

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Уральский государственный экономический университет»

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)

Диссертация на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель –
Федорова Алена Эдуардовна
кандидат экономических наук,
доцент

Екатеринбург – 2015

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	5
Глава 1 Благополучие трудовых ресурсов монотерритории: теоретический анализ факторов влияния.....	13
1.1 Влияние экономического кризиса на социально-трудовую сферу моногородов.....	13
1.2 Социально-экономическое развитие монопрофильных территорий в условиях реструктуризации градообразующих предприятий.....	21
1.3 Феномен социального загрязнения территорий от экономической деятельности предприятий как фактор снижения благополучия трудовых ресурсов.....	28
Глава 2 Социальное загрязнение монотерритории от экономической деятельности хозяйствующих субъектов: методическое обеспечение оценки и анализа.....	51
2.1 Оценка уровня социального загрязнения монопрофильной территории: поиск совокупности индикаторов.....	51
2.2 Методические аспекты диагностики уровня социального загрязнения территории от экономической деятельности хозяйствующих субъектов.....	73
2.3 Эффективность управления благополучием работников градообразующего предприятия: методические основы анализа.....	79
Глава 3 Уровень социального загрязнения монотерритории градообразующим предприятием как фактор благополучия трудовых ресурсов: анализ и управление.....	97
3.1 Динамика социально-экономического развития МО «Новоуральский городской округ» и локального рынка труда в 2006-2012 гг.....	97
3.2 Диагностика уровня социального загрязнения исследуемой монотерритории как элемент управления благополучием трудовых ресурсов.....	112
3.3 Оценка и анализ эффективности управления благополучием трудовых ресурсов градообразующего предприятия.....	128
Заключение.....	141
Список литературы.....	145
Приложения.....	157

Приложение 1 – Оценка эффективности воздействия на трудовое поведение работников различных практик управления персоналом в организациях.....	158
Приложение 2 – Опросный лист	159
Приложение 3 – Динамика показателей численности населения МО «Новоуральский городской округ», 2006-2012 гг.....	161
Приложение 4 – Динамика основных экономических показателей хозяйствующих субъектов МО «Новоуральский городской округ», 2006-2012 гг.....	162
Приложение 5 – Динамика основных экономических показателей предприятий малого бизнеса МО «Новоуральский городской округ», 2006-2012 гг.....	163
Приложение 6 – Динамика показателей состояния общественной безопасности в МО «Новоуральский городской округ», 2006-2012 гг.....	164
Приложение 7 – Основные социально-экономические показатели предприятий МО «Новоуральский городской округ», осуществляющих деятельность в рамках единого производственно-технологического процесса, 2011 г.....	165
Приложение 8 – Объем производства по МО «Новоуральский городской округ», в соответствии с Комплексным инвестиционным планом модернизации «Новый облик», 2008-2016 гг.....	166
Приложение 9 – Показатели Комплексного инвестиционного плана модернизации «Новый облик», 2007-2016 гг.....	167
Приложение 10 – Численность населения, занятого в экономике МО «Новоуральский городской округ», по видам экономической деятельности, 2006-2012 гг....	169
Приложение 11 – Динамика показателей занятости и уровня денежных доходов населения МО «Новоуральский городской округ», 2006-2012 гг.....	170
Приложение 12 – Уровень регистрируемой безработицы в МО «Новоуральский городской округ», 2005-2010 гг. Динамика показателей рынка труда МО «Новоуральский городской округ» в ходе реализации Комплексного инвестиционного плана «Новый облик», 2011-2014 гг.....	171
Приложение 13 – Структура респондентов по категориям работников, по возрастным группам. Распределение ответов респондентов на вопрос «Какое место в Вашей жизни занимает работа?».....	172

Приложение 14 – Распределение ответов респондентов на вопросы: «Как Вы относитесь к своей работе?», «Как Ваша работа влияет на Ваше физическое самочувствие?».....	173
Приложение 15 – Распределение ответов респондентов на вопросы: «В чем именно проявляется ухудшение Вашего самочувствия?», «Считаете ли Вы, что текущее состояние Вашего здоровья является следствием Вашей работы?».....	174
Приложение 16 – Распределение ответов респондентов на вопросы: «Как Ваша работа влияет на Ваше психологическое благополучие?», «Какие из перечисленных ситуаций негативно отразились на Вашем самочувствии?».....	175
Приложение 17 – Распределение ответов респондентов на вопросы: «Какое влияние на качество Вашей жизни в целом оказывает организация, в которой Вы работаете?», «В чем именно проявляется ухудшение Вашего самочувствия?».....	176
Приложение 18 – Распределение ответов респондентов на вопросы: «Какие из перечисленных ситуаций негативно отразились на Вашем самочувствии?». Корреляционная взаимосвязь ответов респондентов на вопросы «Какое место в Вашей жизни занимает работа?» и «Как работа влияет на Ваше физическое самочувствие?».....	177
Приложение 19 – Распределение ответов респондентов на вопросы: «Как Ваша работа влияет на Ваше психологическое благополучие?», «Какие из перечисленных ситуаций негативно отразились на Вашем самочувствии?» по полу респондентов, % от общего числа ответов.....	178
Приложение 20 – Исходные данные для оценки эффективности использования методов управления трудовыми ресурсами ОАО «УЭХК», 2011-2012 г.....	179
Приложение 21 – Исходные данные для оценки эффективности социальной политики ОАО «УЭХК», 2011-2012 г.....	180

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы 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 предпри-

ятий посвящены работы следующих авторов: Е. Г. Анимицы, Г. Д. Антонова, М. Л. Белоножко, В. С. Бочко, З. А. Васильевой, М. А. Вирула, Н. А. Волгина, М. В. Глазырина, А. Ю. Даванаква, О. П. Ивановой, С.А. Карташова, В. А. Кожина, Е. А. Колесник, Н. И. Крысина, В. Н. Лексина, В. Я. Любовного, М. Н. Макаровой, Т. Н. Неровни, А. А. Нецадина, Н. Т. Обоймовой, Ю. Г. Одегова, В. С. Половинко, 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 и трудовыми ресурсами моногородов, социальная ответственность градообразующего предприятия. Но, несмотря на высокий интерес ученых к проблемам моногородов, до настоящего времени российскими исследователями не рассматривалась вопросы негативного влияния главного предприятия на социально-трудовую сферу и трудовые ресурсы моногорода через призму феномена социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов.

В зарубежной литературе феномен социального загрязнения описывается в работах М. Гатти, З. Дворжаковой, Дж. Пфедфера, 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 трудовыми ресурсами 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, непосредственно относящихся к проблемам прекаризованного труда, в нашей стране. Следует отметить работы В. Н. Бобкова, Е. Я. Варшавской, О. В. Вередюк, И. В. Доновой, О. А. Козловой, Р. П. Колосовой, Э. Н. Соболева, Т. О. Разумовой, А. Э. Федоровой и др. Вопросы управления здоровьем 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.

Анализ степени научной разработанности темы диссертационного исследования позволяет сделать вывод о том, что проблема влияния экономической деятельности хозяйствующих субъектов на благополучие трудовых ресурсов монотерритории изучена

недостаточно. Слабо разработаны методические основы анализа прекаризации труда, практически не исследуются вопросы социально-психологического благополучия работников.

Указанные обстоятельства определили **цель настоящего исследования**, которая 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.

В ходе последовательного изучения исследуемой проблемы в качестве **объекта исследования** выбрана социально-трудовая сфера монопрофильной территории, трансформирующаяся вследствие реструктуризации градообразующего предприятия.

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

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 син-

теза, 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.

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

5.1. Теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управления трудом и т.д.).

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

5.11. Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Международные трудовые отношения и роль Международной организации труда. Регулирование социально-трудовых отношений – федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты; активное влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и её отраслей;

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

Научная новизна работы заключается в развитии теоретических и методических положений, связанных с анализом и оценкой уровня социального загрязнения от эконо-

мической 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).

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 последние шесть лет.

Практическая значимость работы 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 моно-

профильной 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 монопофильной 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 прекаризированный 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 ряда предприятий, что подтверждается соответствующими актами о внедрении.

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

мых ВАК РФ для публикации результатов диссертационных исследований, 1 статья в периодическом научном издании, а также 4 статьи в сборниках научных трудов и материалах международных и всероссийских научно-практических конференций.

Объем и структура работы. Предмет исследования, его цель и задачи определили логику и структуру диссертационной работы, состоящей из введения, трех глав, заключения, библиографического списка литературы и приложений. Диссертация содержит 156 страниц текста, включая 60 таблиц и рисунков, список литературы из 129 наименований и 23 страницы приложений.

ГЛАВА 1 БЛАГОПОЛУЧИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ МОНОТЕРРИТОРИИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ФАКТОРОВ ВЛИЯНИЯ

1.1 Влияние экономического кризиса на социально-трудовую сферу моногородов

В настоящий момент моногорода, едва преодолев затяжное кризисное состояние после реформ девяностых годов XX в., опять испытывают негативное влияние внешней среды. Несмотря на общность социально-экономических процессов, протекающих в моногородах, с процессами в других российских городах, такие специфические характеристики, как зависимость всех сфер жизнедеятельности города от небольшого числа градообразующих предприятий, узость сферы приложения труда, ограниченность возможностей заниматься сельским хозяйством, удаленность от крупных центров и некоторые другие, значительно усугубляют кризис и затрудняют выход из него. Некоторые исследователи полагают, что монофункциональность уже несет в себе потенциал кризиса [41].

Степень воздействия кризиса на реальный сектор экономики моногородов определяется, прежде всего, отраслевой принадлежностью предприятий, расположенных на его территории. Наибольшее число российских градообразующих предприятий относится к лесной промышленности, машиностроению, пищевой и топливной отраслям. На долю этих отраслей приходится 64% общего числа градообразующих предприятий или отраслевых комплексов монопрофильных населенных пунктов. Наибольшее число занятых приходится на предприятия топливной промышленности, машиностроения, цветной металлургии и химической промышленности. Эти отрасли обеспечивают занятость 81% работников градообразующих предприятиях моногородов.

Целый ряд отраслей находится сегодня в зоне риска: черная металлургия, алюминиевая, медно-никелевая, целлюлозно-бумажная и легкая промышленность. Выявлено 17 моногородов с наиболее слабой экономикой (доходы на душу населения находятся на минимальном уровне), относительно высоким уровнем безработицы (выше 2,5%), где якорные предприятия относятся к этим отраслям. Такие моногорода сосредоточены в:

Челябинской (4 города), Свердловской (4 города) областях, Карелии (2 города), Кемерово, Пермском крае и ряде центральных областей.¹

По степени влияния кризиса эксперты классифицируют моногорода следующим образом: 5% моногородов – территории с высокой степенью проявления кризисной ситуации (более 1,4 млн чел.); 15% находятся в зоне повышенной степени риска (более 5,4 млн чел.); 80% требуют регулярного мониторинга социально-экономического состояния на региональном и федеральном уровнях.²

Кризис обострил проблему социальной ответственности собственников. В настоящее время на долю бизнеса приходится более трети бюджетных вложений регионов и муниципальных образований в социальную среду. Предприятия вкладывают часть прибыли в объекты муниципальной собственности, замещая тем самым полномочия муниципалитетов. Всего в сфере деятельности крупного российского бизнеса, по оценкам экспертов Института регионального развития, находится 147 подобных моногородов [32].

В тоже время в ряде случаев предприятия в моногородах имеют неэффективного собственника или управляются неэффективно. Сегодня законных оснований у администраций муниципалитетов и региона для вмешательства в дела собственников нет. Кроме того, нет и возможности получения адекватной информации о финансовом положении компании у владельцев предприятий. Это прерогатива федеральных структур (ФАС, налоговой службы и др.).

Во многих случаях собственники не заинтересованы в модернизации и развитии предприятий. Они не вкладывали деньги в эти направления даже в период экономического роста. Следует подчеркнуть, что характерной чертой экономики градообразующих предприятий является их экстенсивное развитие, привлечение кредитных ресурсов для расширения бизнеса. При этом не уделялось должное внимание финансовой устойчивости.

Антикризисные программы градообразующих предприятий направлены на тотальное сокращение издержек. Наиболее распространены меры сокращения инвестиционных программ, затрат на персонал и расходов на социальные программы поддержки моногородов. В результате в монопрофильных городах сталкиваются с проблемой без-

¹ Моногорода – «болевая точка» российской экономики [электронный ресурс] // Издательский Дом "Бюджет" [сайт]. URL: <http://bujet.ru/article/76519.php> от 29.04.2010.

² Там же.

работицы, ростом преступности, социальной напряженностью, перекалыванием администрации и предприятиями друг на друга ответственности за состояние объектов социальной инфраструктуры. Снижение доходов и появление лишнего свободного времени у уволенных работников в сочетании с закрытием спортивных секций и домов культуры способствует развитию таких социально опасных явлений как наркомания и алкоголизм. Таким образом, вслед за экономическими проблемами на градообразующем предприятии приходит множество социальных проблем.

Важнейшие показатели кризиса – это безработица и занятость (официальные и фактические), межрегиональная и внутрирегиональная трудовая миграция, а также самозанятость (в основном нелегальная). Для кризисных моногородов России характерна так называемая «скрытая» безработица. Кроме того, следует принимать во внимание неполную занятость, когда предприятие не увольняет работников, а переводит либо на сокращенный график, либо отправляет в вынужденные неоплачиваемые отпуска.

Неработающие (официально) трудоспособные граждане ищут себе применение в трудовой миграции (отъезд на заработки вахтовым методом) или в самозанятости (регистрация индивидуальными предпринимателями, либо нелегальное ремесленничество и торговля). Численность работающих «без оформления» составляет на каждом предприятии монотерритории от 10 до 30%. Это чаще всего нерегулярный, эпизодический способ заработка. Оставшаяся часть трудоспособного, но нигде не работающего населения, включает женщин-домохозяек и мужчин, в разной степени социальной деградации: 3-5% в «благополучных» моногородах и 15-20% – в «неблагополучных» [25].

