;
- работники предприятия считают, что оно развивается с учетом их интересов – 1,0%;
- работники предприятия хотели бы изменений в составе руководства – 82,0%;

Для этого фактора характерны оценки руководителем профессиональных качеств работников:

- работники, профессиональные качества которых соответствуют стратегии развития предприятия – 11,0%;
- работники, которых необходимо заменить, как несоответствующих складывающимся профессиональным требованиям – 44,0%;
- работники, которых можно охарактеризовать как откровенный балласт – 27,0%;
- работники, способные адаптироваться к новым условиям деятельности предприятия – 18,0%.

Подобные социальные оценки руководителей и респондентов предприятий, несомненно, влияют на социальную направленность стратегии экономического развития предприятий и обуславливают учет такого фактора, как фактор социальных требований:

- проявление деловой активности в рамках границ, определенных нормами этики и интересами общества;
- позитивное реагирование на социальные приоритеты и запросы общества;
- постоянную готовность предпринять действия, чтобы избежать конфронтации с регулируемыми нормами;
- поддержание баланса между интересами акционеров и общества в целом;
- обеспечение гражданской позиции предприятия в обществе.

Но для реализации в практической деятельности этого фактора необходимо учитывать и фактор социальных мотиваций.

Содержание мотива поведения складывается из двух составляющих, среди которых программы и цели деятельности. Они должны быть тесно связаны друг с другом, так как программа уточняет те средства, с помощью которых может быть реализована цель. Поэтому очень важно, чтобы цель оправдывала средства, предусматриваемые программой. В любом другом случае, например, в случае, когда руководитель предприятия «работает на карман», мы наблюдаем противоборство идеологий и, в конечном счете, стагнацию в деятельности предприятий.

В группе факторов социальной направленности стратегии экономического развития предприятий мы выделяем и факторы личностного восприятия управленческих решений, среди которых:

- репродуктивный – умеет требовать от других то, что знает сам и что предписывают приказы и распоряжения;
- адаптивный – умеет приспособить свои требования к особенностям подчиненных;
- локально-моделирующий – владеет стратегиями формирования у подчиненных системы знаний, умений, отношений по отдельным задачам и выдвигаемым требованиям;
- системно-моделирующий – владеет стратегиями побуждения подчиненных к самообразованию, самоорганизации, творческой самореализации, самоконтролю, то есть владеет научно обоснованной системой воздействия на подчиненных, которое обеспечивает достижение ими стабильных результатов в труде в прогнозируемых условиях и ситуациях;
- инновационно-творческий – мастерски владеет искусством руководства, для оптимального задействования творческого потенциала субъектов труда активно реализует авторские модели, алгоритмы и технологии, обеспечивая в нестандартных ситуациях реализацию адекватных управленческих мер.

Опрос руководителей предприятий, среди которых находятся в возрасте от 26 до 40 лет – 58,1%, имеют высшее техническое – 44,8% или высшее экономическое – 18,1% образование, стаж работы от 6 до 10 лет – 23,3% в настоящее время следующим образом оценивают положение руководимых ими предприятий:

- экономический подъем, перспективы вполне удовлетворительные – 21,6%;
- экономическое положение хорошее, однако перспективы неясны – 17,2%;
- есть основание опасаться, что экономическое благополучие сменится трудными временами – 11,2%;

- пока держимся на плаву, но не без труда – 22,1%;
- предприятие испытывает временные трудности – 14,7%;
- предприятие длительное время не может справиться с экономическими трудностями – 8,6%;
- предприятие находится на грани банкротства – 3,5%.¹

По мнению работников предприятий, обращающих внимание на приоритетность разработки стратегии развития предприятий (65,5%), в числе важных последствий их реализации деконфликтизация трудовых отношений – 37,9%, обеспечение рациональной оплаты труда – 30,2%, формирование кадровой политики – 27,6%, социальное развитие коллектива предприятия – 22,4%, охрана труда – 14,7%, проведение технической политики – 8,6% и т.п.

