

На правах рукописи



Парсюкевич Антон Мечиславович

**БЛАГОПОЛУЧИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ МОНОТЕРРИТОРИИ
В УСЛОВИЯХ РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ ГРАДООБРАЗУЮЩЕГО
ПРЕДПРИЯТИЯ**

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Екатеринбург – 2015

Работа выполнена на кафедре экономики труда и управления персоналом
ФГБОУ ВПО «Уральский государственный экономический университет»

- Научный руководитель: кандидат экономических наук, доцент
Федорова Алена Эдуардовна
- Официальные оппоненты: **Колосова Риорита Пантелеймоновна**, доктор
экономических наук, профессор, ФГБОУ ВО
«Московский государственный университет
имени М. В. Ломоносова», заведующая
кафедрой экономики труда и персонала
- Макарова Мария Никитична**, кандидат
экономических наук, ФГБУН Институт
экономики Уральского отделения Российской
академии наук, младший научный сотрудник
Центра исследований социэкономической
динамики
- Ведущая организация: **ФГБОУ ВПО «Омский государственный
университет им. Ф.М. Достоевского»**

Защита диссертации состоится 02 июня 2015 г. в 13:00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.285.12 на базе ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина» по адресу: 620002, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19, зал заседаний Ученого совета (И-420).

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», <http://dissovet.science.urfu.ru/news2/>

Автореферат разослан 30 апреля 2015 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета



Ильина Ангелина Владимировна

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы диссертационного исследования. Динамические процессы, происходящие в социально-экономическом развитии мирового хозяйства, оказывают существенное влияние на состояние трудовых ресурсов как фактора производства и главного ресурса экономики в целом. Социально-экономические преобразования и кризисные явления, наблюдаемые в последние годы в российской экономике, обусловили трансформацию социально-трудовой сферы, которая оказалась наименее адаптированной к новым реалиям экономической жизни общества. В свою очередь, качественное и количественное состояние трудовых ресурсов определяет эффективность процессов экономического роста, а благополучие трудовых ресурсов является одной из важнейших качественных характеристик.

Особую актуальность приобретают вопросы поддержания и повышения качества трудовых ресурсов монопрофильной территории в условиях реструктуризации градообразующего предприятия, в преобладающей степени обеспечивающего условия жизнедеятельности в населенном пункте. Между тем, в настоящее время имеет место процесс изменения роли градообразующего предприятия в системе управления социально-трудовой сферой моногорода. Принципиальное сокращение социальных функций главного предприятия обуславливает частичное финансовое обеспечение его социально-гуманитарной инфраструктуры, предназначенной, прежде всего, для работников и их семей. Постепенно становится менее значимой его роль в сохранении и прямой поддержке функционирования системы жизнеобеспечения населения, которая переходит в ведение государственных и частично муниципальных организаций и предприятий, а его место в функционировании жилищно-коммунального хозяйства, сфере услуг, торговли, общественного питания моногорода сегодня является вторичным.

Все это неизбежно отражается на состоянии трудовых ресурсов территории присутствия градообразующего предприятия. Следовательно, существует необходимость мониторинга факторов, характеризующих влияние градообразующего предприятия на социально-экономическое состояние моногорода в целом и социально-трудовую сферу, в частности. Анализ основных особенностей социально-трудовых отношений в монопрофильном муниципальном образовании, степени социальной ответственности и социальной ориентированности поведения градообразующего предприятия представляется значимым условием разработки эффективных методов управления трудовыми ресурсами монотерритории.

В этой связи исследование вопросов, связанных с влиянием реструктуризационных процессов, происходящих на градообразующем предприятии, и сопряженных с ними преобразований в социально-трудовой сфере моногорода, на благосостояние трудовых ресурсов монопрофильной территории приобретает особую значимость. В условиях хронической нехватки материальных и финансовых средств муниципального образования, поиск эффективных методов управления благополучием трудовых ресурсов становится важнейшей задачей и необходимым элементом устойчивого развития не только отдельно взятого моногорода, но и региона в целом.

Исторически сложилось, что ориентирование хозяйствующих субъектов на устойчивое развитие в большей мере связано с решением вопросов экологического загрязнения территории присутствия предприятия. Между тем, сегодня становится очевидной необходимость озвучивания и исследования проблемы социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов. Так, например, стремление градообразующего предприятия к сокращению издержек на рабочую силу и снижению затрат на социальную инфраструктуру моногорода оказывает болезненное влияние на локальный рынок труда и экономически активное население. Последствия данного негативного воздействия характеризуются ухудшением благополучия трудовых ресурсов и других членов общества.

Решение задач по снижению уровня социального загрязнения социально-трудовой сферы монотерритории от экономической деятельности градообразующего предприятия существенно сдерживается отсутствием научно-обоснованного информационного и методического обеспечения мониторинга, анализа и оценки факторов и процессов социального загрязнения, а также управления благополучием трудовых ресурсов монопрофильной территории. Таким образом, актуальность темы диссертационного исследования связана с насущной потребностью разработки методов эффективного управления благополучием трудовых ресурсов монотерритории на основе мониторинга уровня социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов.

Степень научной разработанности проблемы. Анализ научной литературы показал, что исследованию проблем развития моногородов и градообразующих предприятий посвящены работы следующих авторов: Е.Г. Анимиды, Г.Д. Антонова, М.Л. Белоножко, В.С. Бочко, З.А. Васильевой, М.А. Вирула, М.В. Глазырина, А.Ю. Даванакова, О.П. Ивановой, В.А. Кожина, Е.А. Колесник, Н.И. Крысина, В.Н. Лексина, В.Я. Любовного, Т.Н. Неровни, А.А. Нещадина, Н.Т. Обоймовой, А.А. Преснецова, В.С. Провалова, А.И. Татаркина, И.Д. Тургель, Т.В. Ускова, А.Н. Швецова и др. Предметом изучения выступают проблемы социально-экономического развития моногородов, отдельные вопросы стратегического управления социально-экономическим развитием моногородов, социальная ответственность градообразующего предприятия. Но, несмотря на высокий интерес ученых к проблемам моногородов, до настоящего времени российскими исследователями не рассматривалась проблема негативного влияния главного предприятия на социально-трудовую сферу моногорода через призму феномена социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов как фактора снижения физического и социально-психологического благополучия трудовых ресурсов.

В зарубежной литературе феномен социального загрязнения описывается в работах М. Гатти, З. Дворжаковой, Дж. Пфеффера, Такие формы негативных процессов в социально-трудовой сфере, набирающие темпы своего развития в наши дни и являющиеся следствием приверженности предприятий стратегиям сокращения затрат на рабочую силу, как прекаризация занятости и токсические практики управления персоналом рассматриваются Е. Андерхиллом, Р. Долинчи, А. Каллебергом, М. Куинланом, Р. Лукасом, Г. Стэндингом, Р. Тревитиком, Е. Томпа, Х. Скот-Маршалом, П. Фаллоном, К. Хевисоном и др.

Особо следует указать на ограниченное количество исследований в нашей стране, непосредственно относящихся к проблемам прекаризованного труда. В связи с этим, можно отметить работы В.Н. Бобкова, Е.Я. Варшавской, О.В. Вередюк, И.В. Доновой, Р.П. Колосовой, Э.Н. Соболева, Т.О. Разумовой, А.Э. Федоровой и др. Вопросы удовлетворения потребностей работников в самосохранении, выражающихся, в числе прочего, в заботе о здоровье трудовых ресурсов, в разной мере отражены в работах А.Б. Бакирова, В.Г. Коноваловой, А.Я. Кибанова, Т.Л. Лепихина, Л.У. Рахимовой, Д.А. Шаменкова и др.

Вместе с тем, анализ отечественных и зарубежных источников позволяет сделать вывод о том, что проблема влияния экономической деятельности хозяйствующих субъектов на состояние здоровья и социально-психологическое благополучие экономически активного населения монотерритории изучена недостаточно. Слабо разработаны методические основы анализа прекаризации труда, практически не исследуются вопросы физического и социально-психологического благополучия трудовых ресурсов.