В связи с тем, что градообразующее предприятие нельзя рассматривать в отрыве от того населенного пункта, в котором оно расположено, без учета социально-экономического положения, дальнейших судеб и возможного поведения проживающих в нем людей, говоря о реструктуризации предприятия, нужно параллельно анализировать возможность реструктуризации и всего моногорода в целом. Вследствие узости рынка труда кризисы градообразующих предприятий вызывают масштабную и долгосрочную локальную безработицу. Безработица в моногородах имеет негативные последствия не только для данных населенных пунктов (снижение налогооблагаемой базы, дотационность бюджетов, рост преступности, люмпенизация части населения и др.), но и несет угрозу социальной и политической стабильности в масштабе всей страны [54]. В кризисные периоды моногорода становятся потенциально крайне опасными очагами со-

циального взрыва, проявляющегося в открытых акциях протеста, недовольстве существующей местной и федеральной властью, падением доверия населения социальным и политическим институтам страны.

Остается сложной демографическая ситуация в малых городах. Из года в год сокращается численность населения монотерриторий, при этом более высокими темпами сокращается численность экономически активного населения [50]. Более низкими темпами растет среднемесячная заработная плата по сравнению со средней по стране, сокращаются предпринимательская активность населения и инвестиции в основной капитал.

Следует отметить тот факт, что главный ресурс моногородов – не активы градообразующего предприятия, а население. Но на сегодняшний день в Российской Федерации нет четко отработанных методик активизации этого ресурса, раскрытия его потенциала. Принимаемые в интересах градообразующего предприятия решения часто не соответствуют ожиданиям населения города. В силу специфики преобладающей хозяйственной деятельности, моногорода испытывают более значительное влияние факторов и противоречий, формирующихся на межрегиональном, национальном и международном уровнях, практически не поддающихся регулированию со стороны местной администрации.

В монопрофильных городах имеет место крайне высокий уровень психолого-политической нестабильности, что говорит о готовности населения к общественным выступлениям [49]. Под воздействием внутренних и внешних причин, обусловленных сложностью экономических, политических, культурных и иных процессов, прямо или косвенно затрагивающих интересы различных социальных групп в моногородах, здесь развиваются процессы социальной напряженности. Социальная напряженность – это особое состояние общественного сознания и поведения, основанное на негативном восприятии и оценке социальной ситуации или социального процесса, длящегося некоторое продолжительное время. Чаще всего социальная напряженность характеризуется накоплением недовольства, нарастанием психической усталости, раздражения, усилением агрессивности и представляет собой скрытую стадию развития конфликтной ситуации. Социальная напряженность вызывается противоречиями в ценностных ориентациях и социальных установках, разрывом между ожиданиями в удовлетворении жизненных потребностей и результатами их реализации.

Уровень социальной напряженности повышается с ростом противоречий, проходя стадии развития от латентной до открытого социального конфликта. Свертывание производства повело за собой массовые увольнения рабочих и инженерно-технического персонала. Население, имея на руках значительно урезанные зарплатные средства, задерживало или сокращало плату за коммунальные услуги, которые также являются частью городского бюджета. Снизилась покупательная способность, потеряли прибыль городские предприятия малого бизнеса, связанные с торговлей, оказанием услуг и т.д. Жители некогда благополучных монопоселений почувствовали себя значительно обедневшими. В результате продолжающегося снижения социального дотирования градообразующими предприятиями социальной инфраструктуры, жизнь в моногородах существенно ухудшилась. Значительная часть населения находится на грани выживания ввиду отсутствия работы, снижения заработной платы, роста инфляции, повышения тарифов на жилищно-коммунальные и иные услуги.

Для всех типов моногородов общими чертами являются изменения в социально-демографической, профессиональной структуре населения: при активных миграционных установках наиболее образованной и квалифицированной части молодежи происходит замещение ее сельской неквалифицированной молодежью, а также старение в результате миграционных процессов основной части населения моногородов. В итоге наблюдается профессиональная деградация в структуре трудовых ресурсов. В малых и средних моногородах болезненно проявляется проблема иноэтничной трудовой иммиграции, также значительно ухудшающая профессиональную структуру населения и общий социально-психологический климат, меняя традиционный этно-конфессиональный состав населения моногородов [71].

Моногорода представляют собой уменьшенную модель России в целом и большинство трудностей, с которыми они сталкиваются, характерны для всех населенных пунктов. Отсутствие квалифицированных кадров, изношенность и несовременность оборудования, социальное безразличие населения – проблемы страны последних лет. В России наблюдается крайне низкая мобильность трудовых ресурсов, что связано с низкими заработными платами, которые предлагаются специалистам, а также с отсутствием нормального жилья. Везде отмечается износ водопроводов, теплосетей, дорог и самих зданий жилого фонда. Поэтому возможность решения проблем монотерриторий путем переселения ее работоспособных жителей в другие регионы остается практически невы-

полнимой. Положительный опыт преодоления этой проблемы в настоящее время отсутствует, а определенные успехи некоторых территорий имеют эпизодический и ненадежный характер.

Кроме того, предприятия и жители моногородов не имеют финансовых, материальных и других ресурсов для компенсации отрицательных факторов внешней экономической среды. Этот фактор является непреодолимым препятствием для устойчивого социально-экономического развития города в перспективе. Еще одна проблема заключается в том, что большинство жителей монотерриторий не готово заниматься предпринимательством, – сказывается менталитет «людей социализма», отсутствие средств на начальные капиталовложения, ограниченный платежеспособный спрос местных жителей.

Особенностью формирования малого и среднего бизнеса в монопрофильных городах является то, что его направленность во многом зависит от концепции разрабатываемых КИП. Концепция максимальной диверсификации подразумевает уход от моноспециализированности города путем создания новых, перспективных предприятий с выпуском продукции, востребованной рынком. В этом случае, открывается широкое поле поиска «точек роста» малого и среднего предпринимательства. Концепция повышения уровня специализации градообразующего предприятия, осуществление его глубокой модернизации и реконструкции на основе использования новейших технологий и производства высоко конкурентной продукции, предусматривает концентрацию на основном производстве. Часть побочных работ передается создаваемым новым малым и средним компаниям, которые могут осуществлять технический сервис, логистику, повышение квалификации работников предприятия и т. д. Это повысит эффективность работы базового предприятия, уменьшит социальную нагрузку из-за освобождения лишних работников, создав новые рабочие места в малых и средних компаниях. Нельзя исключить и такое направление, как развитие малых и средних форм агропродовольственного хозяйствования, создание предприятий по переработке сельскохозяйственной продукции [8].

Зарубежный опыт формирования институтов развития моногородов показывает необходимость реализации целого комплекса государственных и муниципальных мероприятий социальной направленности, среди которых можно выделить следующие:

- профессиональное переобучение населения, для чего в моногородах создаются новые университеты, расширяется список специальностей и в целом повышается образовательный и научный потенциал населения;

- социальная помощь населению – введение длительных оплачиваемых отпусков, льгот (например, льготные кредиты на приобретение жилья), содействие созданию новых рабочих мест для трудоустройства высвобождаемых работников, организация общественных работ для временного трудоустройства, предоставление права досрочного выхода на пенсию и т.п.;

- поддержка развития малого бизнеса за счет государственных средств, местных бюджетов и общественных фондов;

- содействие переселению населения из неперспективных моногородов;

- совершенствование старой и создание новой инфраструктуры (развитие логистики, коммуникаций, строительство и реконструкция жилых кварталов и т.п.). В ряде стран существуют специальные программы, например, Министерство жилищного и коммунального строительства Франции разработало программу «Содействие жилищно-коммунальному строительству», согласно которой осуществляется строительство новых и реконструкция старых жилых домов;

- экологическая санация монопрофильных городов, заключающаяся в рекультивации земель, поврежденных в результате промышленной деятельности. Так, в 1990-х гг. в Великобритании была разработана правительственная программа обновления 57 городов, имеющая своей целью восстановление городов и рекультивацию земель, поврежденных в результате промышленной деятельности [82].

Изучение зарубежных моногородов необходимо для выявления и применения положительного опыта повышения занятости, заработной платы и в конечном результате, социально-экономического положения населения моногорода в целом. Для повышения занятости населения российских монотерриторий необходимо обеспечить:

- стимулирование развития экономически эффективных отраслей и предприятий путем реализации Комплексных программ социально-экономического развития, мониторинга создаваемых рабочих мест;

- содействие развитию малого предпринимательства и самозанятости населения путем формирования системы сопровождения малого бизнеса и содействия укомплектованию кадрами малых предприятий;

- планирование трудовых ресурсов путем: осуществления мониторинга демографических процессов и спроса на рабочую силу; формирования «паспорта» рабочих мест (заработная плата, оборот кадров, уровень образования, сложность работ на рабочих местах); изучения нерегистрируемого сектора экономики и рынка рабочей силы; формирования заказа на обучение в соответствии с перспективными потребностями отраслей экономики.

В результате предпринятых российским государством мер, с 2010 г. наблюдается значительное снижение числа безработных в российских моногородах с 349 до 179 тыс. чел. Средний уровень безработицы снизился с 5,7 до 3,8%. В 206 городах (или 61,5% от общего числа) он не превышает среднероссийский, в 129 городах он выше среднего по России, и лишь в 31 моногороде – уровень безработицы на 4% выше, чем в среднем по моногородам.¹

Опыт многочисленных исследований, разработок и реализации нормативных документов и мероприятий в целях преодоления кризиса в моногородах России показал, что в центре внимания оказались следующие категории: качество и безопасность жизни, потенциал социально-экономического развития и роста (в т.ч. человеческий капитал). Экономический потенциал включает человеческий (в т. ч. интеллектуальный), инновационный (в т. ч. информационный), налоговый и бюджетный потенциалы и специфические местные ресурсы.

Качество жизни определяется не только уровнем жизни, доходов, потребления, сбережений. Все большее влияние на качество жизни оказывают занятость, социальная стабильность, безопасность, условия формирования и использования человеческого капитала. Изменение качества жизни является интегральным результатом всех других изменений, так или иначе влияющих на человека, и, в свою очередь, становится предпосылкой активной деятельности человека. В отличие от изменения номинальных доходов и объемов имущества (активов), имеющих краткосрочные эффекты, изменение качества жизни – главный стимулирующий или дестимулирующий фактор долговременного действия.

Таким образом, факторы жизнеспособности страны, специфические для моногородов, характеризуются комплексом взаимосвязанных социально-экономических про-

¹ Рудова А.А. Повышение занятости в моногородах: отечественный и зарубежный опыт [электронный ресурс] // Проблемы местного самоуправления [сайт]. URL: www.samoupravlenie.ru от 13.08.2013

блем, для решения которых необходимы меры по стимулированию занятости, обеспечения доступа к образованию, диверсификации городской экономики, привлечению инвестиций, увеличению объемов государственной поддержки, совершенствованию межбюджетных отношений и взаимодействия городских властей и руководства градообразующих предприятий, а также некоторые другие меры.

1.2 Социально-экономическое развитие монопрофильных территорий в условиях реструктуризации градообразующих предприятий

Монопрофильные города на протяжении десятилетий являются основой российской экономики. Моногородом называется поселение, отвечающее хотя бы одному из двух критериев: доля работающих на одном градообразующем предприятии или группе предприятий, осуществляющих деятельность в рамках единой производственно-технологической цепочки, составляет не менее 25% экономически активного населения города, а объем производства – более 50% объема промышленного производства города. Эксперты расширяют официальный список признаков монопрофильного города, указывая на следующие его характерные признаки: 1) наличие в городе одного или нескольких однотипных предприятий, относящихся к одной отрасли, или обслуживающих один узкий сегмент отраслевого рынка, притом, что остальные предприятия города обслуживают только внутренние нужды города или проживающих в нем людей; 2) наличие в городе цепочки технологически связанных предприятий, работающих на один конечный рынок, кроме предприятий, обслуживающих внутренние нужды города; 3) значительная зависимость доходной части бюджета города от деятельности одного (или нескольких) крупных предприятий; 4) низкая диверсификация сфер занятости населения города; 5) значительная удаленность города от других, более крупных населенных пунктов, при наличии в городе первых двух признаков или отсутствие развитой инфраструктуры, обеспечивающей связь города с внешним миром (дороги автомобильные и железные, телефонная сеть и т.д.) [51].

Современное состояние российской системы монофункциональных городов, в соответствии с профессором Т.В. Усковой, имеет следующие характерные черты [43]. С генетической позиции все монофункциональные города РФ можно подразделить на че-

тыре группы: 1) возникшие на первой, второй и третьей волнах развития городской сети монофункциональные исторические города, выросшие из заводских поселков и фабричных сел и сохранившиеся до настоящего времени; 2) молодые монофункциональные города, возникшие на четвертой и пятой волнах, не имеющие исторических предшественников, с крупными предприятиями обрабатывающей промышленности или же с предприятиями, осваивающими ресурсы недр; наукограды, ЗАТО; 3) монофункциональные города, имеющие исторические корни, но сменившие за время существования сферу своей специализации; 4) города, ставшие монофункциональными в процессе развития, например, в связи с отмиранием более не востребованных внеэкономических функций (оборонных, административных).

С точки зрения видов реализуемых функций в совокупность моногородов входят поселения, выполняющие функции как экономического (в основном, промышленные), так и внеэкономического характера. В России наиболее активно шло формирование моногородов в таких отраслях, как легкая промышленность, черная, цветная металлургия, машиностроение, угле-, нефте- и газодобыча, лесная и пищевая промышленность. Среди внеэкономических функций, специфических для России, на ранней стадии развития моногородов осуществлялись функции территориального освоения пространства и военно-политическая.