Наличие личностных факторов восприятия результатов реализации стратегии экономического развития предприятий предопределяет необходимость самооценки различных групп работников по степени адекватности их поведения в контексте проводимой работы на предприятии. Суть самооценки, по нашему мнению, состоит в:

- определении собственных потребностей и ценностных ориентаций реализуемых в процессе деятельности на предприятии;
- активизации способности воспринимать управленческие решения без субъективных искажений, предупреждений и антисоциальных действий;
- формировании синтетического мышления, позволяющего понять разрозненные явления, прямо и косвенно влияющие на процесс принятия стратегических решений;
- формировании поведенческой позиции, в основе которой созидание, а не разрушение;
- формировании психологической устойчивости к ситуациям повышенной неопределенности в системе производства и т.п.

4. Организационный механизм обеспечения социальной эффективности стратегии экономического развития предприятий

Организационный механизм в контексте проведенного исследования представляет собой комплекс программных действий обеспечения социальной эффективности стратегии экономического развития предприятий, включающий: учет социальной действительности, учет социальный качеств и социальных потребностей работников, социальные измерения качества трудовой жизни, методы и процедуры социальной направленности формирования стратегии экономического развития предприятий.

¹ Исследование проведено в период с 2003 по 2005 год (№178) под руководством профессора В.К.Потемкина в рамках темы фундаментальных исследований «Социальные резервы экономического развития предприятий» ИРЭ РАН

Целесообразность осуществления названных мероприятий подтверждается и данными социальной диагностики результатов экономических реформ, в которой социальная сфера призвана стать основой. Так, по экспертным оценкам работников ряда отраслей лишь 3,3% считают, что в сфере социальной политики достигнуты значительные успехи; 6,5% считают важным отметить ухудшение состояния дел, а 39% полагают, что принятыми мерами в активизации социальной политики «практически ничего не добились». Необходимо отметить и такой факт, что большинство опрошенных (66,7%) отмечают возможность достижения поставленных социальных целей в экономической реформе при последовательной реализации мер. Среди приоритетных мер такие как: совершенствование управления хозяйственным механизмом (19,4%); повышение заинтересованности и сознательности людей (18,7%); искоренение бюрократизма (16,6%); повышение требовательности ко всем работникам, искоренение недисциплинированности, безответственности (16,5%); ускорение научно-технического прогресса (14,8%); расширение демократических начал в управлении, повышение гласности (10,8%); борьба с криминалом в сфере производства и общественной жизни (82,0%); обеспечение физической и экономической безопасности работников (50,5%) и др.

По самооценкам респондентов, причинами, которые в настоящее время мешают включению человека в полной мере в экономическую систему, являются следующие: не созданы условия и идеи подмена дела разговорами (54,7%); искажение в низовом звене управления сути экономических решений, увод их от основных стратегических направлений (31,4%) и сознательное искажение результатов экономической деятельности (7,8%) с целью ухода от решения социальных задач на предприятии.

Можно полагать, что характерными для подобных оценок является устоявшееся мнение респондентов о том, что они за последние 2-3 года стали жить несколько хуже (32,7%), или значительно хуже (12,7%). И среди важнейших причин снижения уровня жизни называются такие, как удорожание стоимости товаров и продуктов питания (50,8%), фактическое снижение уровня оплаты труда (28,1%). Или другое: в анализируемых предприятиях не созданы условия для повышения личной заинтересованности в труде (84,2%), не внесено рыночных механизмов в производственную деятельность (60,5%), отсутствует внимание к человеку труда (78,0%). Кроме того, респонденты отмечают:

1. несовершенство системы оплаты труда (27,2%);
2. недостатки в организации труда (24,2%);
3. отсутствие условий для экономии рабочего времени (16,3%);
4. социальная апатия в труде (11,0%);
5. отсутствие требовательности к работникам (9,6%);
6. недостаточный учет в практической работе общественного мнения (9,2%);

7. изоляция руководителей предприятия от персонала структурных подразделений (93,0%).

Заметим, что у респондентов имеет место нестыковка мер, которые они намерены реализовать с целью увеличения личного вклада в работу предприятия. Так, 22,4% респондентов видят свой личный вклад в совершенствовании профессионального мастерства; 18,9% - в изыскании резервов повышения производительности труда и качества работы; 17,7% - во влиянии на утверждение принципа социальной справедливости; 15,1% - в воспитании в себе активной жизненной позиции; 13,4% - в борьбе за гласность, критику и самокритику; 9,9% - в участии в самоуправлении предприятием и другое.

Учет социальной действительности предполагает следующую схему обеспечения социальной эффективности стратегии экономического развития предприятий: целевые задачи – индикаторы факторов – индикаторы состояния – индикаторы реагирования.