Цель и задачи исследования. Цель диссертационной работы состоит в разработке теоретико-методических подходов к сущности феномена социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов как фактора благополучия трудовых ресурсов монотерритории в условиях реструктуризации градообразующего предприятия.

Поставленная цель достигается решением следующих взаимосвязанных *задач* исследования:

1) идентифицировать феномен социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов как фактора снижения физического и социально-психологического благополучия трудовых ресурсов;

2) разработать и реализовать методическое обеспечение оценки и анализа уровня социального загрязнения монотерритории от экономической деятельности хозяйствующих субъектов и эффективности управления благополучием трудовых ресурсов градообразующего предприятия;

3) разработать управленческие подходы к решению проблемы социального загрязнения монотерритории от экономической деятельности хозяйствующих субъектов на основе анализа и оценки эффективности управления благополучием трудовых ресурсов градообразующего предприятия.

Объектом исследования является социально-трудовая сфера монопрофильной территории, трансформирующаяся вследствие реструктуризации градообразующего предприятия.

Предмет исследования – факторы благополучия трудовых ресурсов монотерритории в условиях реструктуризации градообразующего предприятия.

Области исследования диссертационной работы соответствуют следующим пунктам Паспорта специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда):

5.3. Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений;

5.13. Социальная политика, ее стратегия и приоритеты; социальное положение трудящихся, их социально-профессиональных и социально-территориальных групп; социальное развитие хозяйственных систем и социальная безопасность;

5.14. Противоречия в социально-трудовой сфере: пути их предупреждения и разрешения.

Теоретико-методологические основы диссертационного исследования включают системный подход и базовые положения научной методологии изучения социально-экономических явлений. В диссертации использованы положения современной теории экономики труда, социологии труда и управления персоналом организации, проведен анализ точек зрения ученых, работающих в данной сфере. Для обоснования полученных в ходе исследования выводов применялись общенаучные методы анализа и синтеза, индукции и дедукции, научной абстракции; статистические методы группировки и ранжирования, табличный, графический, факторного и хронологического анализа, аналитический, сравнительной оценки; опросные методики сбора информации выборочного опроса и экспертных оценок.

Информационной базой исследования стали действующее федеральное законодательство; результаты проведенных автором социологических и экспертных опросов; официальные данные российской статистики, публикуемые Федеральной службой государственной статистики; данные ведомственной статистики; теоретические и практические исследования отечественных и зарубежных ученых. В работе использованы законы Российской Федерации, Указы Президента РФ, Постановления Правительства РФ и ее субъектов; материалы Министерства экономического развития и торговли РФ, Министерства труда и социального развития РФ, Министерства образования и науки РФ; глобальная информационная сеть Интернет, а также данные экономической отчетности организаций.

Научная новизна диссертационной работы заключается в развитии теоретических и методических положений, связанных с анализом и оценкой уровня социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов как индикатора благополучия трудовых ресурсов.

Основные научные результаты, полученные лично автором и выносимые на защиту, состоят в следующем:

1) идентифицировано понятие социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов как индикатора благополучия трудовых ресурсов, разработана классификация факторов социального загрязнения, что развивает теоретические основы экономики труда и возможности совершенствования социально-трудовых отношений (п. 5.1, 5.3);

2) разработано и реализовано методическое обеспечение оценки и анализа уровня социального загрязнения монотерритории от экономической деятельности хозяйствующих субъектов и эффективности управления благополучием трудовых ресурсов градообразующего предприятия, что позволяет осуществлять мониторинг факторов негативного воздействия предприятий на своих работников с целью их своевременного выявления (п. 5.11, 5.13);

3) предложены управленческие подходы к решению проблемы социального загрязнения монотерритории от экономической деятельности хозяйствующих субъектов на основе анализа и оценки эффективности управления благополучием

трудовых ресурсов градообразующего предприятия, что, в свою очередь, является механизмом регулирования социально-трудовых отношений в области поддержания и повышения благополучия работников (п. 5.1, 5.3, 5.11).

Данная работа представляет собой первый отечественный опыт анализа уровня социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов монотерритории как фактора снижения физического и социально-психологического благополучия трудовых ресурсов в условиях реструктуризации градообразующего предприятия на основе оценки восприятия работниками степени негативного влияния условий их трудовой деятельности в организации на состояние их здоровья и самочувствия. При этом в диссертации решается триединая задача: теоретическая – по разработке понятийного аппарата феномена социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов; методическая – по разработке системы методов анализа и оценки показателей социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов; и практическая – по апробации предложенных методик в органах местного самоуправления и ряда предприятий монопрофильного городского округа.

По существу работа является поисковой, так как одной из первых рассматривает феномен социального загрязнения и благополучие трудовых ресурсов с позиций теории и практики экономики труда.

Достоверность полученных теоретических и прикладных результатов обусловлена использованием общенаучных методов исследования (анализа, синтеза, системного подхода), применением количественных и качественных методов анализа, использованием информационного массива данных по РФ, Уральскому федеральному округу, МО «Новоуральский городской округ», а также по ОАО «УЭХК» за шесть лет.

Практическая значимость диссертационного исследования состоит в следующем:

- разработка методического обоснования оценки и анализа уровня социального загрязнения монотерритории от экономической деятельности хозяйствующих субъектов и эффективности управления благополучием трудовых ресурсов градообразующего предприятия позволит проводить мониторинг факторов социального загрязнения монопрофильной территории, открывая возможности снижения его негативного влияния на благополучие трудовых ресурсов;

- предложенные управленческие подходы к решению проблемы социального загрязнения монотерритории от экономической деятельности хозяйствующих субъектов на основе анализа и оценки эффективности управления благополучием трудовых ресурсов градообразующего предприятия дают возможность руководителям государственных, муниципальных органов власти и предприятий принимать эффективные управленческие решения по вопросам стратегии и тактики развития социально-трудовой сферы, поддержания и повышения благополучия трудовых ресурсов, инвестиций в человеческий капитал;

- положения и выводы, относящиеся к вопросу трансформации социально-трудовой сферы и локального рынка труда в условиях реструктуризации градообразующего предприятия, позволяют уточнить стратегию и политику управления трудовыми ресурсами территории с монопрофильной специализацией.

Апробация результатов исследования. Основные результаты и положения диссертационного исследования докладывались и обсуждались на международных и всероссийских научно-практических конференциях в 2013-2014 годах, в частности: на Международных научных и научно-практических конференциях «Незащищенные работники и прекаризованный труд» (Тулуза, 2013), «Дни статистики и экономики» (Прага, 2013), «Достойный труд – основа стабильного общества» (Екатеринбург, 2013, 2014), «Междисциплинарный подход к науке, практике и образованию» (Куала-Лумпур, 2014), «XI Омский кадровый форум» (Омск, 2014), «Инновационное развитие экономики России: междисциплинарное взаимодействие» (Москва, 2014); во Всероссийских научно-практических конференциях «Тенденции и перспективы экономико-правового развития в современной России» (Каменск-Уральский, 2014), «Актуальные проблемы социологии культуры, образования, молодежи и управления» (Екатеринбург, 2014).

Теоретические и методические положения диссертационного исследования используются в практике органов местного самоуправления и ряда предприятий исследуемого городского округа, что подтверждается соответствующими актами о внедрении.

Структура и объем диссертационной работы. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы из 129 наименований и 21 приложения. Основное содержание диссертации изложено на 156 страницах и включает 41 рисунок и 19 таблиц.

Во введении обосновывается актуальность темы, дается характеристика степени разработанности проблемы, определяются цель и задачи, объект, предмет и область исследования, его теоретическая, методологическая основы и информационная база, раскрываются научная новизна и практическая значимость исследования, приводятся сведения об апробации результатов диссертационной работы.