Моногорода с объектами военно-промышленного комплекса, ядерной промышленности и воинскими частями оказывают значительное влияние на обороноспособность страны, являясь важной составляющей военной организации государства. Такие моногорода имеют статус закрытых административно-территориальных образований (ЗАТО). На данный момент в РФ существует 42 ЗАТО, в 10 из них находятся объекты Госкорпорации по атомной энергии «Росатом», в 27 – объекты Министерства обороны и в 5 – Росавиакосмоса и Россудостроения.¹ ЗАТО Росатома помимо обеспечения обороноспособности страны несут важнейшую внешнеполитическую функцию: ядерный оружейный комплекс является реальным инструментом сдерживания потенциальных внешних угроз и военно-политического давления на Россию.

Моногорода с высоким научно-техническим потенциалом и градообразующим научно-производственным комплексом (наукограды) оказывают значительное влияние

¹ Проблемы моногородов [электронный ресурс] // Центр научной политической мысли и идеологии [сайт]. URL: <http://rusrand.ru/analytics/problemy-monogorodov>

на развитие академической и прикладной науки в России и в становлении национальной инновационной системы. Научно-производственные комплексы наукоградов выпускают конкурентоспособную на мировых рынках продукцию. Наиболее высокие позиции России на мировом рынке наукоемкой продукции наблюдаются в сферах специализации наукоградов – авиаракетостроении, биотехнологиях, химии, энергетике, ядерном комплексе, вооружении. Доля наукоемкой продукции в общем объеме производимой продукции в наукоградах, как правило, составляет более 50%, в то время как удельный вес инновационных товаров и услуг в среднем по России – менее 10%. В РФ насчитывается 75 территорий с высокой концентрацией интеллектуального и научно-технического потенциала, из них 13 поселений являются ЗАТО, а официальный статус наукограда имеют 12 населенных пунктов [73].

В каждом из монопрофильных городов осуществляет деятельность градообразующее предприятие. Нормативно-правовая база содержит различные положения, закрепляющие понятие градообразующих предприятий. Положение «О порядке отнесения предприятий к градообразующим и особенностях продажи предприятий-должников, являющихся градообразующими», утвержденное Постановлением Правительства РФ от 29 августа 1994 г. № 1001, определяет градообразующее предприятие как предприятие, на котором занято не менее 30% от общего числа работающих на предприятиях города либо на балансе которого имеются объекты социально-коммунальной сферы и инженерной инфраструктуры, обслуживающие не менее 30% населения города [72].

Благодаря градообразующим предприятиям реализуется принцип территориального разделения труда в системе государства и региона. Состав градообразующей сферы города во многом предопределяет облик города, профессиональную и квалификационную структуру трудоспособного населения. Градообслуживающая и социальная сферы формируют в совокупности городскую инфраструктуру [17].

По данным Министерства регионального развития России, на 10.08.2012 г. в списке моногородов было 333 города в 56 субъектах РФ.¹ Однако, некоторые аналитики (Н. Авакян) полагают, что в список моногородов России входит гораздо больше населенных пунктов, чем обозначено Минрегионом РФ, – 1100 городов. Многие небольшие города завязаны на 1-3 предприятиях [97]. По данным других экспертов (О. Г. Крюкова, Е.В.

¹ Министерство регионального развития Российской Федерации [официальный сайт]. URL: <http://archive.minregion.ru/WorkItems/NewsItem.aspx?NewsID=1561>.

Арсенова), в 2012 г. в РФ из 1099 городов 335 относилось к моногородам, а из 1864 поселков городского типа монопрофильные – не менее 1200 (64,4%). В таких населенных пунктах проживает около 16 млн чел., т.е. 24% всего городского населения страны [32].

Моногород характеризуется особыми социально-экономическими условиями и факторами развития. Социально-экономическая среда моногородов формируется непосредственно градообразующими предприятиями, уровень развития и качественные характеристики которых оказывают значительное влияние на уровень жизни населения. В свою очередь, развитие инженерной, экономической, социальной инфраструктуры, политика муниципалитета, региональных и федеральных властей, инвестиционная привлекательность территории и другие факторы формируют среду функционирования градообразующего предприятия, внешние условия, оказывающие существенное воздействие на бизнес, что обеспечивает зависимость стратегии развития моногородов и региона в целом от деятельности градообразующих предприятий.

Устойчивость социально-экономической системы зависит от ее возможностей реагировать на внешние изменения, адаптироваться к ним, используя внутренние резервы и факторы роста. К внешним факторам риска, формирующим особенности функционирования градообразующих предприятий, относятся: ограниченная отраслевая направленность, использование моноресурса; зависимость от состояния отраслевых рынков; удаленность от рынков сбыта; сложные климатические условия; большинство предприятий – федеральные государственные унитарные предприятия; часть градообразующих предприятий имеет статус стратегических; сложившаяся социальная ответственность; высокие затраты на охрану окружающей среды и экологические технологии. Среди внутренних факторов риска градообразующих предприятий имеют место: высокая себестоимость продукции; низкая конкурентоспособность по ценам; зависимость от собственника; конфликт интересов собственников, работников и населения города; существенный физический и моральный износ основных средств; экстенсивное развитие; низкий уровень менеджмента и другие факторы.

В настоящее время поддержка монопрофильных территорий на федеральном уровне осуществляется в рамках целевых программ: «Развитие транспортной системы России 2010-2015 годы», «Жилище», «Реформирование жилищного коммунального хозяйства», «Развитие физической культуры и спорта в Российской Федерации на 2006-2015 годы» [100-102]. Основная задача состоит в том, чтобы создать механизм из-

менения ситуации в моногородах, адекватный рыночной экономической системе и обеспечивающий возможность саморазвития этих населенных пунктов и их гибкой адаптации к изменениям окружающей среды без постоянного обращения к ресурсам государства. С целью решения данной задачи каждый из регионов должен представить в Министерство регионального развития комплексный инвестиционный план развития территории [58].

В целом, Комплексный инвестиционный план (КИП) модернизации моногорода представляет собой формализованный инструмент управления рисками и мониторинга ситуации в монопрофильных муниципальных образованиях и, по существу, является ресурсообеспеченным инвестиционным пакетом инвестиционных проектов. Основными целями разработки и реализации комплексных инвестиционных планов модернизации моногородов являются:

- в краткосрочном периоде – обеспечение занятости населения, высвобождаемого с градообразующих предприятий, находящихся в критическом состоянии, в т.ч. посредством создания временных рабочих мест и организации общественных работ;

- в средне- и долгосрочной перспективе – снижение доли градообразующего предприятия или нескольких предприятий, осуществляющих деятельность в рамках единого производственно-технологического процесса, до значений ниже критериев отнесения города к монопрофильным как за счет диверсификации производства градообразующих предприятий, так и за счет создания новых альтернативных инновационных видов деятельности.

Необходимым требованием к мерам, предлагаемым в рамках КИП, в отличие от обычного комплексного плана (программы) социально-экономического развития (КПСЭР) монопрофильного муниципального образования, является условие включения в КИП только тех мер (инвестпроектов), которые определены обязательными для реализации главной цели КИП (вывод моногорода из зоны неуправляемых рисков) и которые невозможно осуществить моногороду самостоятельно, без участия вышестоящих бюджетов. После этого администрация может инициировать создание комплексного плана модернизации моногорода (КПММ), включающего КИП. Условием ресурсной поддержки со стороны федерального центра является представление межведомственной рабочей группе не только КИП, но всего «интегрированного» пакета (КПММ со встроенным КИП). План передается в Минрегион России и межведомственную рабочую группу

по вопросам снижения негативного воздействия финансового кризиса на социально-экономическое развитие монопрофильных городов в субъектах РФ. Рабочая группа окончательно определяет уровень федеральной поддержки.

Однако реализация комплексных инвестиционных планов развития моногородов в регионах сталкивается со следующими проблемами: 1) большая часть моногородов – это небольшие населенные пункты с низкой бюджетной обеспеченностью, недостаточностью средств даже на предпроектное финансирование; 2) дефицит кадров для структур, занимающихся разработкой комплексных инвестиционных планов и, как следствие, дефицит проектов, отвечающих банковским стандартам инвестирования; 3) дефицит квалифицированных кадров для вновь созданных производств; 4) отсутствие необходимой инфраструктуры для реализации проектов; 5) длительные процедуры формирования технической и разрешительной документации по реализации проекта [48].

С 2010 г. ведется комплексная работа по выводу моногородов из кризисной ситуации. По итогам 2011 г. социально-экономическое положение большинства моногородов стабилизировалось, но осталось сложным. За год в моногородах было создано свыше 434 тыс. временных рабочих мест (13% от всего экономически активного населения), более 10 тыс. постоянных мест за счет государственных мер и еще несколько десятков тысяч постоянных мест созданы предприятиями за счет размещения на них заказа [83].

Государственная поддержка моногородов реализуется по трем основным направлениям: 1) мониторинг города и получение комплексной информации о проблемах, включая состояние занятости; 2) развитие инвестиционной деятельности: поддержка институтов развития, финансирование инвестиционных проектов в моногородах, малого и среднего предпринимательства и привлечение инвесторов на созданные промышленные площадки; 3) оперативные антикризисные меры, предусмотренные для особо проблемных городов: выделение субсидий из бюджета, создание инфраструктурных объектов и поддержка малого и среднего предпринимательства [41].

Сущностные характеристики моногорода, как специфической социально-экономической среды, в корне отличающейся от иных типов населенных пунктов, обуславливают особые черты городского социума, такие как профессиональная однородность жителей, меньшая социальная дифференциация, низкая профессиональная мобильность, ограничение экономических возможностей жителей, обедненная культурная

среда, «фабричный» образ жизни, особые межличностные отношения между людьми, более ярко выраженная городская субкультура по сравнению с иными типами городов.

В соответствии с данными Росстата, уровень жизни в моногородах выше, чем в среднем по России. Это проявляется как в большем размере заработных плат и пенсий, так и в уровне потребления. Однако ежегодный прирост среднемесячной начисленной заработной платы по моногородам ниже, чем в среднем по России. Ежегодный прирост остальных показателей уровня жизни выше или равен среднероссийскому. По многим показателям ниже, чем в среднем по России, качество жизни. Так, например, уровень преступности выше среднероссийского показателя, и эта ситуация ежегодно усугубляется. Ежегодный рост числа зарегистрированных преступлений на 100 тыс. чел. населения характерен как для моногородов, так и для России в целом, но в моногородах этот процесс протекает динамичнее. Здесь острее жилищная проблема и ситуация в сфере здравоохранения, но выше процент охвата дошкольными учреждениями детей соответствующего возраста.¹

Уровень и качество жизни населения монопрофильных городов сильно различается в зависимости от специализации градообразующего предприятия. Прежде всего, значительно отличается ситуация в моногородах цветной металлургии, где крайне высоки показатели материального и социального благополучия. Моногорода топливной промышленности являются аутсайдерами по характеристикам социальной инфраструктуры – здесь ниже охват детей дошкольными учреждениями и площадь жилых помещений на человека. Города-курорты находятся среди лидеров по потреблению, но уступают моногородам иной специализации в уровне зарплат и развитости социальной инфраструктуры. Наукограды выгодно выделяются лишь площадью жилых помещений на душу населения [42].

В целом, следует отметить, что экономическая деградация современной России имеет наиболее яркое выражение в развитии моногородов, являющихся своего рода индикатором проблем современной российской экономики.

¹ Регионы России. Социально-экономические показатели. 2011: Стат. сб. / Росстат. М., 2012.

1.3 Феномен социального загрязнения территорий от экономической деятельности предприятий как фактор снижения благополучия трудовых ресурсов

В настоящее время в представлениях общества, в средствах массовой информации и даже в системе организационного управления 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 общества в целом и на благополучие трудовых ресурсов, в частности.

Между тем, в 2010 г. профессор Дж. Пфеффер, указывая на амбивалентный характер поведения многих компаний, который проявляется, с одной стороны, в следовании принципам устойчивого развития, направленных на повышение прибыльности, а, с другой стороны, в реализации практики управления, наносящей вред качеству жизни и благополучию работников [123]. В частности, Пфеффер фокусирует свое внимание на негативных последствиях воздействия на персонал, начиная с плохого состояния здоровья и стресса, и заканчивая смертностью [124]. Пфеффер идентифицирует феномен социального загрязнения, негативные последствия которого являются не менее (а может быть и более) значительными, чем загрязнение окружающей среды. Высокая цена этих последствий становится очевидной при анализе корреляционных взаимосвязей. Статистика показывает постоянный рост доли работников, ставших жертвами таких заболеваний, как пристрастие к алкоголю, наркотикам, психические расстройства и бессонница, вызванных чрезмерным стрессом из-за неблагоприятных методов организации труда и межличностных отношений на рабочем месте. Сокращение численности, увольнение по инициативе работодателя, высвобождение в связи с выходом на пенсию, привлечение к сверхурочной работе и вынужденные отпуска без сохранения заработной платы оказывают серьезное деструктивное воздействие на работников, их физическое и социально-психологическое благополучие. Тем не менее, современный бизнес больше привлекают те аспекты устойчивости, которые могут обеспечить компаниям преимущества в достижении высоких экономических показателей и получении быстрых финансовых результатов [12].

В настоящее время, компании, по большей части, не измеряют уровень благополучия своих сотрудников. Они могут проводить ежегодное исследование вовлеченности сотрудников, но не оценивают состояние их физического и социально-психического благополучия работников. Тем не менее, общеизвестно, что здоровые работники являются более продуктивными, а многие управленческие практики компаний, вызывающие нестабильность и стресс, на самом деле экономически не эффективны. Поэтому, при решении любого вопроса эффективности деятельности предприятия, целесообразно рассматривать благополучие его работников в денежном эквиваленте. Следовательно, менеджмент должен иметь измерители уровня благополучия работников, для чего необходимо разработать стандарты, позволяющие оценивать и сравнивать предприятия между собой в течение долгого времени.

Разделяя позицию Дж. Пфеффера, тем не менее, должны констатировать, что в своих печатных работах и интервью он не дает четкого определения используемой им терминологии, а лишь описывает идею. Поэтому, считаем необходимым использовать более точное понятие «социальное загрязнение от экономической деятельности хозяйствующих субъектов», которое мы идентифицируем как *нанесение ущерба благосостоянию и причинение вреда физическому и социально-психологическому благополучию трудовых ресурсов в результате внутренней и внешней экономической деятельности организаций*.