Развитие социальных качеств человека, во многом, зависит от экономических условий его жизнедеятельности. Но дело здесь не только в постулате: «Производство производит человека. .»¹, но и в самой действительности, в практике повседневной жизни.

Однако, действительность не позволяет ограничиться справедливостью общего утверждения, а настоятельно требует и выявления каналов этого влияния, и раскрытия механизма воздействия экономических условий жизнедеятельности на формирование социальных качеств человека. Тогда, видимо, можно будет в будущем придать этому процессу более последовательный, закономерный, управляемый характер и говорить о социальной эффективности экономических решений, определяющих стратегию развития предприятий. Восприятие наемными работниками экономических решений в стратегии развития предприятий без учета конкретики социальной эффективности предлагаемых мер и механизмов, позволяющих заметно ощутить повышение уровня и качества жизни, можно оценить как негативное (97,0% респондентов). В тоже время более 80,0% респондентов социальную эффективность экономической деятельности предприятий связывают с удовлетворением своих потребностей, суммирующихся показателем «качества трудовой жизни» (схема 6).

По мнению респондентов (72,0% - инженерно-технических работников, 92,0% - рабочих основного и вспомогательного производства, 47,0% - руководителей различных уровней управления) качество трудовой жизни является на современном этапе важнейшим стимулом роста производительности труда на передовых предприятиях. Оно определяется состоянием трудового коллектива, хорошей системой оплаты труда, эффективным рабочим местом, отношением руководства предприятия к сотрудникам,

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 42, с. 101

возможностью служебной карьеры и объективной аттестацией кадров, обеспечением социальных гарантий и дополнительных благ сотрудникам

В организационном механизме обеспечения социальной эффективности стратегии экономического развития предприятий мы выделяем блок социальных измерений качества трудовой жизни. Экспертная оценка по 10-балльной системе КТЖ позволила установить, что состояние дел в трудовом коллективе оценивается в 3,2, оплата труда – 2,3; состояние рабочего места – 3,4; руководство предприятий – 2,7; возможности карьерного продвижения – 2,1, социальные гарантии – 1,2; социальные блага – 1,2.

Деятельность предприятий практически всегда основывается на степени участия персонала в подготовке и принятии управленческих решений, методах их реализации. Форма и характер участия персонала в деятельности предприятия зависит от сложившейся кооперации и интеграции труда; распределения функций, полномочий и работ; системы стимулирования труда, то есть она строится на организационных и экономических основах управленческих решений (схема 7).

Среди методов обеспечения социальной эффективности экономического развития предприятий мы обозначаем следующие:

- социальная, организационная и экономическая диагностика деятельности;
- информационное обеспечение деятельности предприятия и управления;
- оценка профессионального уровня персонала предприятия;
- определение степени соответствия оргструктур характеру деятельности предприятия;
- моделирование и регулирование отношений между субъектами производственной деятельности (схема 8).

Каждый из этих методов предусматривает процедуры реализации.

Процедуры первого метода: формирование и обоснование социально-экономического мониторинга по вопросам производственной деятельности и эффективности управления; выявление тенденций и закономерностей развития производства; стабилизация отношений производственного управления и их саморегулирование при изменении технико-технологической и экономической структуры производства; нормативное закрепление отношений производственного управления.

Процедуры второго метода: правовое, экономическое, организационное, социально-психологическое информирование субъектов производственной деятельности; создание системы информации в иерархической структуре управления предприятием с целью повышения его эффективности; определение временного интервала системного обмена информацией; информационная регламентация процессов производства и управления; коррекция информационных потоков при изменяющихся условиях производства и управления.



Схема 6. Группировка показателей качества трудовой жизни, характеризующих социальную эффективность стратегии экономического развития предприятий