В первой главе «Благополучие трудовых ресурсов монотерритории: теоретический анализ факторов влияния» обозначена область исследования стремительно растущей проблемы негативного воздействия организаций на благополучие трудовых ресурсов монотерритории, идентифицируемой как феномен социального загрязнения; рассматриваются его системообразующие компоненты, обуславливающие динамические изменения в сфере труда и социально-трудовых отношений, анализируемые на примере социально-экономического развития монотерритории в условиях реструктуризации градообразующего предприятия.

Во второй главе «Социальное загрязнение монотерритории от экономической деятельности хозяйствующих субъектов: методическое обеспечение оценки и анализа» представлены разработанные автором методические подходы к формированию совокупности индикаторов оценки и диагностике уровня социального загрязнения территории от экономической деятельности хозяйствующего субъекта, а также методика оценки эффективности управления благополучием работников градообразующего предприятия, составляющих трудовые ресурсы моногорода.

В третьей главе «Уровень социального загрязнения монотерритории градообразующим предприятием как фактор благополучия трудовых ресурсов: анализ и управление» приводятся результаты анализа динамики социально-экономических показателей и состояния рынка труда муниципального образования, изменяющихся

вследствие реструктуризационных процессов, осуществляемых градообразующим предприятием, результаты диагностики уровня социального загрязнения исследуемой монотерритории, оценки и анализа эффективности управления благополучием трудовых ресурсов градообразующего предприятия.

В заключении излагаются основные результаты диссертационной работы и перспективы дальнейшей разработки темы исследования.

В приложениях приводятся аналитические таблицы, содержащие экономические показатели исследуемой монотерритории, инструментарий и результаты социологического исследования, а также данные, подтверждающие достоверность результатов диссертационной работы (документы об апробации).

Публикационное обеспечение диссертационного исследования. Всего по теме диссертационного исследования опубликовано 10 научных работ, общим объемом 5,05 печатных листа (лично автором 3,25 п.л.), в том числе 5 работ в журналах, рекомендуемых ВАК РФ для публикации результатов диссертационных исследований, 1 работа в периодическом научном издании, а также 4 работы в сборниках научных трудов и материалах международных и всероссийских научно-практических конференций.

2. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ, ВНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Идентифицировано понятие социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов как индикатора благополучия трудовых ресурсов, разработана классификация факторов социального загрязнения, что развивает теоретические основы экономики труда и возможности совершенствования социально-трудовых отношений (п. 5.1, 5.3)

Мировой финансовый кризис существенно изменил социально-экономическую ситуацию в моногородах и обострил проблему социальной ответственности собственников. Антикризисные программы градообразующих предприятий направлены на тотальное сокращение издержек. При этом, наиболее распространены меры, связанные с сокращением инвестиционных программ, расходов на персонал и социальные программы поддержки моногородов.

Вследствие узости рынка труда кризисы градообразующих предприятий вызывают масштабную и долговременную локальную безработицу, имеющую негативные последствия не только для данных населенных пунктов (снижение налогооблагаемой базы, дотационность бюджетов, рост преступности, люмпенизация части населения и др.), но и для социальной и политической стабильности в масштабах страны. Уровень социальной напряженности повышается вследствие того, что значительная часть населения моногородов находится на грани выживания ввиду отсутствия работы, снижения заработной платы, роста инфляции, повышения тарифов на жилищно-коммунальные и иные услуги.

В настоящее время уделяется большое внимание загрязнению окружающей среды от производственной деятельности хозяйствующих субъектов, наносящей ущерб здоровью населения. В тоже время игнорируется существование социального загрязнения, образуемого вследствие экономической деятельности организаций и

оказывающего неблагоприятное воздействие на благосостояние и благополучие трудовых ресурсов. Амбивалентный характер поведения предприятий проявляется, с одной стороны, в следовании принципам повышения прибыльности, а, с другой стороны, в реализации практик управления, снижающих уровень благополучия работников.

Отсутствие в современной российской научно-аналитической литературе описания феномена социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов требует идентифицировать эту новую категорию экономики труда как процесс нанесения ущерба благосостоянию и причинение вреда физическому и социально-психологическому благополучию трудовых ресурсов в результате внутренней и внешней экономической деятельности организаций.

Собственникам и менеджменту предприятий сегодня очень удобно представлять свою неблагоприятную и часто разрушительную для нормальной жизни людей деятельность как следствие глобального экономического кризиса. Между тем, необходимо более четко разделять факторы структурного экономического кризиса и факторы социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов, под которым мы понимаем причинные составляющие снижения уровня благосостояния и ухудшения физического и социально-психологического благополучия трудящихся и других членов социального сообщества в результате внутренней и внешней экономической деятельности организаций (Рисунок 1).

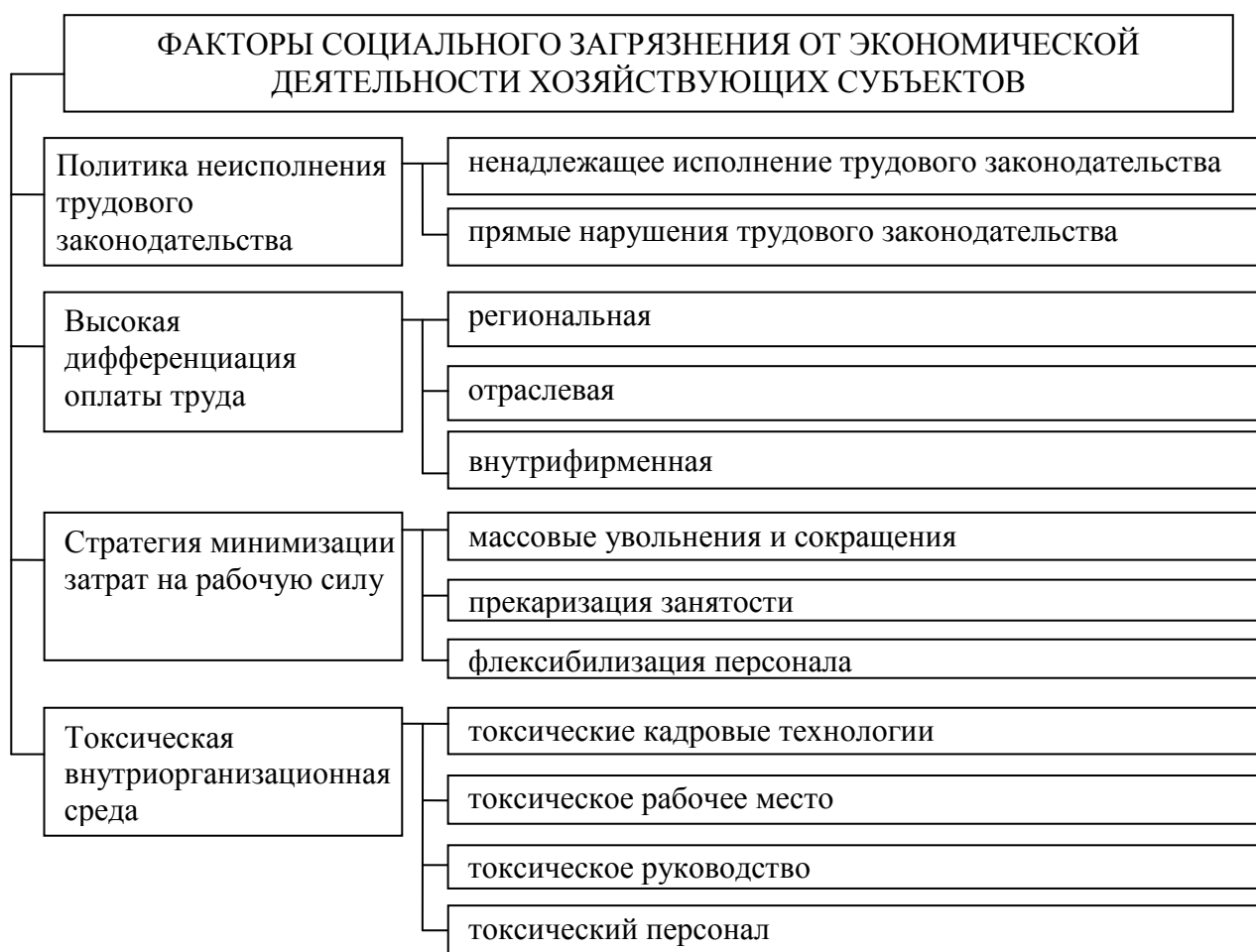


Рисунок 1 – Классификация факторов социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов

Исследование факторов социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов обусловило необходимость уточнения новых научных дефиниций «токсические кадровые технологии», «токсическое рабочее место», «токсическое руководство» и «токсический персонал», рассматриваемых автором как составляющие понятийного аппарата категории социального загрязнения и объединенных единой смысловой интерпретацией, отражающей негативное воздействие на трудовые ресурсы предприятия данных компонентов социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками.