Ключевыми словами в данной дефиниции являются благосостояние, благополучие и трудовые ресурсы. Для целей данного научного исследования, нами используются следующие подходы к определению смысловых значений указанных терминов. Под благосостоянием нами понимается обеспеченность населения государства, социальной группы или класса, семьи, отдельной личности необходимыми для жизни материальными, социальными и духовными благами. Физическое благополучие как способность человека к повседневной физической активности, к полноценному труду, требующему физических усилий, связано с удовлетворенностью работника своим здоровьем и функциями тела. В соответствии с Л. В. Куликовым, под социальным благополучием мы рассматриваем удовлетворенность личности своим социальным статусом и актуальным состоянием общества, к которому она принадлежит, а под психологическим благополучием (душевым комфортом) – слаженность психических процессов и функций, ощущение целостности, внутреннего равновесия [33].

Понятие «трудовые ресурсы» имеет в отечественной литературе широкий спектр определений, что свидетельствует о сложности и многогранности проблем взаимоотношений человека и производства [86]. В зависимости от целей применения данная категория служит и количественным и качественным параметром, употребляется в широком и узком смысле. Наиболее предпочтительным для целей данного исследования является подход отождествления терминов «трудовые ресурсы» и «рабочая сила». Так, например, Е.В. Касимовский и П.П. Литвяков считают, что «трудовые ресурсы – есть численность потенциальной и действующей рабочей силы, определенной количественно и демографически» [27; 35]. В свою очередь, Б.М. Генкин уточняет понятие «рабочая сила», которое, по его мнению, выражает «способность человека к труду, то есть совокупность его физических и интеллектуальных данных, которые могут быть применены в производстве» [14]. Более широкая трактовка термина «трудовые ресурсы» приводится А.Б. Борисовым, которая содержит следующее определение: «экономически активное, трудоспособное население, часть населения, обладающая физическими и духовными способностями к участию в трудовой деятельности» [7]. Исходя из вышеизложенного, в диссертационной работе используется терминология, включающая понятия «трудовые ресурсы», «рабочая сила» и «экономически активное население», применяемая нами по отношению к исследуемой монотерритории.

Как указывает И.Е. Савенков, российскими учеными до сих пор не предложено четко сформулированных определений понятия «трудовые ресурсы предприятия». Он предлагает рассматривать трудовые ресурсы предприятия как «численный состав работников, обладающий такими количественными и качественными характеристиками, использование которых позволяет обеспечить реализацию текущих задач и стратегии развития предприятия» [87].

Наряду с понятием «трудовые ресурсы предприятия» многие экономисты предлагают и такие термины как «человеческие ресурсы», «персонал» и «наемные работники». Зарубежные экономисты К.Р. Макконел, С.Л. Брю, Д.С. Синк, П. Хейне, С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи рассматривают «человеческие ресурсы» как экономическую категорию, определение которой исходит из представления о том, что работник является производственным ресурсом. Б.М. Генкин считает, что в определенном смысле понятия «человеческие ресурсы» и «рабочая сила» тождественны, если говорить о конкретном множестве работающих на предприятии людей, являющихся объектом управления [14].

Наиболее распространенное в российской литературе определение персонала подразумевает под данным термином личный состав организации, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев. В свою очередь, Н.А. Волгин рассматривает наемных работников как участников общественного производства, продающих свою рабочую силу собственнику средств или организатору производства [85]. Таким образом, понятие «персонал» несколько шире понятия «наемные работники». Вышеуказанные подходы обусловили применение в данном диссертационном исследовании терминологии, включающей понятия «трудовые ресурсы предприятия», «человеческие ресурсы предприятия», «персонал» и «наемные работники», которые рассматриваются нами с позиции объекта и элемента системы управления предприятием.

Вышеизложенные дефиниции легли в основу авторского определения понятия «благополучие трудовых ресурсов», под которым подразумевается способность наемных работников, как участников общественного производства, к полноценному труду, связанная с их удовлетворенностью своим здоровьем и функциями тела, социальным статусом, слаженностью психических процессов и функций, ощущением целостности и внутреннего равновесия.

Необходимо отметить, что в российской научно-аналитической литературе множество публикаций посвящено вопросам социальных последствий экономического кризиса [15, 47, 71], но практически не встречается терминология социального загрязнения. Очевидно, что в этих условиях собственникам и менеджменту предприятий очень удобно представлять свою неблагоприятную для людей деятельность как следствие глобального экономического кризиса. Между тем, по нашему глубокому убеждению, необходимо более четко разделять факторы структурного экономического кризиса и факторы социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов (Рисунок 1.1).

Для целей данного диссертационного исследования нами уточнено понятие *«факторы социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов»*, под которым мы подразумеваем *причинные составляющие снижения уровня благосостояния и ухудшения физического и социально-психологического благополучия трудовых ресурсов в результате внутренней и внешней экономической деятельности организаций.*



Рисунок 1.1 – Классификация факторов социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов

В качестве одного из факторов социального загрязнения, на наш взгляд, следует рассматривать политику неисполнения норм трудового законодательства и требований ратифицированных международных документов, обуславливающую нестабильность в российской социально-трудоовой сфере, и выражающуюся либо в ненадлежащем исполнении, либо в прямом нарушении правовых норм. Под ненадлежащим исполнением законов автор данного исследования подразумевает выполнение требований законов не в полном объеме, с нарушением сроков, несоблюдением установленной формы.

Мы разделяем точку зрения профессора Соболева Э.Н., который считает, что именно в силу несовпадения формальной (правовой) и реальной (экономической) ори-

ентации российская модель трудовых отношений заметно отличается от моделей развитых экономик. В стране имеются законодательно закрепленные нормативы – многочисленные социально-трудовые гарантии и льготы, которые соответствуют модели социального государства европейских стран, но на практике отмечается крайняя либерализация отношений [91-92].

Политика неисполнения трудового законодательства привела к гипертрофированному развитию неформальных трудовых отношений и теневых выплат, доля которых в структуре заработной платы составляет в России 25-45% в отличие от 10% в развитых странах.¹ Наличие теневых трудовых отношений и выплат также является фактором социального загрязнения от деятельности российского бизнеса, когда грубо нарушаются права работников, отсутствует социальная защита при невозможности контроля и привлечения работодателей к ответственности. Основными причинами низкой эффективности коллективно-договорного регулирования являются: использование властью и бизнесом преимущественно авторитарных механизмов, задающих основные параметры в социально-трудовой сфере; в значительной степени формальная деятельность профсоюзов по защите интересов работников; пассивность основной массы рядовых работников, их неготовность к защите своих прав.

Необходимо также особо отметить широкое распространение в российском бизнесе практики прямых нарушений трудового законодательства. По данным Федеральной службы по труду и занятости (Роструд)², самое большое количество нарушений выявляется в областях: заключения, изменения и прекращения трудового договора; оплаты труда, в том числе при увольнении; охраны труда; режима труда и отдыха; предоставления гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ; дисциплины труда и применения взысканий; гарантий, предоставленных ТК РФ отдельным категориям работников; повышения квалификации; принятия локальных нормативных актов; исполнения требований законодательства при применении иностранной рабочей силы.

В соответствии с «Докладом об осуществлении и эффективности в 2012 году государственного надзора и контроля в сфере труда и социальной защиты населения» Роструда в 2012 г. было выявлено свыше 84 тыс. правонарушений по вопросам трудового

¹ Соболев Э.Н. Критерии эффективности политики в сфере труда // Человек и труд. №1. 2013.

² Доклад об осуществлении и эффективности в 2012 году государственного надзора и контроля в сфере труда и социальной защиты населения // Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости. Режим доступа: <http://www.rostrud.ru/press-centre/49/>

договора. В последние годы сложилась практика заключения с работниками договоров гражданско-правового характера (договоров подряда, оказания услуг и т.д.) с целью уклонения работодателей от предоставления работникам гарантий, установленных трудовым законодательством. Вместе с тем, здесь усматриваются признаки трудовых отношений: работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, установленным работодателем; налицо подчиненное положение работника по отношению к работодателю; ежемесячная выплата заработной платы; характер поручаемой работы и т.д.

По результатам проверок соблюдения законодательства об оплате труда, наиболее распространенными нарушениями, являются невыплата работникам заработной платы, нарушение сроков выплаты заработной платы, невыплата причитающихся средств при увольнении работника и др. К числу наиболее типичных нарушений по вопросам предоставления работникам установленных законодательством гарантий и компенсаций относятся: нарушение порядка оплаты времени простоя по вине работодателя, не произведение работникам выплат по выходному пособию при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата, не произведение работникам выплаты пособий по временной нетрудоспособности и др. Выявлены нарушения трудовых прав работников в сфере охраны труда (в среднем 7,2 нарушений на одну проверку), в том числе допущенных работодателями в отношении работающих женщин и лиц с семейными обязанностями, беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, иностранных работников.

Приведенные данные дают возможность представить, насколько значительны масштабы социального загрязнения от деятельности российских предприятий лишь по фактору нарушения ими трудового законодательства.

Другим фактором социального загрязнения, по нашему мнению, является высокая дифференциация оплаты труда. По сравнению с развитыми странами, где заработная плата устанавливается на рынке труда в зависимости от результатов хозяйственной деятельности предприятия, а фонд заработной платы (ФЗП) складывается из индивидуальных заработков, в российской модели заработная плата – это остаточная доля работника в валовом доходе предприятия. ФЗП формируется и распределяется в зависимости от решения руководства. В результате образуется значительная дифференциация заработной платы по предприятиям и отраслям, когда работники получают разную зарплату за труд одинаковой квалификации. В итоге зарплата утрачивает свою стимулирующую

функцию, так как ее величина зависит не столько от его квалификации, образования и опыта, сколько от места работы.

Как указывает профессор Соболев Э. Н., это в равной мере относится и к внутрифирменной дифференциации оплаты труда, где сложились две основные тенденции [92]. Во-первых, происходит увеличение разрыва между оплатой труда руководителей и рядовых работников, что означает усиление статусной дифференциации на предприятии. Во-вторых, сложилась устойчивая тенденция сближения заработков квалифицированных и неквалифицированных работников. Таким образом, одновременно существуют как «переизбыток» статусной дифференциации, так и недостаток профессионально-квалификационных различий.

Распределение доходов предприятия, основанное на предпочтениях менеджмента, воспринимается рядовыми работниками как несправедливое, что вызывает у них негативные переживания, ведущие к стрессу и снижению мотивации к высокопродуктивному труду. Следовательно, существует необходимость идентифицировать подобную практику как одну из форм токсического менеджмента, оказывающего негативное воздействие на благосостояние и социально-психологическое благополучие работников.

Современная ситуация в социально-трудовой сфере характеризуется также крайней неэффективностью механизмов согласования интересов, что проявляется, по словам профессора Соболева Э.Н.: «...в усилении социальной напряженности на российских предприятиях при неготовности перейти от латентных ее форм к открытой конфронтации» [92]. Слабым звеном остается процесс регулирования трудовых конфликтов: механизмы регулирования функционируют крайне неэффективно либо еще не созданы. Следствием этого является увеличение числа подавленных конфликтов: работники, чувствуя нестабильность своего положения, как на данном предприятии, так и на рынке труда вообще, не решаются вступать в открытое противостояние администрации, так как не верят в то, что им удастся отстоять свои права. Одновременно увеличивается доля конфликтов, которые либо остаются неразрешенными, либо разрешаются не в пользу работников. Так, почти пятая часть открытых конфликтов имела результатом увольнение работников [90].

На уровне предприятия основными причинами возникновения трудовых конфликтов является стратегия менеджмента, направленная на минимизацию затрат на рабочую силу, под которой в данном случае мы понимаем персонал предприятия, вклю-

чающий постоянных, временных, а также не привлекаемых к работе в настоящее время работников. Сегодня многие российские организации используют массовые увольнения и сокращения работников как способ снижения затрат на персонал. Как свидетельствуют данные Минздравсоцразвития, за время кризиса, с октября 2008 г., потеряли работу 1,8 млн чел.¹ Таким образом, в России сокращение работников имело массовый характер.

Российские работодатели в кризис стали активнее использовать и другие методы сокращения затрат на персонал. В 2010 г. Федеральная страховая служба приводила статистику: на крупных предприятиях по гражданско-правовым договорам, при которых сотруднику не полагаются льготы и оплачиваемый ежегодный отпуск и когда работник не защищен от незапланированного увольнения, работают 16,5% сотрудников. В средних организациях таким способом оформлено уже до 26% персонала.² Тенденция превращения ранее относительно гарантированных трудовых отношений в значительной мере негарантированные и незащищенные называется прекаризацией, которую мы рассматриваем как один из факторов социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов.

Прекаризация (от англ. precarious – сомнительный, опасный, рискованный, негарантированный, нестабильный) – термин, обозначающий тенденцию к правовой дерегуляции трудовых отношений при одновременном демонтаже социальных гарантий с целью повышения интенсивности труда и увеличения принуждения к труду. В зарубежной литературе также широко используется устойчивое словосочетание «прекаризованная работа», – термин, предназначенный для описания нестандартной занятости, которая плохо оплачиваема, ненадежна, не дает защищенность и не позволяет обеспечивать семью. В данном диссертационном исследовании под термином «прекаризованная работа» понимаются трудовые отношения, которые могут быть расторгнуты работодателем в любое время; дерегуляция трудовых отношений и неполноценная, ущемленная правовая и социальная гарантия занятости.

В соответствии с профессором Бобковым В.Н., понятие «прекаризация» в отношении занятости означает ее неустойчивость, выражающуюся в: принудительной для работника неполной занятости в официальной экономике; заключении с работниками

¹ Милюкова Я. Уволенные менеджеры не верят прежним работодателям // Sostav.ru. 06.07.2011. Режим доступа: <http://www.sostav.ru/articles/2011/07/06/ko2>

² Там же.