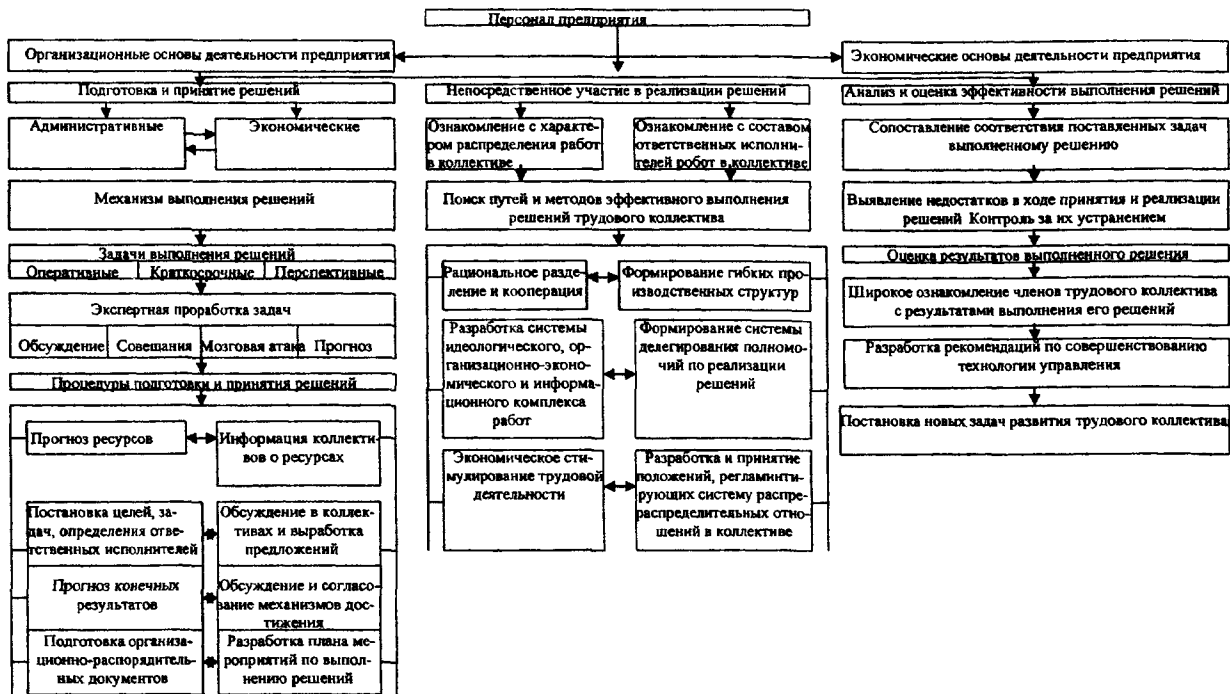


Схема 7. Организационные и экономические основы деятельности предприятия как фактор социальной эффективности стратегии экономического развития предприятий