2. Разработано и реализовано методическое обеспечение оценки и анализа уровня социального загрязнения монотерритории от экономической деятельности хозяйствующих субъектов и эффективности управления благополучием трудовых ресурсов градообразующего предприятия, что позволяет осуществлять мониторинг факторов негативного воздействия предприятий на своих работников с целью их своевременного выявления (п. 5.11, 5.13).

Проведение поискового исследования с целью выявления токсических элементов социально-трудовой сферы, оказывающих деструктивное воздействие на благополучие трудовых ресурсов, и рассматриваемых автором как совокупность индикаторов оценки уровня социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов, обусловлено отсутствием научно-обоснованной системы подобных индикаторов.

Обобщение и анализ данных социологического опроса¹ легли в основу предложенной автором классификации токсических элементов организационной среды как факторов социального загрязнения, которые объединены в четыре группы: токсическое руководство, токсические кадровые технологии, токсическое рабочее место и токсический персонал. Каждая группа представляет собой совокупность идентифицированных в ходе исследования токсических элементов различных компонентов социально-трудовых отношений в организации, оказывающих неблагоприятное воздействие на благополучие ее трудовых ресурсов (Рисунок 2).

Данный классификационный подход, как показано в диссертации, позволяет исследовать феномен социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов на основе системного видения нового явления, а также идентифицировать структуру токсинов в организационной среде, оказывающих неблагоприятное воздействие на социально-психологическое благополучие трудовых ресурсов предприятия.

Необходимость разработки методического обеспечения оценки и анализа уровня социального загрязнения монотерритории от экономической деятельности хозяйствующих субъектов обусловлена несовершенством, а по ряду позиций отсутствием в настоящее время научно-обоснованного инструментария определения степени негативного воздействия предприятий на благополучие трудовых ресурсов.

¹Совокупность респондентов сформирована методом квотной выборки размером 330 человек, относящихся к целевой группе «экономически активное население исследуемого моногорода», максимальная статистическая ошибка (с 95% доверительной вероятностью) составляет 5%.

| ФАКТОРЫ СОЦИАЛЬНОГО ЗАГРЯЗНЕНИЯ ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННОЙ СРЕДЫ | | | | | | | | | | |
|---|---|---|--|--|---|--|--|---|------------------------------------|--|
| <i>Токсическое руководство</i> | | | | | | | | | | |
| <i>Организационные факторы</i> | | | | | <i>Личностные факторы</i> | | | | | |
| Стратегия минимизации затрат на рабочую силу | | | Высокая дифференциация оплаты труда | Деструктивные черты характера менеджера | Психологическая профнепригодность менеджера | Профессиональная некомпетентность менеджера | | | | |
| Реструктуризация и сокращение численности | Использование прекаризационных форм занятости | Флексибилизация персонала | | | | | | | | |
| <i>Токсические кадровые технологии</i> | | | | | | | | | | |
| Найм низкоквалифицированных работников | Отсутствие или недостаточная адаптация новичков | Неудовлетворительная материальная и моральная мотивация | Отсутствие или формальная оценка результатов труда | Отсутствие или недостаточное профессиональное развитие персонала | Отсутствие или неэффективное управление корпоративной культурой | Отсутствие или недостаточное обеспечение социальной защиты | Нецелесообразные или нелегитимные увольнения | | | |
| <i>Токсическое рабочее место</i> | | | | | | | | | | |
| <i>Содержание труда</i> | | | <i>Межличностные отношения</i> | | <i>Организация и условия труда</i> | | | | | |
| Неинтересная работа | Сверхнормативная работа | Непонимание смысла и значимости работы | Неэффективное взаимодействие с руководителем | Неконструктивные отношения с коллегами | Высокая напряженность труда | Неудовлетворительные условия труда | Нехватка или устаревшее оборудование | Иррациональное использование рабочего времени | Постоянный стресс на рабочем месте | |
| <i>Токсический персонал</i> | | | | | | | | | | |
| Деструктивные свойства личности работника | | | Негативные установки работника | | Профессиональная некомпетентность работника | | Неконструктивные межличностные отношения | | | |

Рисунок 2 – Классификация идентифицированных токсических элементов организационной среды как факторов социального загрязнения

Методические аспекты диагностики уровня социального загрязнения территории от экономической деятельности хозяйствующих субъектов включают в себя совокупность методических подходов, принципов, методов и методики диагностического исследования, включающей классификационные критерии (табл. 1).

Таблица 1 – Методика диагностики уровня социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов

| Структура | Элементы | Характеристика элементов |
|----------------------|-----------------------|---|
| 1 | 2 | 3 |
| Методические подходы | - системный подход | анализ взаимоотношений между различными взаимосвязанными частями и элементами структуры предприятия |
| | - нормативный подход | установление отклонений состояния объекта от эталонного (нормативного) по определенным показателям |
| | - ситуационный подход | изучение состояния диагностируемого объекта в соответствии со спецификой конкретной ситуации |
| | - проблемный подход | фокусирование внимания на управленческой ситуации как результате уникальной комбинации проблем |

| 1 | 2 | 3 |
|---|--|--|
| Методические принципы | - принцип триангуляции | - триангуляция данных; - теоретическая триангуляция; - методологическая триангуляция |
| | - принцип системности | - поликаузальность всех социальных проблем (многопричинность их зарождения и развития) |
| | - принцип научной обоснованности | - валидность и надежность результатов диагностики |
| | - принцип причинной обусловленности | - необходимость учета связи и взаимодействия всех явлений и процессов, оказывающих влияние на исследуемый феномен |
| Методы исследования (методы социальной диагностики) | - методы проведения диагностического исследования | - сбор первичной информации; - ознакомление с документальными и статистическими материалами; - интервью; - анкетирование |
| | - методы анализа диагностической информации | - классификация; - корреляция; - сравнительный анализ проблем; - контент-анализ; - дифференциация |
| Методика диагностического исследования | - оценка влияния организации на здоровье и социально-психологическое благополучие работников | - концептуальная модель объекта диагностики; - диагностические методики; - диагностический процесс |
| Классификационные критерии | - принадлежность к конкретной категории лиц с учетом занятости и социального статуса, возраста, пола | - структура респондентов по категориям персонала; - структура респондентов по гендерному признаку; - структура респондентов по возрастным группам; - структура респондентов по формам и степени занятости на рабочем месте; - структура респондентов по отношению к своей работе |
| | - характер изучаемого социального феномена с учетом причин и последствий его проявления, качественных составляющих и основных тенденций развития | - характер социального загрязнения как причинного фактора; - характер последствий воздействия социального загрязнения на работников; - степень воздействия социального загрязнения на состояние здоровья работников; - характеристика последствий воздействия социального загрязнения на психологическое благополучие работников; - характеристика компонентов социально-трудовых отношений, оказывающих негативное воздействие на социально-психологическое благополучие работников; - характер социального загрязнения с учетом устойчивости его состояния во времени |

Данный аналитический подход реализован автором в процессе исследования на изучаемой монопрофильной территории и позволил получить эмпирические данные, представленные в диссертационной работе.