срочных трудовых или гражданско-правовых договоров вместо бессрочных трудовых отношений; найме работников через посредничество частных агентств занятости с нарушением их трудовых и социальных прав; полном или частичном демонтаже официальных договоров и переводе трудовых отношений в неформальные формы; других формах трудовых отношений, сопряженных со снижением социальной защищенности и ростом социальной уязвимости работников. Все это часто сопровождается сокращением заработной платы и социальных гарантий, а также уменьшением или потерей работниками социальной защищенности, прежде всего, от увольнений, обязательного социального страхования, социальных выплат со стороны работодателей, обусловленных изменением характера трудовых отношений [6].

Это явление приобрело огромные масштабы в современных условиях и стало проблемой в большинстве развитых и развивающихся экономик. В 2011 г. опубликована книга Г. Стендинга «Прекариат. Новый опасный класс», в которой говорится, что повышение странами флексибельности своих рынков труда стало механизмом переноса рисков и ненадежности на самих трудящихся и их семьи, в результате чего сформировалась глобальная часть рабочего класса – прекариат, состоящий из многих миллионов людей во всем мире, лишенных стабильности и уверенности в будущем [126].

В России под прекаризацией понимают негарантированную и нетипичную занятость. Наиболее широкое распространение в российской экономике получили следующие формы формальной неустойчивости занятости на основе: 1) срочных трудовых договоров, заключаемых с работниками предприятием; 2) режима неполного рабочего времени; 3) договоров аутстаффинга, заключаемых с агентствами занятости; 4) трудовых договоров с условием работы вне места нахождения работодателя.

Хозяйствующие субъекты значительно расширяют использование неполных и временных форм занятости в периоды экономических кризисов и дестабилизации развития. В 2009 г. доля работников со срочными трудовыми договорами составляла 5,2%, в 2010 г. – 5,5% от общего количества занятых в экономике страны. В 2012 г. доля предприятий со срочными трудовыми договорами в России составляла 39,8%, а с договорами аутстаффинга – 3,9%.¹

¹ Бобков В.Н. 20 лет капиталистических трансформаций в России: влияние на уровень и качество жизни // Народный собор. – 21.05.2012 – Режим доступа: <http://mosnarodsobor.ru/?page=news&id=1657>

Огромные масштабы приобрела неформальная неустойчивость занятости. Ключевым признаком неформальности найма является отсутствие формального (письменного) контракта, в котором констатируется факт наличия трудовых отношений между конкретным работником и работодателем. Из результатов исследования Е. Я. Варшавской и И. В. Доновой «Неформальная занятость по найму: масштабы и характеристики», включающего эмпирические данные за 1998-2011 гг. [11], следует, что:

- неформальная занятость по найму представляет относительно небольшой, но устойчиво воспроизводящийся сегмент российского рынка труда. Во второй половине 2000-х гг. доля работающих по устной договоренности в корпоративном секторе стабилизировалась на отметке 5,5-6,0%;

- социально-демографический профиль неформальных нанятых работников сдвинут в сторону мужчин, более молодых и менее образованных групп. Гендерная и возрастная структура неформальных наемных работников смещена в сторону мужчин и лиц 15-29 лет. Отсутствие профессионального образования повышает вовлеченность в неоформленный найм: уровень участия в неформальном найме среди работников с образованием не выше среднего общего составляет 8-10%, среди имеющих среднее профессиональное образование – 4-5%, среди обладателей высшего профессионального образования – 2-3%.

- неформальная занятость по найму сконцентрирована в сегменте низкоквалифицированных рабочих мест и имеет выраженную отраслевую специфику. Четверть «неформалов» являются неквалифицированными рабочими, каждый пятый – работником сферы обслуживания;

- неформально нанятые работники недополучают, в первую очередь, социальные льготы, гарантированные ТК РФ (оплата очередных отпусков, больничных листов, отпусков по беременности и родам, по уходу за ребёнком);

- для неформально нанятых работников характерно нецелевое использование и недоиспользование человеческого капитала. Для 68% неформально трудоустроенных, имеющих профессиональное образование, их основная работа не имеет ничего общего с полученной ими специальностью. 40% считают, что их уровень образования выше, чем требуется.

Наемных работников, не имеющих оформленные отношения с работодателями или имеющие оформленные отношения, нарушающие трудовые права, профессор Боб-

ков В.Н. называет «работниками-невидимками» [5]. Масштабы этой занятости значительны как среди тех, кто работает на домохозяйства, так и среди юридических лиц. К «работникам-невидимкам» относится не только иностранная рабочая сила, но многие российские работники, занятые сезонными строительными работами, повара, водители, учителя, репетиторы и другие представители разных профессий по обслуживанию домохозяйств.

Стремление ухода от налогов породило явление так называемых фирм-однодневок. Всего «действующих», зарегистрированных в ФНС России коммерческих организаций 3,9 млн. Реально действующих организаций, т.е. тех, которые проводят платежи через банковскую систему, около 2 млн. Из них, 11% не платят вообще никаких налогов, еще 4-6% платят символические суммы.¹ Из этого можно сделать вывод о том, что фирмы-однодневки стали неотъемлемой частью российской экономики, выплачивающие теневые зарплаты. Таким образом, в зоне риска находятся работники около 2 млн. российских фирм-однодневок, где имеет место множество возможностей для нарушений трудового законодательства со стороны работодателей на фоне социальной незащищенности работников.

В данном диссертационном исследовании, рассматриваемая нами классификация разновидностей прекаризованного труда как фактора социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов (Таблица 1.1), безусловно, требует дополнения, так как проблема прекаризации в России до сих пор еще широко не изучалась.

Таблица 1.1 – Некоторые разновидности прекаризованного труда как фактора социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов в России

Формы прекаризованного труда	Признаки
1	2
<i>Формальная неустойчивость занятости</i>	
Занятость на основе срочного трудового договора	Трудовые отношения, регламентированные срочными трудовыми договорами, заключаемыми с работниками предприятием

¹ Интервью – Сергей Игнатьев, председатель Банка России // Электронное периодическое издание «Ведомости». 20.02.2013. Режим доступа: http://www.vedomosti.ru/library/news/9291871/11_organizacij_ne_platyat_nalogov_sergej_ignatev_predsdatel

1	2
Занятость в режиме неполного рабочего времени	Трудовые отношения при работе в режиме неполного рабочего дня или недели
Занятость на фирмах-посредниках	Найм работников в фирму, предоставляющую за денежное вознаграждение предприятиям-клиентам сотрудников требуемой квалификации
Удаленная занятость	Наемный труд на основании трудовых договоров с условием работы вне места нахождения работодателя
Наемное предпринимательство	Найм собственниками индивидуальных предпринимателей, не имеющих возможности осуществлять собственный бизнес
<i>Неформальная неустойчивость занятости</i>	
Занятость в неформальном секторе	Наемный труд в неформальном секторе экономической деятельности, осуществляемой на базе домохозяйств или индивидуально
Теневая занятость	Наемный труд без оформления трудовых отношений с работодателями или с оформлением, нарушающим трудовые права работников
Занятость на фирмах-однодневках	Найм работников в фирмы, которые основываются главным образом для уклонения от налогов
Занятость на фирмах-«крышах»	Найм работников в посреднические фирмы, созданные в интересах распорядителей финансовых средств

Отсутствие гарантий на рабочую занятость и нестабильность социально-трудовой сферы являются наиболее важными факторами, негативно влияющими на здоровье населения, утверждают исследователи из Университета Мичигана и Калифорнийского университета, которые проанализировали многолетние данные национальных репрезентативных выборок, включавших свыше 1700 чел. с целью определить воздействие на здоровье граждан трудностей на рынке вакансий отдельно от случаев фактического увольнения. Оказалось, что драматические изменения на рынке труда привели к серьезному ухудшению здоровья трудящихся, в большей степени, чем курение или гипертония. Кроме того, высокий уровень неуверенности в трудовой занятости более тесно связан со здоровьем, чем безработица или потеря рабочего места. Среди причин неблагоприятного физического и психологического состояния работников: неопределенность будущего, отсутствие регламентируемости рабочих обязанностей, поддержки со стороны начальника и коллег.¹

Стратегия менеджмента, направленная на минимизацию затрат на рабочую силу, подразумевает гибкое использование трудовых ресурсов предприятия или флексибилизацию персонала – обобщенное понятие процессов, которые вытекают из мер, вклю-

¹ Нестабильность в работе хуже влияет на здоровье, чем увольнение // Медицинская информационная сеть. 01.09.09. Режим доступа: <http://www.medicinform.net/news/news14943.htm>

чающих оптимизацию организации производства, реструктуризацию системы управления, интенсификацию и автоматизацию труда, направленных на наращивание потенциала предприятия за счет снижения себестоимости и повышения производительности труда.

В настоящее время используются такие формы гибкого использования персонала как аутсорсинг (привлечение дополнительной рабочей силы за счет передачи определенных функций на обслуживание другой организации, специализирующейся в соответствующей области), инсорсинг (внутренний подряд), аутстаффинг (предоставление рабочей силы предприятию через кадровые агентства), привлечение временного персонала (предоставление предприятию на определенный срок работников, находящихся в штате кадрового агентства) [29, 39].

Применение предприятием нестандартных форм занятости часто сопряжено с негативными последствиями как для работников, находящихся вне штата предприятия, так и для штатных работников [37]. Следовательно, технологии флексибилизации персонала можно классифицировать как токсические кадровые технологии, реализация которых приводит к ухудшению качества жизнедеятельности работников внутри организации. Например, для работников, выводимых за штат предприятия в результате аутстаффинга, возникают следующие угрозы: увольнение по инициативе работодателя без предварительного уведомления; нерегулярный, прерывистый график работы, меняющийся по желанию работодателя; оплата труда ниже зарплаты постоянных штатных работников; изменение должностных обязанностей работодателем без предупреждения; работа на условиях краткосрочных трудовых договоров или гражданско-правовых договоров (подряда, на оказание услуг); отсутствие социального пакета; ограниченный доступ к повышению квалификации; отсутствие гарантий в сфере охраны труда и здоровья; повышение интенсивности труда, объема сверхурочных работ. Для оставшихся штатных работников также появляется: угроза их собственной занятости; усиление нездоровой конкуренции и дальнейшее противопоставление постоянных и нештатных работников друг другу; рост нагрузки за счет большой текучести заемных работников и необходимости их обучения; снижение численности и ослабление профсоюзов; выведение части работников из сферы действия коллективного договора; разобщенность коллектива и др. [22].

Таким образом, кадровые технологии как средство управления количественными и качественными характеристиками трудовых ресурсов предприятия, обеспечивающее достижение целей организации, могут быть идентифицированы как токсические в случае, если в результате их реализации ухудшается положение работников организации.

Токсические кадровые технологии – совокупность последовательно производимых управленческих действий в отношении трудовых ресурсов предприятия, направленных на получение экономической выгоды от их использования и реализуемых без учета негативных изменений в уровне благосостояния, физического здоровья и социально-психологического благополучия наемных работников.

Под трудовыми ресурсами предприятия мы понимаем совокупность всех физических лиц, которые состоят с предприятием как с юридическим лицом в регулируемых договором найма отношениях. Согласно российскому законодательству к наемным работникам относятся лица, заключившие письменный трудовой договор (контракт) либо фактически приступившие к работе по устному соглашению с руководителем (уполномоченным работником предприятия) об условиях трудовой деятельности, за которую они получают оговоренную при найме оплату деньгами (натурой).

Необходимым условием заключения трудового договора или достижения устного соглашения между работодателем и наемным работником является наличие рабочего места. В Российской Федерации требования к рабочему месту определяются Трудовым кодексом РФ, нормативно-правовыми актами субъектов РФ, государственными и международными стандартами. Данные документы содержат требования к организации и эргономике рабочего места, а также устанавливают правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

Трудовым Кодексом РФ рабочее место определяется как место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя [95]. Данная категория устанавливается в разделе «Охрана труда», в котором приводится перечень основных понятий, включающий в числе прочего, такие как: условия труда (совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника) и безопасные условия труда (условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов ис-

ключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов). При этом, вредным обозначается производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию, а опасным – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

В соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» под идентификацией потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов понимаются сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденным федеральным органом исполнительной власти [102]. По результатам проведения исследований и измерений вредных или опасных факторов эксперты определяют степень вредности (опасности) на конкретном рабочем месте. Данный закон предусматривает четыре класса условий труда: оптимальные, допустимые, вредные, опасные

В целом, существует следующая классификация рабочих мест по условиям труда: с нормальными условиями, с тяжелым физическим трудом, с вредными условиями, с особо тяжелым физическим трудом, с особо вредными условиями, с высокой нервно-психической напряженностью, с монотонным трудом.

Методические рекомендации Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по профилактике стрессового состояния работников при различных видах профессиональной деятельности, введенные в действие с 18 марта 2008 г., устанавливают требования к обеспечению проведения комплекса мер профилактики стрессового состояния работников при различных видах нервно-напряженного, зрительно-напряженного и физического труда. Профилактика стрессового состояния рассматривается как система мер по организации рационального режима труда и отдыха, коррекции функционального состояния и повышению уровня тренированности, рациональной организации рабочего места с учетом эргономических требований, улучшению психологического климата в коллективе и социальной поддержки. При этом, стрессовое состояние определяется как высокая, связанная с влиянием факторов трудовой нагрузки большой интенсивности, длительности или психологической значимости для индивидуума (работающего человека) степень функционального напряжения организма при труде [44]. Другими словами, данный документ апеллирует к стрессу как

к психофизиологической реакции организма на воздействия среды. Следует также отметить, что методические рекомендации не имеют силы закона, а, следовательно, не выполняют функцию защиты работников.

Становится очевидным, что государственное регулирование вопросов обеспечения безопасных условий труда на рабочем месте нацелено прежде всего на поддержание физического благосостояния работников. Между тем, по нашему глубокому убеждению, необходимо учитывать наличие большого спектра неблагоприятных факторов рабочего места, оказывающих негативное воздействие на социально-психологическое благополучие работников, которое также является неотъемлемой составляющей здоровья человека.