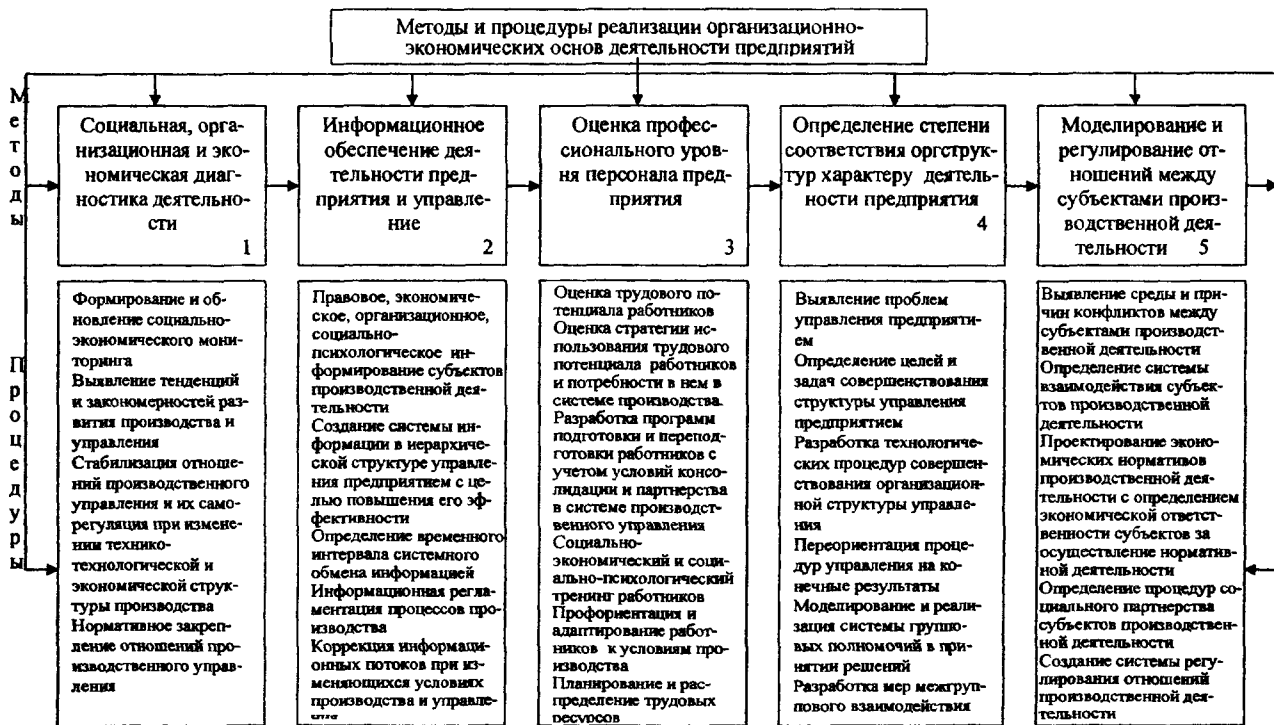


Схема 8. Методы и процедуры обеспечения социальной эффективности стратегии экономического развития предприятия

Процедуры третьего метода: оценка трудового потенциала работников; оценка стратегии использования трудового потенциала работников и потребностей в нем в системе производства; разработка программ подготовки и переподготовки работников с учетом консолидации и партнерства в системе производства и управления; социально-экономический и социально-психологический тренинг работников; профориентация и адаптирование работников к условиям производства; планирование и распределение трудовых ресурсов.

Процедуры четвертого метода: выявление проблем управления предприятием; определение целей и задач совершенствования структуры управления предприятием; разработка технологических процедур совершенствования организационной структуры управления; переориентация процедур управления на конечные результаты; моделирование и реализация системы групповых полномочий в принятии решений; разработка мер межгруппового взаимодействия.

Процедуры пятого метода: выявление среды и причин конфликтов между субъектами производственной деятельности; определение системы взаимодействия субъектов производственной деятельности; проектирование экономических нормативов производственной деятельности с определением экономической ответственности субъектов за осуществлением нормативной деятельности, определение процедур социального партнерства субъектов производственной деятельности; создание системы регулирования отношений производственной деятельности.

Можно полагать, что рассматриваемые методы и процедуры организации и управления производственной деятельностью – лишь небольшая часть сложного механизма преобразований, однако они в полной мере соответствуют требованиям организационно-экономических преобразований в системе производства, в своей реализации имеют целевую не только экономическую, но и социальную направленность.

По результатам диссертационного исследования опубликованы следующие работы:

Монографии:

1. Михайлов С.Г. Стратегические принципы и механизм обеспечения эффективной деятельности предприятий. – СПб.: РАЕН, Секция «Экономика и социология» Санкт-Петербургское отделение, 2004. – 15,0 п.л.
2. Михайлов С.Г. Социальная эффективность стратегии деятельности предприятий. – СПб. Терция, 2006. – 14,5 п.л.

Брошюры:

3. Михайлов С.Г. Социально-ориентированные стратегии развития предприятий. – СПб.: СПбАУП, 2005. – 0,8 п.л.

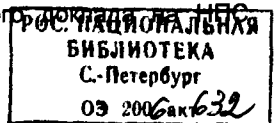
- 4 Михайлов С.Г. Формирование стратегических целей социального и экономического развития. – СПб.: СПбАУП, 2005. – 2,2 п.л.
- 5 Михайлов С.Г. Социальные факторы стратегии развития предприятий. – СПб.: РАЕН, Секция «Экономика и социология» Санкт-Петербургское отделение, 2005. – 5,75 п.л.
6. Михайлов С.Г. Социальная эффективность стратегии развития предприятий. – СПб.: РАЕН, Секция «Экономика и социология», Санкт-Петербургское отделение, 2005. – 4,0 п.л.