Снижению степени негативного воздействия внутренней и внешней среды предприятия на состояние трудовых ресурсов содействует деятельность по разработке и реализации программ поддержания здоровья и повышения благополучия работников хозяйствующих субъектов. Нами разработаны методические основы анализа эффективности управления благополучием работников градообразующего предприятия, являющиеся управленческим инструментарием решения проблемы социального загрязнения внутриорганизационной среды.

Предлагаемая в диссертации методика анализа эффективности управления благополучием трудовых ресурсов градообразующего предприятия подразумевает реализацию последовательных этапов: 1) определение цели и задач оценки, существующих ограничений; 2) определение периодичности проведения оценки; 3) определение объектов оценки; 4) формирование системы показателей по каждому объекту оценки; 5) определение источников информации, методов ее сбора и обобщения; 6) выбор методов обработки информации; 7) установление технических средств, необходимых для проведения оценки; 8) формирование системы отчетов, которыми будут оформляться результаты оценки.

В качестве объектов оценки эффективности управления благополучием работников градообразующего предприятия нами рассматриваются: методы управления трудовыми ресурсами предприятия; социальная политика предприятия; трудовые ресурсы предприятия и уровень социального загрязнения внутриорганизационной среды.

Комплексная оценка эффективности функционирования различных категорий трудовых ресурсов предприятия является неотъемлемой частью предлагаемой нами методики анализа эффективности управления благополучием работников градообразующего предприятия на основании того, что персонал следует рассматривать в числе прочего и как причинный фактор токсичности внутриорганизационной среды. Комплексную оценку эффективности трудовых ресурсов предприятия (КЭТР) рекомендуется осуществлять по качественному, количественному и интегральному критериям (ф. 1):

$$КЭТР = f(ККК; ККО; КРТ), \quad (1)$$

где ККК – комплексная оценка по качественному критерию, %: уровень образования, стаж работы, коэффициент роста уровня образования;

ККО – оценка по количественному критерию, %: индекс численности, индекс изменения руководящего состава (для руководящего персонала), коэффициент постоянства;

КРТ – комплексная оценка результатов труда, %: уровень коэффициента рентабельности персонала, уровень производительности труда, уровень брака, коэффициент ритмичности производства.

Критериальные показатели оценки эффективности персонала определяются посредством расчета совокупности индикаторов, совокупность которых предложена в

диссертационной работе. Следующим этапом реализации методики оценки эффективности управления благополучием работников градообразующего предприятия является комплексная оценка уровня социального загрязнения внутриорганизационной среды (СЗВ), которую рекомендуется рассматривать как функцию (ф. 2):

$$СЗВ = f(СТО; ФСПБ) \quad (2)$$

где СТО – комплексная оценка компонентов социально-трудовых отношений, %;
 ФСПБ – комплексная оценка уровня физического и социально-психологического благополучия работников, %.

При этом оценочные индикаторы СТО и ФСПБ рассчитываются как среднеарифметическая величина расчетных индикаторов, рекомендуемый перечень которых сгруппирован по критериям оценки (табл. 2).

Таблица 2 – Расчетные индикаторы оценки уровня социального загрязнения внутриорганизационной среды

| Критерии оценки | Расчетные индикаторы, % |
|--|--|
| 1 | 2 |
| I Комплексная оценка компонентов социально-трудовых отношений (СТО) | |
| Деструктивные межличностные отношения в системе «руководитель – подчиненный» | – досадные решения руководства |
| | – давление со стороны руководства |
| | – руководитель как источник раздражения |
| | – отсутствие взаимопонимания с руководителем |
| | – конфликты с руководством |
| | – чрезмерный контроль со стороны руководителя |
| | – отсутствие симпатии к руководителю |
| | – грубость руководителя по отношению к подчиненным |
| | – страх быть беспричинно наказанным руководством |
| | – страх вызвать гнев у руководителя |
| – страх оказаться виноватым в глазах руководителя | |
| Деструктивные межличностные отношения в системе «работник – работник» | – коллеги как источник раздражения |
| | – отсутствие симпатии к коллегам |
| | – нестабильный трудовой коллектив |
| | – конфликты с коллегами по работе |
| | – отсутствие взаимопонимания с коллегами |
| Неудовлетворенность содержанием труда | – необходимость выполнения дополнительной работы |
| | – выполнение работы сверх должностной инструкции |
| | – неинтересная работа |
| | – выполнение неоплачиваемой общественной нагрузки |
| | – отсутствие понимания значимости результатов работы |
| – отсутствие понимания смысла выполняемой работы | |

| 1 | 2 |
|---|--|
| Недостатки в организации и условиях труда | <ul style="list-style-type: none"> – увеличение объема работы без соответствующего увеличения заработной платы – увеличение объема работы на фоне сокращения численности – высокая напряженность труда – устаревшее оборудование – некомфортное рабочее место – неудовлетворительная организация труда – недостаточная освещенность рабочего места – теснота помещения – неудобная мебель – тяжелые условия труда – постоянный стресс на рабочем месте – неудобный график работы – неудобное рабочее место – дефицит времени для выполнения основных должностных обязанностей |
| Неудовлетворенность мотивацией труда | <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие каких-либо стимулов для продуктивной работы – отсутствие возможности для профессионального роста – отсутствие каких-либо перспектив для работника в организации – несправедливое распределение премий |
| Стратегия снижения затрат на рабочую силу | <ul style="list-style-type: none"> – сокращение численности персонала – низкая заработная плата |
| Токсичность применяемых кадровых технологий | <ul style="list-style-type: none"> – неэффективное материальное стимулирование работников – неудовлетворительное моральное стимулирование работников – отсутствие или недостаточное обучение и повышение квалификации персонала – отсутствие должной оценки результатов труда – отсутствие или недостаточное обеспечение социальной защиты работников – принятие на работу некомпетентных сотрудников – недостаточное внимание регулированию межличностных отношений – недостаточное количество корпоративных мероприятий – отсутствие или недостаточная адаптация новых работников – необоснованные увольнения коллег по работе – необоснованные назначения на руководящую должность |
| Нарушения в правовом регулировании социально-трудовых отношений | <ul style="list-style-type: none"> – незаконное увольнение – увольнение работников по сокращению без соответствующих компенсаций |
| 2 Комплексная оценка уровня физического и социально-психологического благополучия работников (ФСРБ) | |
| Негативное влияние рабочего места на физическое самочувствие работников | <ul style="list-style-type: none"> – ухудшение физического самочувствия работников на рабочем месте |

| 1 | 2 |
|---|---|
| Проявления негативных последствий социального загрязнения для состояния физического здоровья работников | <ul style="list-style-type: none"> – головные боли – нарушение сна и бессонница – заболевания нервной системы – отсутствие каких-либо проявлений – сердечнососудистые заболевания – переизбыток и/или ожирение – заболевания системы пищеварения – потеря веса – заболевания дыхательной системы – заболевания системы кровообращения |
| Наличие проблем со здоровьем работников вследствие работы | <ul style="list-style-type: none"> – наличие небольших и заметных проблем со здоровьем как следствие работы – наличие прямой связи между работой и проблемами со здоровьем |
| Отсутствие возможности удовлетворения базовых психологических потребностей на рабочем месте | – отсутствие возможности удовлетворения потребностей в психологической защищенности и уверенности в будущем на рабочем месте |
| Наличие фрустрирующих ситуаций, оказывающих негативное воздействие на социально-психологическое благополучие работников | <ul style="list-style-type: none"> – конфликтные ситуации на рабочем месте – фрустрирующие ситуации, связанные с высвобождением и перемещением кадров по различным основаниям |
| Наличие негативного влияния организации на качество жизни работников | – снижение качества жизни работников в период работы в организации |

Следует отметить, что данный этап оценочного процесса предполагает проведение социологического опроса различных категорий трудовых ресурсов предприятия. Каждый расчетный индикатор представляет собой процент утвердительных ответов на конкретный вопрос анкеты. В диссертации предложен инструментарий социологического опроса, применявшийся автором на исследуемом градообразующем предприятии. Между тем, в зависимости от специфики конкретного предприятия, целей и задач проведения оценки, инструментарий опроса работников, а, следовательно, и перечень расчетных индикаторов должен уточняться.