На основании вышесказанного, считаем необходимым дополнить классификацию рабочих мест понятием «токсическое рабочее место». Данный термин широко используется в зарубежной литературе и рассматривается через призму некоторых характеристик токсических рабочих мест, среди которых: высокий уровень абсентеизма и текучести кадров, низкий уровень исполнительской дисциплины и качества выполняемой работы, большое количество жалоб от клиентов, борьбу за власть и другие формы соперничества, неудовлетворенность работников уровнем материального и морального вознаграждения, нежелание сотрудников выполнять какие-либо социальные функции в трудовом коллективе, неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе, психологический террор на рабочем месте (моббинг, буллинг, боссинг) и деструктивное руководство [13, 114].

В российской литературе не существует четкого определения понятия токсического рабочего места, поэтому в данной научной работе предлагается следующая авторская формулировка.

Токсическое рабочее место – это зона приложения труда, характеризующаяся наличием каких-либо дисфункциональных факторов профессиональной среды, воздействие которых на работающего может способствовать снижению уровня его благосостояния и/или вызвать ухудшение его физического и социально-психологического благополучия.

В связи с тем, что в русском языке слово «токсический» является синонимом слова «вредный», термин «токсическое рабочее место» подразумевает как вредные произ-

водственные факторы, так и социально-психологические факторы, наносящие вред работнику.

Следует отметить, что социальное загрязнение от экономической деятельности хозяйствующих субъектов имеет экономический смысл не только для общества, но и для самих организаций, создающих токсические рабочие места, когда руководство полностью сосредоточено лишь на получении прибыли в ущерб физическому и социально-психологическому благополучию наемных работников [13].

Все формы эмоционального насилия на работе, особенно если это длится достаточно долго, имеют разрушительную силу и могут стать причиной приступов немотивированной агрессии и даже суицида. По данным американской исследовательской компании The Workplace Bullying & Trauma Institute (WBTI), моббинг вызывает стресс в 76% случаев, паранойю в 60%, головные боли у 55% опрошенных, чувство отстраненности возникает у 41%, а сомнения, стыд и чувство вины испытывают 38%. Среди опрошенных, 49% жаловались на ночные кошмары, 71% – на бессонницу и рассеянность, 35% – на изменение веса тела. Жертва может неумеренно курить, злоупотреблять алкоголем и принимать антидепрессанты. Процесс моббинга существенно влияет на экономические показатели организации: прибыли могут упасть на 30-50% по причине резкого увеличения текучести кадров и падения производительности труда.¹

Российские социологи отмечают эпидемию моббинга в каждой пятой компании страны, жертвами офисного террора становятся от 5 до 20% работников. 73% жертв моббинга – женщины.² Возможность для судебного разбирательства по такой проблеме в России существует и опирается на 151-ю статью Гражданского кодекса, где говорится о причинении морального вреда. Тем не менее, выигранных дел по этой статье почти нет, так как доказать, что причиной депрессии послужила травля на рабочем месте фактически невозможно.

По нашему глубокому убеждению, одной из основных причин применения токсических практик управления трудовыми ресурсами предприятия является элементарная управленческая некомпетентность руководства, в частности, не отлаженный механизм коммуникации «руководство – рядовой сотрудник», отсутствие отработанного механиз-

¹ Edgar H. Schein *Organizational Culture and Leadership* (The Jossey-Bass Business & Management Series) / 3 edition. Publisher: Jossey-Bass, 2004. 464 p. ISBN-10: 0787975974

² В Россию пришел моббинг, или офисная травля // Профсоюзы сегодня. Режим доступа: <http://www.unionstoday.ru/news/russian/2008/05/16/7128/print>

ма разрешения конфликтов, неумение подобрать эффективных руководителей среднего звена. В зарубежной литературе используется устойчивая терминология «токсический менеджер» и «токсическое руководство».

Мы определяем *«токсическое руководство»* как *тип руководства, деструктивные действия или бездействие которого наносят ущерб организации и работникам.*

Автором данного исследования в 2012 г. был проведен экспертный опрос 52 менеджеров среднего звена с целью получения их мнения по ряду вопросов, связанных с проблемой токсичности менеджмента в российских организациях. Опрос проводился с помощью анкеты, содержащей открытые вопросы. Первоначально, эксперты указали, какой смысл они вкладывают в понятие токсического менеджмента. Среди ответов можно выделить: управление, основанное только на личных интересах; действия руководителя, идущие вразрез с нормами и ценностями корпоративной культуры организации; низкий уровень профессиональной компетенции менеджера; эмоциональная неустойчивость, психологическая профнепригодность менеджера; действие либо бездействие менеджера, приводящее к возникновению кризисной ситуации; взаимодействия руководителя с подчиненными на фоне повышенного уровня конфликтности.

Экспертами были выделены как внешние, так и внутренние источники и причины возникновения токсического менеджмента в организации. К внешним факторам, по их мнению, относятся: переходное состояние государственной экономики от социалистической системы к системе развитого капитализма и современная государственная политика в области частного предпринимательства. Среди внутренних факторов были названы: низкая эффективность работы кадровой службы, нежелание специалистов по управлению персоналом осваивать новые кадровые технологии; противоправное поведение работников на рабочем месте; семейственность среди управленческих кадров; личностные особенности характера руководителя, его профессиональная некомпетентность и эмоциональная неустойчивость; отсутствие общественных организаций на предприятии.

В качестве «непопулярных» среди работников кадровых технологий, используемых в организации, эксперты отметили: тотальный контроль персонала; проведение фотографии рабочего времени; оценка результатов труда, включая технологию ассесмент-центра; перемещение в должности с понижением; оптимизация (сокращение) численности работников; изменение условий оплаты труда; реструктуризация персонала; нематериальная мотивация на основе субъективной оценки.

По мнению экспертов, негативные последствия наличия токсических практик управления в организации проявляются в следующем:

- практика уничижительного отношения к подчиненным со стороны руководства приводит к повышению текучести кадров;
- профессионально-личностная профнепригодность менеджера приводит к использованию им нецензурной лексики в деловых коммуникациях;
- несогласованность действий топ-менеджеров и менеджеров среднего звена организации приводит к подрыву доверия рядовых сотрудников к высшему руководству, снижению их лояльности по отношению к организации, саботажу, сопротивлению изменениям;
- фамильярность в отношениях с подчиненными, когда руководитель играет роль «своего парня», приводит к снижению уровня исполнительской дисциплины;
- агрессивный стиль управления вызывает у сотрудников чувство страха, приводит к повышению уровня конфликтности, ослаблению мотивации, непониманию ими своей роли в организации;
- излишняя строгость по отношению к подчиненным становится причиной потери творческой инициативы работников, а излишняя свобода приводит к разболтанности и снижению эффективности деятельности;
- недостаточное внимание со стороны руководства к немонетарной мотивации приводит к созданию враждебного климата в группах.

Следует также обозначить проблему *токсического персонала*, под которым мы понимаем *наемных работников, мотивированных только личной выгодой (власть, деньги, особый статус), использующих неэтичные и/или незаконные способы манипулирования окружающими, абстрагирующихся от своих исполнительских недостатков и проступков*. Токсические сотрудники не принимают обязанность этичного профессионального поведения по отношению к организации и трудовому коллективу. Они строят взаимоотношения с коллегами, основываясь не на организационной структуре, а на личностных предпочтениях. Токсический персонал также может стать фактором, обуславливающим возникновение токсических рабочих мест в организации, так как он становится причиной беспокойства, стресса и даже депрессивного состояния сотрудников [10].

Эксперты обозначили следующие характеристики и поведенческие индикаторы токсического персонала: негативизм сотрудника как свойство личности; лень, завуали-

рованная имитацией бурной деятельности; отсутствие внутренней мотивации как на работу в данной организации, так и на работу в данной сфере деятельности вообще; неудовлетворенность личной жизнью; нелояльность по отношению к организации; агрессивность; психологическая нестабильность, вплоть до расстройства психики; абсентеизм без уважительной причины; профессиональная некомпетентность; непонимание работником своей роли в организации; противодействие изменениям в организации; саботаж решений руководителя.

Проблема наличия в организации токсического персонала является, по-нашему мнению, прямым следствием применения токсических кадровых технологий и токсического руководства.

В заключение следует сказать, что в данном разделе диссертационного исследования только обозначена область нашего исследования пока еще малоизученной, но стремительно растущей проблемы негативного воздействия организаций на благосостояние и социально-психологическое благополучие класса наемных работников и членов их семей. Научное сообщество развитых стран уже обратило свое пристальное внимание на данную проблему, и первостепенная задача российских ученых и специалистов в сфере управления заключается, на наш взгляд, в принятии новой терминологии с тем, чтобы осознать проблему, приступить к ее изучению, выявлению причинно-следственных связей и поиску путей ее преодоления.

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, систематизированных автором в первой главе диссертационного исследования, можно сделать следующие выводы.

1. Мировой финансовый кризис существенно изменил социально-экономическую ситуацию в моногородах и обострил проблему социальной ответственности собственников. В тоже время в ряде случаев предприятия в моногородах управляются неэффективно, а законных оснований у администраций муниципалитетов и региона для вмешательства в дела собственников нет. 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.

2. Моногорода России представляют собой специфическую социально-экономическую среду, в корне отличающуюся от иных типов населенных пунктов. Сущностные характеристики моногорода обуславливают особые черты городского социума, такие как профессиональная однородность жителей, меньшая социальная дифференциация, низкая профессиональная мобильность, ограничение экономических возможностей жителей, обедненная культурная среда, «фабричный» образ жизни, особые межличностные отношения между людьми. Именно поэтому экономический кризис имеет наиболее яркое выражение в развитии моногородов, являющихся своего рода индикатором проблем современной российской экономики.

3. 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, ростом инфляции, повышения тарифов на жилищно-коммунальные и иные услуги.

4. Социально-экономическая среда моногородов формируется непосредственно градообразующими предприятиями, уровень развития и качественные характеристики которых оказывают значительное влияние на качество 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.

5. В настоящее время уделяется большое внимание загрязнению окружающей среды от производственной деятельности хозяйствующих субъектов, наносящей ущерб здоровью населения. В тоже время игнорируется существование социального загрязне-

ния, образующегося 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.

6. 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.

7. 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 трудовых ресурсов в результате внутренней и внешней экономической деятельности организаций.

8. 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.

ГЛАВА 2 СОЦИАЛЬНОЕ ЗАГРЯЗНЕНИЕ МОНОТЕРРИТОРИИ ОТ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТОВ: МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОЦЕНКИ И АНАЛИЗА

2.1 Оценка уровня социального загрязнения монопрофильной территории: поиск совокупности индикаторов

Отсутствие в зарубежной и отечественной научно-аналитической литературе индикаторов оценки уровня социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов обусловило необходимость проведения автором данной научной работы поискового исследования с целью выявления токсических элементов социально-трудовой сферы, оказывающих деструктивное воздействие на благополучие трудовых ресурсов, и рассматриваемых как совокупность индикаторов оценки.

Поисковое социологическое исследование включает следующие этапы: теоретический, пилотажный, полевой, описательный и аналитический. В качестве объекта исследования было определено население МО «Новоуральский городской округ», занятое на предприятиях моногорода различных секторов экономики. Предмет исследования – оценка работающим населением МО «Новоуральский городской округ» уровня своего социально-психологического благополучия и факторов влияния на него хозяйствующими субъектами муниципального образования. Цель исследования – изучение и оценка степени влияния деятельности предприятий г. Новоуральска на социально-психологическое благополучие экономически активного населения моногорода. В соответствии с целью, были поставлены следующие задачи социологического исследования:

- выявить степень оценки жителями моногорода своих позиций на локальном рынке труда;
- изучить уровень удовлетворенности населения моногорода своим рабочим местом;
- изучить мнение различных категорий работников о факторах и степени влияния организаций на уровень их социально-психологического благополучия.

Основной гипотезой исследования является предположение о том, что внутренняя и внешняя экономическая деятельность хозяйствующих субъектов МО «Новоуральский городской округ» оказывает влияние на уровень социально-психологического благопо-

лучия трудовых ресурсов моногорода. Дополнительные гипотезы включают следующие положения: 1) организации оказывают как положительное, так и негативное влияние на работников; 2) негативное влияние организаций является причиной снижения уровня благосостояния и ухудшения социально-психологического благополучия работников.

Сбор социологической информации был осуществлен в июне-июле 2013 г. посредством анкетного опроса жителей МО «Новоуральский городской округ». На этапе пилотажного исследования сотрудникам различных организаций моногорода, прошедшим обучение в университете по направлениям «Экономика труда» и «Управление персоналом», была предложена анкета с открытыми вопросами с целью уточнения гипотез и выявления наиболее «проблемных зон» и «болевых точек» во взаимоотношениях «работник – организация» (Приложение 1). Всего было опрошено 33 респондента, на основании анализа ответов которых была разработана анкета, включающая полуоткрытые и закрытые дихотомические, поливариантные и шкальные вопросы, и предназначенная для более объемного эмпирического исследования (Приложение 2). На полевом этапе использован метод случайной выборки. Выборочная совокупность респондентов составила 330 жителей моногорода, из которых 130 человек – работники градообразующего предприятия ОАО «Уральский электрохимический комбинат» и ООО «Уралприбор» (Новоуральский приборный завод). Таким образом, нами было выделено две группы респондентов: 1) экономически активное население муниципального образования и неработающие в связи с выходом на пенсию; 2) работники целевых производственных предприятий (далее ЦПП). Обработка результатов исследования проводилась методом сравнительного анализа двух указанных групп с использованием программного обеспечения VORTEX.