Публикации в журналах, рекомендованных ВАК РФ:

7. Михайлов С.Г. Исследование динамики эффективности производства при реализации инвестиционных проектов. – СПб.. Научно-технические ведомости СПбГТУ, №2, 1999. – 0,5 п.л.
8. Михайлов С.Г. Системный подход к управлению эффективностью производственной деятельности в условиях рыночной экономики. – СПб.: Научно-технические ведомости СПбГТУ, №4, 1999. – 0,5 п.л. (в соавторстве с Э.А.Козловской)
9. Михайлов С.Г. Экономические реформы и их социальные последствия в сфере государственного управления. – М.: Труд и социальные отношения, №1, 2006. – 0,8 п.л.
10. Михайлов С.Г. Социальная диагностика и методы рационализации системы управления предприятиями. – М.: Труд и социальные отношения, №2, 2006. – 0,7 п.л. (в соавторстве с В.К.Потемкиным)

Статьи, тезисы препринты научных докладов:

11. Михайлов С.Г. Вопросы управления эффективностью производственной деятельности. – СПб.. Пульс, 1998. – 2,0 п.л.
12. Михайлов С.Г. Управление эффективностью производственной деятельностью предприятия в рыночной экономике. – СПб.: СПбГТУ, 1999. – 0,8 п.л.
13. Михайлов С.Г. Социальные последствия экономических решений на предприятиях – В сб.: Экономическая наука и Санкт-Петербургский университет: история и современность. – СПб.: 1999. – 0,2 п.л.
14. Михайлов С.Г. Инвестиционная политика и анализ в системе управления эффективностью производственной деятельности – В сб.: Актуальные проблемы финансов и банковского дела. – СПб.: СПбГИЭУ, 2000. – 0,4 п.л.
- 15 Михайлов С.Г. Социально-психологические факторы формирования стратегического выбора развития предприятий. – В сб.: Современные проблемы экономической психологии в России Социокультурный аспект. – СПб.: СПбАУП, 2001 – 0,8 п.л
- 16 Михайлов С.Г. Практикум по социологическому консультированию предприятий. – СПб.: СПбАУП, 2001. – 1,0 п.л
17. Михайлов С.Г. Социальные индикаторы стратегического выбора управленческих решений. – Препринт научного доклада на ИПС



- «Управление персоналом и бизнес коммуникации». – СПб.: СПБАУП, 2001. – 1,0 п.л.
18. Михайлов С.Г. Социальная диагностика управленческих решений на предприятии. – Препринт научного доклада на НТС «Экономика, инвестиции, трудовой потенциал регионов» – СПб.: СПбГУЭФ, 2001. – 1,0 п.л.
 19. Михайлов С.Г. Социальная эффективность управленческих решений – В сб.: Актуальные проблемы менеджмента в России на современном этапе. – СПб.: СПбГУ, 2001. – 0,2 п.л.
 20. Михайлов С.Г. Процедуры обеспечения социальной эффективности управленческих решений – Ученые записки «Управление персоналом», Книга II, СПб.: СПбГУЭФ, 2004. – 0,6 п.л.
 21. Михайлов С.Г. Стратегия развития предприятий и оценка их социальных последствий. – СПб.: Личность и культура, №1, 2005. – 0,3 п.л.
 22. Михайлов С.Г. Социальная диагностика процессов реализации стратегии гибкого маневрирования предприятий на потребительском рынке. – СПб.: Личность и культура, №2, 2005. – 0,5 п.л.
 23. Михайлов С.Г. Социальные измерения качества трудовой жизни на предприятиях. – В сб.: Актуальные проблемы менеджмента в России на современном этапе: планирование и управление стратегическим развитием предприятий. – СПб.: СПбГУ, 2005. – 0,2 п.л.
 24. Михайлов С.Г. Позиционирование показателей социальной эффективности в управленческих решениях. – Ученые записки «Управление персоналом», Книга III, СПб.: СПбГУЭФ, 2005. – 0,9 п.л.
 25. Михайлов С.Г. Социальные последствия стратегического выбора деятельности предприятий – В сб.: Актуальные проблемы менеджмента в России на современном этапе: пути достижения высокой конкурентоспособности. – СПб.: СПбГУ, 2006. – 0,1 п.л.

МИХАЙЛОВ СЕРГЕЙ ГРИГОРЬЕВИЧ
АВТОРЕФЕРАТ

Лицензия ЛР № 020412 от 12.02.97

Подписано в печать 12 05 06 Формат 60x84 1/16 Бум офсетная
Печ л 2,0. Бум. л 1,0. РПТ изд-ва СПбГУЭФ Тираж 100 экз Заказ 406

Издательство Санкт-Петербургского государственного университета
экономики и финансов
191023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д. 21

2006A

15785

15785