3. Предложены управленческие подходы к решению проблемы социального загрязнения монотерритории от экономической деятельности хозяйствующих субъектов на основе анализа и оценки эффективности управления благополучием трудовых ресурсов градообразующего предприятия, что, в свою очередь, является механизмом регулирования социально-трудовых отношений в области поддержания и повышения благополучия работников (п. 5.1, 5.3, 5.11).

Результатом апробации предложенных автором методических подходов к диагностике уровня социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов, произведенной на основе результатов социологического опроса экономически активного населения исследуемой монопрофильной территории¹, является социально-организационный диагноз исследуемого монопрофильного городского округа. Методика оценки влияния организации на здоровье и социально-психологическое благополучие работников подразумевает анализ диагностической информации на основе систематизации полученных эмпирических данных по классификационным критериям в форме матрицы параметров социально-организационного диагноза (табл. 3).

Таблица 3 – Матрица параметров социально-организационного диагноза МО «Новоуральский городской округ»

| Классификационный критерий | Ранжированные ряды | |
|---|--|------|
| | Измеряемый параметр | % |
| 1 | 2 | 3 |
| Характер социального загрязнения как причинного фактора | -негативное влияние рабочего места на физическое самочувствие работников | 67,4 |
| | - отсутствие влияния рабочего места на физическое самочувствие работников | 26,9 |
| | - положительное влияние на физическое самочувствие работников | 5,7 |
| Характер последствий воздействия социального загрязнения на состояние здоровья работников | - головные боли | 29,8 |
| | - нарушение сна и бессонница | 18,8 |
| | - заболевания нервной системы | 13,5 |
| | - отсутствие каких-либо проявлений | 13,5 |
| | - сердечнососудистые заболевания | 7,9 |
| | - переизбыток и/или ожирение | 5,6 |
| | - заболевания системы пищеварения | 4,9 |
| | - потеря веса | 3,0 |
| | - заболевания дыхательной системы | 2,6 |
| - заболевания системы кровообращения | 0,4 | |
| Степень воздействия социального загрязнения на состояние здоровья работников | - наличие небольших и заметных проблем со здоровьем как следствие работы | 54,9 |
| | -отсутствие каких-либо проблем со здоровьем вследствие работы | 29,6 |
| | - наличие прямой связи между работой и проблемами со здоровьем | 15,5 |
| Характеристика последствий воздействия социального загрязнения на психологическое благополучие работников | - отсутствие возможности удовлетворения потребностей в психологической защищенности и уверенности в будущем на рабочем месте | 51,0 |
| | - наличие возможности удовлетворения потребностей в психологической защищенности и уверенности в будущем на рабочем месте | 49,0 |

¹Совокупность респондентов сформирована методом квотной выборки размером 207 человек, относящихся к целевой группе «работники градообразующего предприятия», максимальная статистическая ошибка (с 95% доверительной вероятностью) составляет 5%.

| 1 | 2 | 3 |
|--|--|------|
| Характеристика компонентов социально-трудовых отношений, оказывающих негативное воздействие на социально-психологическое благополучие работников | - конфликтные ситуации на рабочем месте | 43,5 |
| | - отсутствие каких-либо фрустрирующих ситуаций на рабочем месте | 39,6 |
| | - фрустрирующие ситуации, связанные с высвобождением и перемещением кадров по различным основаниям | 11,5 |
| Характер социального загрязнения с учетом устойчивости его состояния во времени | - отсутствие какого-либо влияния организации на качество жизни работников | 43,9 |
| | - наличие положительного влияния организации на качество жизни работников | 37,1 |
| | - наличие негативного влияния организации на качество жизни работников | 19,0 |

Выше приведенный социально-организационный диагноз исследуемой монотерритории показал, что более двух третей работающих муниципального образования испытывают негативное влияние своего рабочего места (условий труда, межличностных отношений по поводу профессиональной деятельности, уровня стресса, удовлетворенности трудом и др.) на физическое самочувствие, следствием чего является наличие у них проблем со здоровьем, в то время как каждый второй житель испытывает отрицательное воздействие организации на социально-психологическое благополучие, а каждый пятый ощущает деструктивное влияние организации на качество своей жизни в целом.

В целях апробации авторской методики анализа эффективности управления благополучием работников градообразующего предприятия, описанной в диссертации, использованы показатели финансово-экономической отчетности за 2011-2012 гг. главного предприятия МО «Новоуральский городской округ» (табл. 4).

Таблица 4 – Расчетные показатели оценки эффективности методов управления трудовыми ресурсами ОАО «УЭХК», 2011-2012 гг.

| Расчетные показатели | Значение, % | |
|---|-------------|-------|
| | 2011 | 2012 |
| 1 | 2 | 3 |
| <i>Эффективность применения административных методов управления</i> | | |
| - процент выбытия кадров | 50,8 | 34,1 |
| - процент выбытия в связи с реструктуризацией | 38,6 | 27,6 |
| - коэффициент текучести кадров | 11,0 | 5,0 |
| - коэффициент приема кадров | 3,4 | 1,2 |
| <i>Эффективность использования социально-экономических методов управления</i> | | |
| - соотношение между темпами роста заработной платы и производительностью труда | 5,1 | 23,6 |
| -уровень заработной платы сотрудников организации | 157,7 | 180,1 |
| <i>Эффективность использования социально-психологических методов управления</i> | | |
| - коэффициент роста уровня образования | 58,3 | 102,7 |
| - уровень частоты травматизма в расчете на 100 чел. | 0,04 | 0 |

| 1 | 2 | 3 |
|--|------|------|
| - удельный вес работников, охваченных системой бессрочных трудовых договоров | 74,6 | 84,0 |
| - охват работников, работающих по краткосрочным договорам | 1,3 | 0,8 |

Кроме того, на основании имеющихся данных можно рассчитать показатели по следующим параметрам оценки эффективности социальной политики: развитие персонала, поддержание здоровья и безопасные условия труда, управление социальной политикой и развитие местного сообщества (табл. 5).

Таблица 5 – Расчетные показатели оценки эффективности социальной политики ОАО «УЭХК», 2011-2012 гг.

| Расчетные показатели | Значение, % | |
|---|-------------|------|
| | 2011 | 2012 |
| 1 | 2 | 3 |
| <i>Развитие персонала</i> | | |
| - удельный вес руководителей и специалистов, прошедших обучение и переподготовку | 45,2 | 78,9 |
| - доля затрат на обучение и переподготовку персонала | * | 2,3 |
| - удельный вес рабочих, прошедших обучение | 36,6 | 34,8 |
| - удельный вес часов обучения в расчете на 1 сотрудника | * | 22 |
| <i>Поддержание здоровья и безопасные условия труда</i> | | |
| - удельный вес сотрудников, получивших путевки в дома отдыха, санатории, профилактории и т.п. | 13,1 | 9,2 |
| - доля затрат на медицинское обслуживание сотрудников на предприятии | 1,1 | 1,0 |
| - доля затрат на охрану труда и технику безопасности | 2,1 | * |
| - доля затрат на программы поддержания здоровья работников | 0,8 | 0,6 |
| <i>Управление социальной политикой</i> | | |
| - доля затрат на реализацию социальной политики | 16,0 | 9,3 |
| - доля затрат на жилищную программу | 0,003 | 0,05 |
| - доля затрат на материальную помощь и финансовую поддержку работников | 1,0 | 0,6 |
| - доля затрат на реализацию молодежной политики | 0,02 | 0,02 |
| <i>Развитие местного сообщества</i> | | |
| - доля затрат на участие в благотворительных акциях | 0,5 | 0,5 |
| - доля затрат на проведение программ и акций поддержки социально незащищенных слоев населения | 4,3 | 4,0 |

* Нет данных

Анализ выявил тенденцию возрастающей эффективности социальной политики ОАО «УЭХК» по параметрам «Развитие персонала» и «Развитие местного сообщества», но в то же время наблюдалось снижение затрат предприятия на поддержание здоровья и безопасные условия труда, а также на направления деятельности по параметру «Управление социальной политикой», за исключением расходов на жилищную программу.