Состав выборочной совокупности респондентов представлен на Рисунке 2.1. Наибольшая доля опрошенных первой группы приходится на сотрудников учреждений государственной службы (29%), практически в равной степени представлены работники промышленных предприятий (17,5%), организаций сферы услуг (16,4%) и учреждений образования (14,8%). В наименьшей степени представлены трудящиеся в сельскохозяйственной отрасли (1,1%) и на транспорте (1,6%). В категории «Другое» были также указаны медицина и страхование.

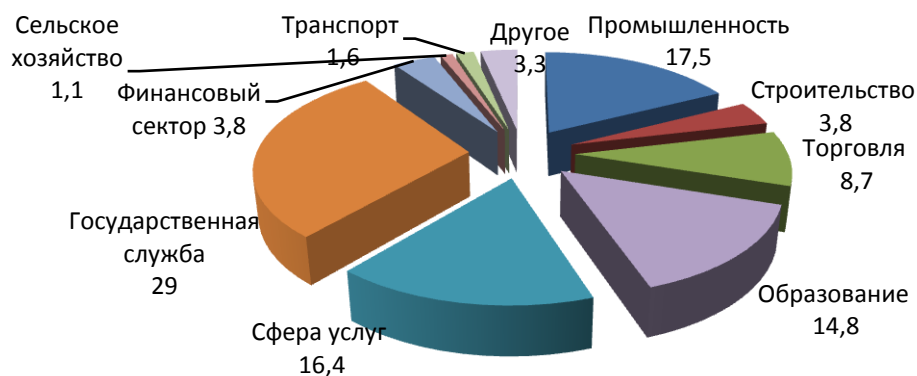


Рисунок 2.1 – Структура респондентов по отраслям экономики, %

Распределение участников социологического опроса по возрасту и гендерной принадлежности показало, что наименьшая доля принадлежит респондентам старше 60 лет, а большая половина опрошенных – женщины (Рисунок 2.2-3).

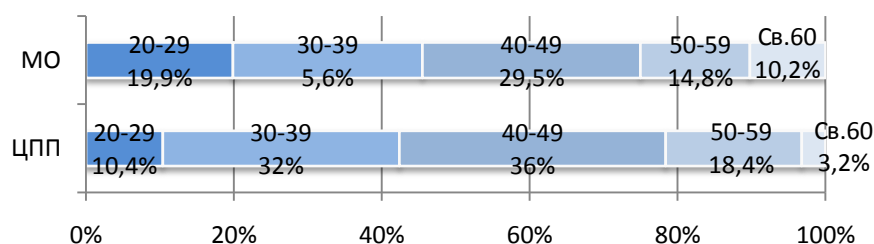


Рисунок 2.2 – Структура респондентов по возрастным группам, %

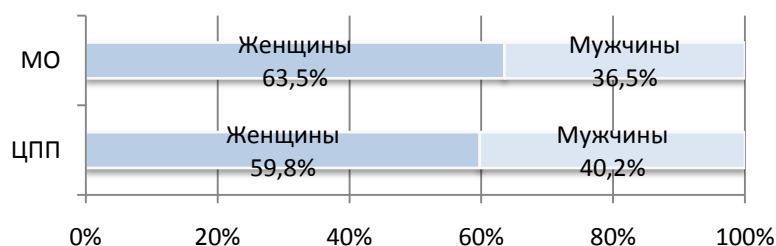


Рисунок 2.3 – Структура респондентов по полу, %

На Рисунке 2.4 видно, что выборочная совокупность респондентов включает три группы по категориям работников с преобладанием производственного персонала в обеих группах. В связи с тем, что доля руководителей среди опрошенных оказалась незначительной, данная категория работников была исключена из выборочной совокупно-

сти. В категорию «Служащие» были включены такие должности как секретарь, лаборант, курьер, промоутер и др.

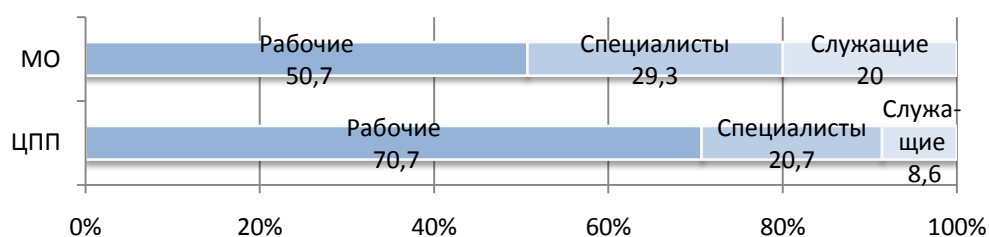


Рисунок 2.4 – Структура респондентов по категориям работников, %

Оценка респондентами обеих групп своих позиций на локальном рынке труда выглядит следующим образом: большая часть опрошенных указали, что имеют постоянную работу (63,5% и 84,6% соответственно), в меньшинстве остались нигде не работающие (6% по МО) и пенсионеры (5,5% и 0,8% соответственно). Следует отметить, что среди респондентов, имеющих временную работу, 16% находятся в группе жителей моногорода, и 2,3% – в группе работников ЦПП.

Численность работающих на фоне угрозы увольнения на исследуемых производственных предприятиях несколько выше, чем среди опрошенных жителей муниципального образования, и составляет соответственно 12,3% и 9% (Таблица 2.1). Сумма ответов респондентов обеих групп, выделивших ответы «нигде не работаю», «имею временную работу» и «пока работаю, но есть угроза увольнения», позволяет, на наш взгляд, оценить состояние прекаризации занятости в исследуемом городском округе, которая находится на уровне 31% по первой группе опрошенных и 14,6% – по целевым хозяйствующим субъектам. Приведенные к итоговой численности респондентов значения свидетельствуют, что более трети экономически активного населения муниципального образования (33,7%) не имеют защищенности и уверенности в своем будущем, а, следовательно, могут быть классифицированы как прекариат.

Следует отметить, что реальный уровень прекаризации занятости может быть еще выше, так как не все необходимые индикаторы были учтены в нашем исследовании. Тем не менее, даже скрининговая оценка позволяет нам обнаружить нестабильность в социально-трудовой сфере исследуемого муниципального образования.

Таблица 2.1 – Структура ответов респондентов на вопрос «Работаете ли Вы в настоящее время?»

Варианты ответа	МО	ЦПП	В целом по выборке, %
Нигде не работаю	6,0	0	7,3
Имею временную работу	16,0	2,3	10,6
Имею постоянную работу	63,5	84,6	71,8
Пока работаю, но есть угроза увольнения	9,0	12,3	15,8
Пенсионер	5,5	0,8	5,5

По такому фактору социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов как нарушения трудового законодательства, в ходе социологического исследования нами было выявлено, что более 12-13% респондентов обеих групп пострадали от незаконного увольнения (Рисунок 2.5). Приведенное к итоговому числу респондентов значение свидетельствует, что 12,7% ответивших сталкивались с практикой незаконного увольнения.

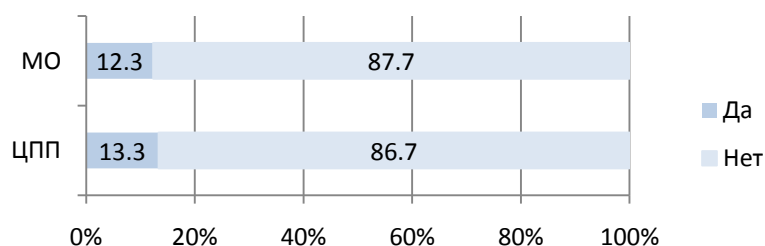


Рисунок 2.5 – Распределение ответов на вопрос «Можете ли Вы сказать, что когда-либо пострадали от незаконного увольнения?», %

Выявление причин увольнения с последнего места работы позволяет, по-нашему мнению, идентифицировать токсические элементы (токсины) в практике управления кадрами хозяйствующих субъектов. Пятая часть опрошенных жителей муниципального образования (20,5%) и немногим менее половины работников целевых производственных предприятий (43,1%) отметили, что всю жизнь работают на одном и том же предприятии. Данная ситуация характерна для моногорода, где градообразующее предприятие является основным работодателем, а у людей мало возможностей для выбора. Это обстоятельство, на наш взгляд, должно усиливать ответственность руководства градо-

образующего предприятия за обеспечение нормальных условий труда и жизнедеятельности своих работников.

При анализе распределения ответов, полученных на вопрос о причинах последнего увольнения, становится очевидным, что треть респондентов обеих групп обозначила основанием для увольнения низкий уровень оплаты труда (39,2%), далее по значимости идет желание сменить место работы с целью карьерного развития (24,9%) и пятая часть респондентов (19,7%) указала на сокращение численности. На Рисунке 2.6 представлена структура ответов, приведенная к численности респондентов, давших ответы на данный вопрос.

Сравнительный анализ ответов двух групп респондентов показывает, что существуют некоторые различия в оценках. Так, для ответивших жителей МО, по сравнению с работниками ЦПП, было более значимо желание сменить место работы в целях карьерного роста (26,4% против 21,6%). Также они чаще указывали на такие основания для своего решения об увольнении как постоянный стресс на рабочем месте (9,4% против 6,8%), конфликт с руководством (8,2% против 1,4%) и конфликт с коллегами по работе (4,4% против 1,4%). Наоборот, у ответивших работников исследуемых предприятий преобладали такие причины увольнения как низкий уровень оплаты труда (39,2% против 25,2%), сокращение численности (27% против 16,4%) и тяжелые условия труда (9,5% против 8,2%).

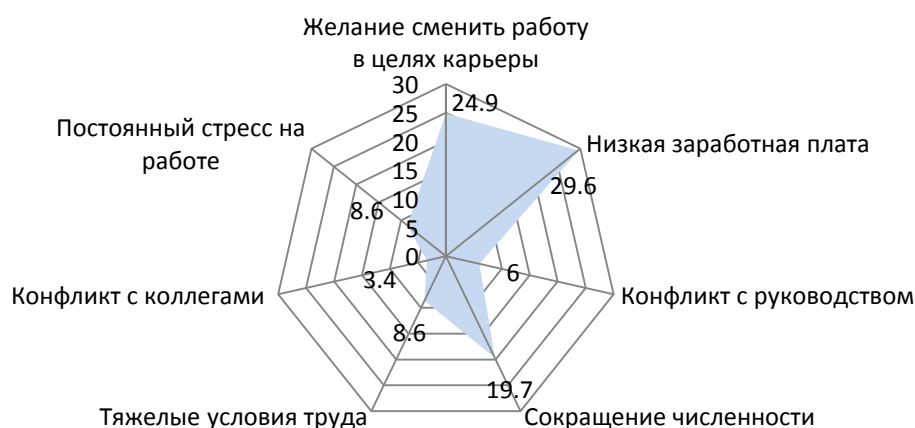


Рисунок 2.6 – Распределение ответов на вопрос «Что послужило причиной Вашего ухода с последнего места работы?», %

Таким образом, можно предположить, что имеет место некоторая специфичность в структуре токсинов, присутствующих в практике управления людьми на предприятиях различных отраслей экономики. Данное предположение подтверждается анализом двухмерного распределения эмпирических показателей, полученных в ходе опроса представителей первой группы. На Рисунке 2.7 видно, как причины ухода с предыдущего места работы ранжируются по значимости для респондентов репрезентативных отраслей выборочной совокупности. Желание сменить работу в целях карьерного роста в большей степени движет сотрудниками государственной службы, а также системы образования в то время, как опрошенные работники промышленности, торговли и сферы услуг ставят на первое место низкий уровень оплаты труда. Уход по причине конфликта с руководством чаще всего происходит в промышленном секторе и сфере услуг, а вследствие конфликта с коллегами чаще всего отмечают работники торговли. Сокращение численности является вторым по значимости основанием для увольнения трудящихся промышленных предприятий, а также государственных учреждений и сферы образования. Постоянный стресс на рабочем месте – значимая причина смены работы для занятых на государственной службе, а также в торговле и сфере услуг.

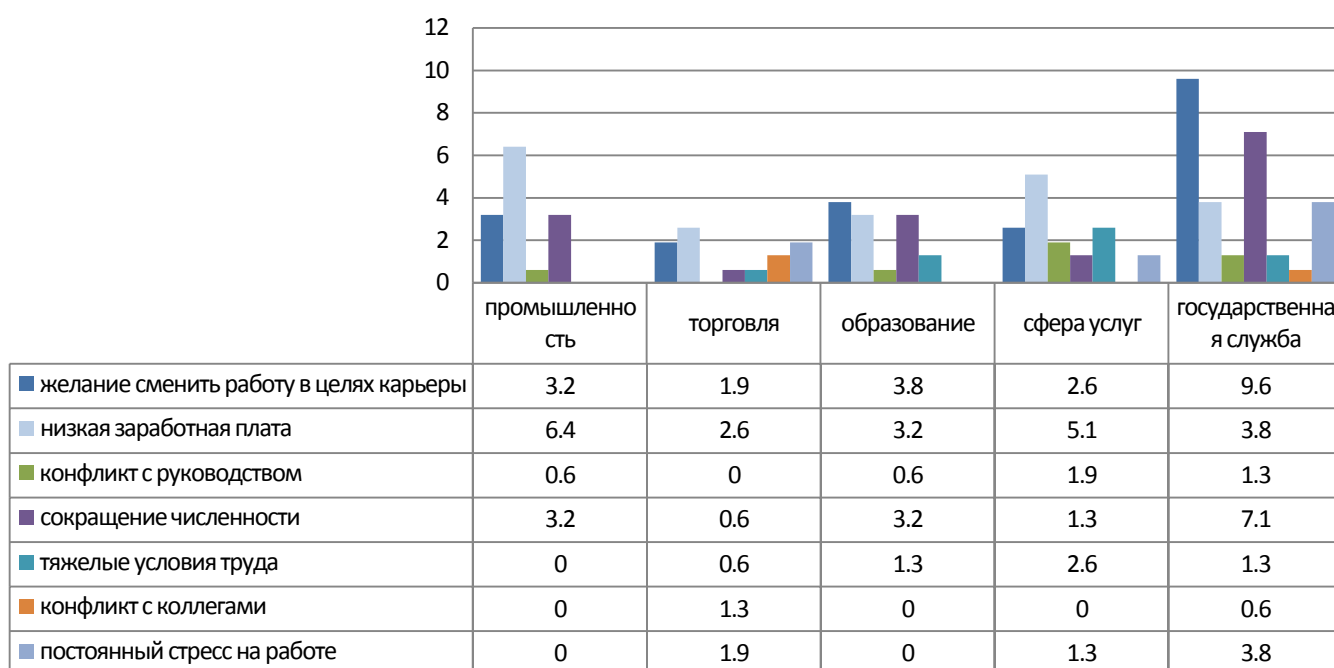


Рисунок 2.7 – Распределение ответов респондентов на вопрос «Что послужило причиной Вашего ухода с последнего места работы?» по репрезентативным отраслям экономики, %

Необходимо отметить, что полученные в ходе социологического опроса данные не дают информации о том, из каких отраслей произошло перетекание опрошенных трудящихся. Вероятно, более точное представление о структуре токсинов в практике управления персоналом дают результаты обобщения ответов респондентов на вопросы, связанные с удовлетворенностью трудом. Тем не менее, можно утверждать, что в учреждения государственной службы люди приходят с желанием карьерного роста, за более высокой заработной платой, а также после сокращения численности на предыдущем месте работы.