Результаты социологического опроса, проведенного автором диссертационного исследования на ОАО «УЭХК», позволяют обобщить расчетные индикаторы анализа и оценки уровня токсичности внутриорганизационной среды (табл. 6).

Таблица 6– Расчетные индикаторы оценки уровня социального загрязнения внутриорганизационной среды ОАО «УЭХК», 2013 г.

| Расчетные индикаторы | Значение, % |
|---|-------------|
| 1 Комплексная оценка компонентов социально-трудовых отношений | 86,2 |
| 1.1 Деструктивные межличностные отношения в системе «руководитель – подчиненный» | 72,9 |
| 1.2 Деструктивные межличностные отношения в системе «работник – работник» | 35,2 |
| 1.3 Неудовлетворенность содержанием труда | 59,5 |
| 1.4 Недостатки в организации и условиях труда | 236,1 |
| 1.5 Неудовлетворенность мотивацией труда | 51,2 |
| 1.6 Стратегия снижения затрат на рабочую силу | 49,3 |
| 1.7 Токсичность применяемых кадровых технологий | 170,3 |
| 1.8 Нарушения в правовом регулировании социально-трудовых отношений | 14,8 |
| 2 Комплексная оценка уровня физического и социально-психологического благополучия работников (ФСБ) | 58,2 |
| 2.1 Негативное влияние рабочего места на физическое самочувствие работников | 67,4 |
| 2.2 Проявления негативных последствий социального загрязнения для состояния физического здоровья работников | 86,5 |
| 2.3 Наличие проблем со здоровьем работников вследствие работы | 70,4 |
| 2.4 Отсутствие возможности удовлетворения базовых психологических потребностей на рабочем месте | 51,0 |
| 2.5 Наличие фрустрирующих ситуаций, оказывающих негативное воздействие на социально-психологическое благополучие работников | 55,0 |
| 2.6 Наличие негативного влияния организации на качество жизни работников | 19,0 |

Приведенные данные социологического опроса работников позволяют наглядно продемонстрировать зоны наибольшего сосредоточения токсинов во внутриорганизационной среде исследуемого градообразующего предприятия по параметрам анализа уровня социального загрязнения социально-трудовой сферы предприятия.

Диагностика социального загрязнения территории от экономической деятельности хозяйствующего субъекта и методика оценки эффективности управления здоровьем и благополучием работников градообразующего предприятия, построенные на системе методов социальной диагностики, рассматриваются нами как часть управленческого процесса. Особая роль в решении проблемы социального загрязнения внутриорганизационной среды, по нашему убеждению, должна быть отведена такому управленческому механизму как разработка и реализация программ укрепления здоровья и благополучия персонала. Структура программы поддержания и укрепления здоровья на каждом предприятии должна быть конкретизирована с учетом организационных и финансовых возможностей предприятия, тем не менее, учитывая результаты данного диссертационного исследования, можно предложить

следующий состав основных элементов программы по компонентам социально-трудовой сферы предприятия (табл. 7).

Таблица 7 – Рекомендуемая структура программы укрепления здоровья и социально-психологического благополучия работников предприятия

| Компоненты социально-трудовой сферы | Элементы программы |
|--|---|
| 1 | 2 |
| Межличностные отношения в системе «руководитель – подчиненный» | – психологическое консультирование руководителей |
| | – тренинги по лидерству и управлению для руководителей |
| | – тренинги по командообразованию для руководителей |
| | – психологическое консультирование рядовых сотрудников |
| Межличностные отношения в системе «работник – работник» | – тренинги про организации совместной деятельности |
| | – профилактика неэтичного поведения на рабочем месте |
| | – тренинги по управлению конфликтами |
| | – тренинги по управлению стрессом, гневом и достижению эмоционального равновесия |
| Содержание труда | – консультирование по графику и режиму работы |
| | – консультирование по достижению оптимального баланса «жизнь – работа» |
| Организация и условия труда | – консультативная помощь в управлении личными рисками для здоровья и возникающими проблемами |
| | – физические нагрузка и упражнения |
| | – программы снижения веса |
| | – организация здорового питания |
| | – программа снижения/прекращения курения |
| | – программа снижения злоупотребления алкоголем/наркотиками/лекарственными препаратами |
| Мотивация труда | – пропаганда и стимулирование здорового образа жизни |
| Стратегия снижения затрат на рабочую силу | – психологическое консультирование работников, подлежащих сокращению |
| | – психологическое консультирование работников, подлежащих перемещениям вследствие реструктуризации |
| Кадровые технологии | – программы управления здоровьем персонала |
| | – программы повышения вовлеченности и лояльности работников к предприятию |
| | – программы аутплейсмента и скользящего пенсионирования |
| | – мониторинг показателей эффективности программ управления здоровьем и социально-психологическим благополучием работников |

Для того чтобы программы управления здоровьем и социально-психологическим благополучием работников прижились и были эффективными, необходимо прежде всего выстроить систему мониторинга показателей, которые дают информацию о достигаемых результатах.

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Выполненное диссертационное исследование позволяет сделать следующие выводы.

1. В результате изучения теоретических положений, выработанных зарубежными и российскими исследователями, по вопросам динамических изменений в социально-экономическом развитии в целом, и в социально-трудовой сфере в частности, монопрофильных территорий в условиях реструктуризационных процессов, происходящих на градообразующих предприятиях на фоне экономического кризиса, нами сделан вывод, что социально-экономическая среда моногородов формируется непосредственно градообразующими предприятиями, уровень развития и качественные характеристики которых оказывают значительное влияние на уровень жизни населения. Экономический кризис обусловил необходимость реализации модернизационных процессов, осуществляемых на основе комплексных инвестиционных планов развития моногородов, претворение в жизнь которых сопряжено с рядом серьезных проблем. Поэтому, несмотря на существование механизма государственной поддержки моногородов, кризисных проявлений в социально-экономической сфере монопрофильных территорий избежать не удастся.

2. Антикризисные программы градообразующих предприятий направлены на тотальное сокращение издержек. Наиболее распространены меры, связанные с сокращением инвестиционных программ, расходов на персонал и социальные программы поддержки моногородов. При этом, предприятия руководствуются принципами, имеющими амбивалентный характер, который проявляется в том, что руководство нацелено прежде всего на повышение прибыльности, с одной стороны, оказывая неблагоприятное воздействие на благосостояние и благополучие экономически активного населения территории присутствия, с другой стороны. Данное противоречие в социально-трудовой сфере является характерным признаком сложившихся тенденций в современной экономике.

3. Отсутствие в современной российской научно-аналитической литературе описания феномена социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов требует идентифицировать эту новую категорию экономики труда как процесс снижения качества жизни, сопряженный с нанесением ущерба благосостоянию и причинением вреда физическому и социально-психологическому благополучию трудовых ресурсов в результате внутренней и внешней экономической деятельности организаций.

4. В настоящее время собственникам и менеджменту предприятий очень удобно представлять свою неблагоприятную и часто разрушительную для нормальной жизни людей деятельность как следствие глобального экономического кризиса. Между тем, необходимо более четко разделять факторы структурного экономического кризиса и факторы социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов, под которым мы понимаем причинные составляющие снижения уровня благосостояния и ухудшения физического и социально-психологического благополучия трудовых ресурсов в результате внутренней и внешней экономической деятельности организаций.

5. Исследование факторов социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов обусловило необходимость уточнения новых научных дефиниций «токсические кадровые технологии», «токсическое руководство», «токсическое рабочее место» и «токсический персонал», рассматриваемых нами как составляющие понятийного аппарата категории социального загрязнения и объединенных единой смысловой интерпретацией, отражающей негативное воздействие на трудовые ресурсы данных компонентов социально-трудовых отношений между работодателями и работниками.

6. Проведение поискового исследования с целью выявления токсических элементов социально-трудовой сферы, оказывающих деструктивное воздействие на благополучие трудовых ресурсов, и рассматриваемых автором как совокупность индикаторов оценки уровня социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов, обусловлено отсутствием научно-обоснованной системы подобных индикаторов. Обобщение и анализ данных социологического опроса легли в основу классификации токсических элементов организационной среды как факторов социального загрязнения, которые объединены в четыре группы: токсическое руководство, токсические кадровые технологии, токсическое рабочее место и токсический персонал. Каждая группа представляет собой совокупность идентифицированных в ходе исследования токсических элементов различных компонентов социально-трудовых отношений в организации, оказывающих неблагоприятное воздействие на благополучие ее трудовых ресурсов.

7. Необходимость разработки методического обеспечения оценки и анализа уровня социального загрязнения монотерритории от экономической деятельности хозяйствующих субъектов обусловлена отсутствием в настоящее время научно-обоснованного инструментария определения степени негативного воздействия предприятий на благополучие трудовых ресурсов. Методические аспекты диагностики уровня социального загрязнения территории от экономической деятельности хозяйствующих субъектов включают совокупность методических подходов, принципов, методов и методики диагностического исследования, включающей классификационные критерии. Методические основы анализа эффективности управления благополучием работников градообразующего предприятия, являющиеся управленческим инструментарием решения проблемы социального загрязнения внутриорганизационной среды.

8. Основной особенностью социально-экономической ситуации в МО «Новоуральский городской округ» является наличие статуса ЗАТО, несущего в себе ряд ограничений для территории и жителей. Поэтому, несмотря на наличие экономического эффекта от реализации комплексного инвестиционного плана модернизации моногорода, претворяемого в жизнь в связи с реструктуризацией градообразующего предприятия, здесь имеют место негативные изменения в социально-трудовой сфере, выраженные в снижении численности занятых в экономике муниципального образования, сокращении численности населения моногорода на фоне значительного роста показателя количества умерших, всплеске социальной напряженности.

9. Результатом апробации методических аспектов диагностики уровня социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов,

произведенной на примере результатов социологического опроса жителей исследуемой монопрофильной территории, является социально-организационный диагноз, который включает положения о том, что более двух третей работающих муниципального образования испытывают негативное влияние своего рабочего места на физическое самочувствие, каждый второй житель испытывает отрицательное воздействие организации на социально-психологическое благополучие, а каждый пятый ощущает деструктивное влияние организации на качество своей жизни в целом.

10. На основании разработанных автором методических основ анализа эффективности управления благополучием трудовых ресурсов градообразующего предприятия произведена оценка экономических показателей главного предприятия исследуемой монопрофильной территории, результаты которой свидетельствуют о наличии негативного воздействия предприятия на благополучие его трудовых ресурсов.

11. Особая роль в решении проблемы социального загрязнения внутриорганизационной среды, по нашему убеждению, должна быть отведена такому управленческому механизму как разработка и реализация программ укрепления здоровья персонала, способствующих не только повышению благополучию трудовых ресурсов предприятия, но и производительности и эффективности труда, в целом. С учетом результатов диссертационного исследования, нами предложена структура программы укрепления здоровья трудовых ресурсов предприятия по компонентам социально-трудовой сферы.

Диссертационное исследование показало, что проблема благополучия трудовых ресурсов монопрофильной территории в условиях социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов требует дальнейшего изучения на основе мониторинга изменений социально-трудовой сферы. Мониторинг трансформации локальных социально-трудовых систем может быть использован как инструмент оценки качества трудовой жизни экономически активного населения и муниципальной социально-экономической политики, направленной на повышение уровня физического и социально-психологического благополучия трудовых ресурсов территории присутствия. Кроме того, существует необходимость в исследовании, предполагающем детальный анализ проблемы асимметрии в оценивании работниками и работодателями условий труда на рабочем месте, включая профилактику стресса при различных видах профессиональной деятельности. Таким образом, перспективными направлениями дальнейшей разработки темы диссертационного исследования являются разработка методики мониторинга уровня благополучия трудовых ресурсов предприятия и территории, управленческого инструментария снижения негативных последствий для работников социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов и повышения уровня их благополучия как элементов социально-экономической политики.

3. ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Статьи в научных журналах, включенных в перечень изданий, рекомендуемых ВАК для публикации основных результатов диссертаций

1. Федорова А.Э., Парсюкевич А.М. Социальное загрязнение от экономической деятельности хозяйствующих субъектов: развитие категориального аппарата // Управленец. – № 4 (44). – 2013. – С. 16-21. (0,7п.л./ 0,3 п.л.)
2. Федорова А.Э., Парсюкевич А.М. Прекаризация занятости и ее влияние на социально-экономическое благополучие наемных работников // Известия Уральского государственного университета. – № 5 (49). – 2013. – С. 76-81. (0,5п.л./ 0,2 п.л.)
3. Федорова А.Э., Парсюкевич А.М. Факторы социального загрязнения внутриорганизационной среды // Вестник Омского университета. – № 4. – 2013. – С. 78-82. (0,4п.л./ 0,2 п.л.)
4. Парсюкевич А.М. Методологические подходы к диагностике социального загрязнения от экономической деятельности предприятий муниципального образования // European Social Science Journal – № 2 (41). – Т.2. – 2014. – С. 484-489. (0,5 п.л.)
5. Парсюкевич А.М. Некоторые вопросы оценки эффективности управления здоровьем и благополучием работников градообразующего предприятия // Вестник Омского университета – № 2. – 2014. – С. 60-69.(0,7 п.л.)

Статьи в периодических научных изданиях

6. Федорова А.Э., Парсюкевич А.М. Оценка влияния организации на социально-психологическое благополучие работающего населения моногорода // Экономика. Управление. Право. – №8 (44). – 2013. – С. 13-18. (0,65п.л. / 0,35 п.л.)

Статьи и доклады в сборниках трудов научных конференций

7. Fedorova A., Menshikova M., Dvorzakova Z., Parsiukevich A. Toxic human factor of crisis situations within the Russian organizations // 7th International Days of Statistics and Economics, Conference Proceedings, Prague, Czech Republic, September 19-21, 2013, pp.388-397. ISBN 978-80-86175-87-4 (0,8п.л. / 0,2 п.л.)
8. Парсюкевич А.М. Влияние реструктуризации градообразующего предприятия на развитие рынка труда монотерритории // Достойный труд – основа стабильного общества: материалы V Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 14-16 ноября 2013 г.) – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2013. – С. 47-52. (0,3п.л.)
9. Парсюкевич А.М. Социально-экономическое развитие моногорода в условиях реструктуризации градообразующего предприятия // Тенденции и перспективы экономико-правового развития в современной России: материалы Всерос. науч.-практ. конф. (Каменск-Уральский, 14 ноября 2013 г.) : [в 2 ч.] – Екатеринбург: [Изд-во Урал. гос. экон. ун-та], 2013. Ч. 2. – С. 203-206. (0,2 п.л.)

10. Парсюкевич А.М. Некоторые вопросы управления трудовыми ресурсами в муниципальном образовании // Всерос. науч.-практ. конф. памяти проф. В.Т. Шапко «Актуальные проблемы социологии культуры, образования, молодежи и управления», Екатеринбург, 27–28 февраля 2014 г., Уральский федеральный университет – Екатеринбург: Изд-во Урал. федерал. ун-та, 2014. – СД.(0,3 п.л.)