Для оценки уровня удовлетворенности своей работой респондентам была предложена шкала от 10 до 100 баллов. Значения, приведенные к итоговому числу ответивших выборочной совокупности респондентов, позволяют утверждать, что в целом уровень удовлетворенности работой сдвинут в сторону 70-100 баллов (20,8%, 21,7% и 20,6% соответственно). При этом, большая разбросанность в оценках наблюдается в первой группе, в то время, как опрошенный персонал целевых производственных предприятий в своих оценках более единодушен.

Для выявления факторов снижения удовлетворенности работой респондентам был предложен вопрос поливариантного типа с возможностью выбрать из перечня ответов, а также указать собственный вариант. На Рисунке 2.8 представлена структура ответов, показывающая, что в обеих группах имеют место схожие тенденции. Так, основным фактором снижения удовлетворенности работников остается низкий уровень оплаты труда, далее по значимости респондентами отмечены высокая напряженность труда, отсутствие возможности для роста, отсутствие внимания руководства к проблемам подчиненных и неудобное рабочее место. При этом, такие демотиваторы как неудобный график работы, грубость руководителя по отношению к подчиненным и нестабильный трудовой коллектив чаще беспокоит представителей группы опрошенных жителей муниципального образования.



Рисунок 2.8 – Распределение ответов респондентов на вопрос «Что снижает уровень Вашей удовлетворенности своей работой?», %

В связи с тем, что вопросы оплаты и организации труда, а также профессионального развития персонала являются зоной ответственности руководства организации, необходимо исследовать степень воздействия управленческих решений на социально-психологическое состояние работников. В этих целях, респондентам было предложено выделить, какие именно действия руководства оказывают негативное влияние на их работу (Рисунок 2.9).

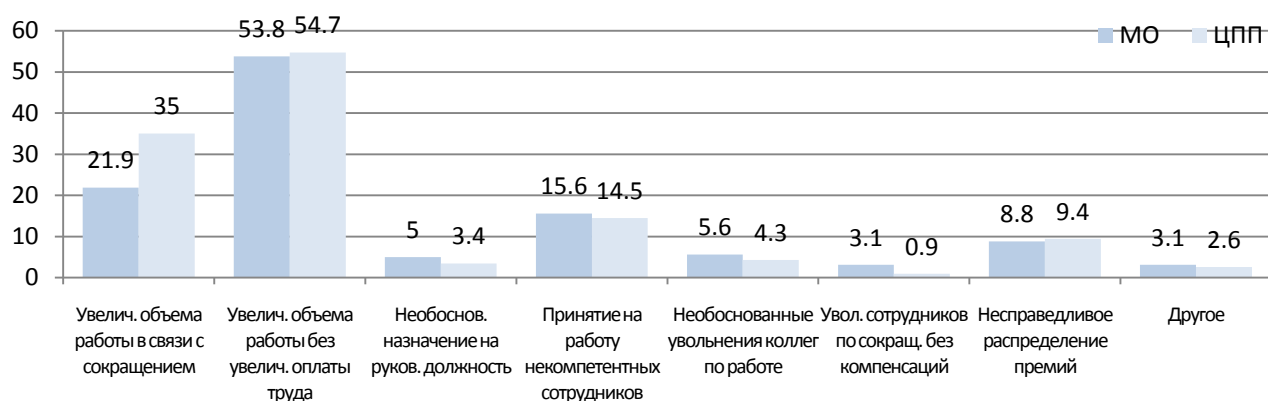


Рисунок 2.9 – Распределение ответов респондентов на вопрос «Какие решения руководства оказывают негативное влияние на Вашу работу?», %

Несмотря на то, что работники целевых производственных предприятий в 1,5 раза чаще указывали на увеличение объема работы на фоне сокращения численности персо-

нала, чем опрошенные жители моногорода (35% против 21,9%), в целом, мнения респондентов обеих групп очень близки. Можно утверждать, что данные опроса отражают последствия происходящих сегодня процессов в социально-трудовой сфере. Стремление предприятий к оптимизации численности посредством сокращения персонала приводит к увеличению объемов работ и, как следствие, повышению напряженности труда оставшихся работников, что становится одним из основных факторов токсичности рабочих мест, которая, в свою очередь, значительно усиливается на фоне сохранения низкого уровня оплаты труда. Более того, приведенные к итоговому числу ответивших значения показывают, что: 5% считают увольнения коллег по работе необоснованными; 2,2% сталкивались с практикой увольнения по сокращению без каких-либо компенсаций, что является прямым нарушением трудового законодательства; 9,4% обижены несправедливым распределением премиальных выплат.

Интересен также тот факт, что в среднем 15,2% ответивших негативно относятся к факту принятия на работу некомпетентных сотрудников и 4,3% отмечают необоснованные назначения на руководящие должности. Таким образом, складываются две разнонаправленные тенденции: предприятия увольняют квалифицированный персонал, а нанимают некомпетентных работников. Другими словами, стремясь к оптимизации затрат на персонал посредством сокращения численности, низкого уровня оплаты труда и недостаточным бюджетом на профессиональное развитие работников, руководство предприятий способствует снижению качества трудового потенциала не только своих организаций, но и территорий их местонахождения. Все перечисленные практики управления человеческими ресурсами следует идентифицировать как токсические, обуславливающие социальное загрязнение территорий.

Обобщение результатов опроса, представленных на Рисунке 2.10, подводит к более глубокому пониманию природы токсичности внутриорганизационного управления человеческими ресурсами. Помимо ожидаемого варианта ответа о недостаточном материальном стимулировании, важно отметить, что на втором месте по значимости оказывается задача улучшения условий труда, на которую указали в среднем 46,1% ответивших представителей обеих групп. Следует также отметить, что респондентам практически в равной мере не хватает активности руководства в вопросах обучения и повышения квалификации (18,4%), обеспечения социальной защиты (14,7%), морального стимулирования (14,6%); в меньшей степени – адаптации новых работников (5,2%). Заметна

разница в оценках значимости межличностных отношений и корпоративных мероприятий между представителями опрошенных жителей муниципального образования и работников целевых производственных предприятий, что, вероятно, свидетельствует о достаточно хорошо поставленной работе в этих направлениях на исследуемых предприятиях.

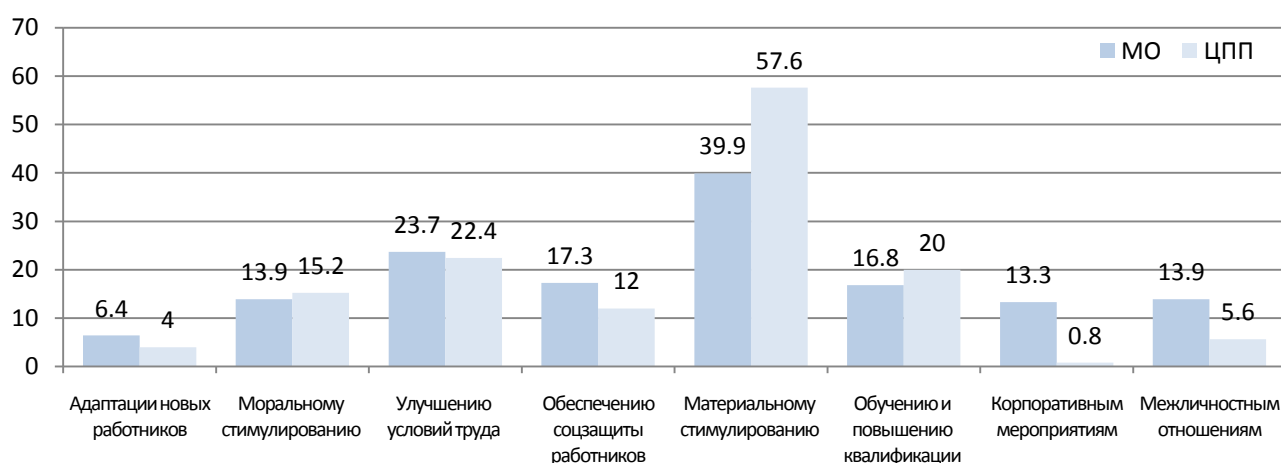


Рисунок 2.10 – Распределение ответов респондентов на вопрос «Каким вопросам работы с людьми уделяется недостаточное внимание в Вашей организации?», %

Пониманию того, что же именно не устраивает работников в условиях труда на рабочем месте, способствует обобщение ответов респондентов, представленных на Рисунке 2.11. Очевидна разница в оценках представителей двух групп по двум ключевым позициям: «все устраивает, у меня комфортное рабочее место» и «устаревшее оборудование». Если больше половины респондентов первой группы «проголосовали» за вариант «все устраивает» (55,8% против 36%), то работники исследуемых производственных предприятий все же чаще жаловались на устаревшее оборудование (41,6% против 17,9%). По другим позициям мнения респондентов обеих групп совпадало чаще: недостаточная освещенность (10% и 15,2%), неудобная мебель (10% и 11,2%) и теснота помещения (10% и 11,2%). В позиции «Другое» респондентами было также дополнено: некомфортная температура внутри рабочего помещения («жарко – холодно»), недостаточная укомплектованность необходимой оргтехникой, отсутствие механизации ручного труда. Таким образом, необходимо, на наш взгляд, констатировать, что устаревшее

оборудование и недостаточная освещенность являются значимыми факторами токсичности рабочих мест на исследуемых производственных предприятиях.



Рисунок 2.11 – Распределение ответов респондентов на вопрос «Что Вас не устраивает на своем рабочем месте?», %

Исследование природы токсичности рабочих мест требует идентификации большого спектра составляющих рабочей среды, некоторые из которых было предложено оценить респондентам в ходе данного социологического опроса (Рисунок 2.12). Наибольшая доля ответивших не имеют никаких раздражителей на своих рабочих местах, хотя таких работников на целевых производственных предприятиях на 11,3% меньше, чем среди опрошенных жителей муниципального образования. Тем не менее, пятая часть респондентов обеих групп все же согласна друг с другом в том, что первым по значимости раздражителем для них являются некоторые решения руководства (23,1% в среднем по двум группам).

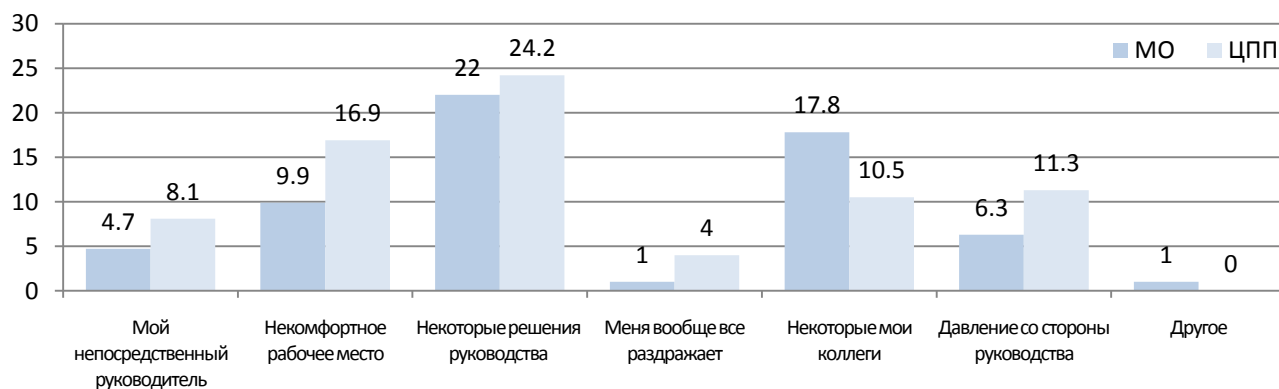


Рисунок 2.12 – Распределение ответов респондентов на вопрос «Что для Вас является основными раздражителями на рабочем месте?», %

Несмотря на то, что далее по значимости следуют «некоторые мои коллеги» (14,2%) и «некомфортное рабочее место» (13,4%), участникам опроса достаточно часто приходится терпеть давление со стороны руководства (8,8%) и своего непосредственного руководителя (6,4%). Другими словами, три значимые для респондентов позиции относятся непосредственно к человеческому фактору системы менеджмента организации. Следовательно, суммирование приведенных к итоговому числу ответивших значений по этим позициям показывает, что для 37% респондентов руководители и их решения являются фактором негативного влияния на социально-психологическое благополучие работников.

Данные опроса, представленные на Рисунке 2.13, способствуют более глубокому пониманию противоречий в межличностных отношениях между работниками организации по горизонтали и по вертикали. Гистограмма показывает, что среди работников целевых производственных предприятий примерно в два раза чаще встречаются респонденты, которым приходится делать то, что не нравится (15% против 7,2%), и почти в три раза чаще – те, кто не может добиться понимания со стороны руководства (10,2% против 3,6%).

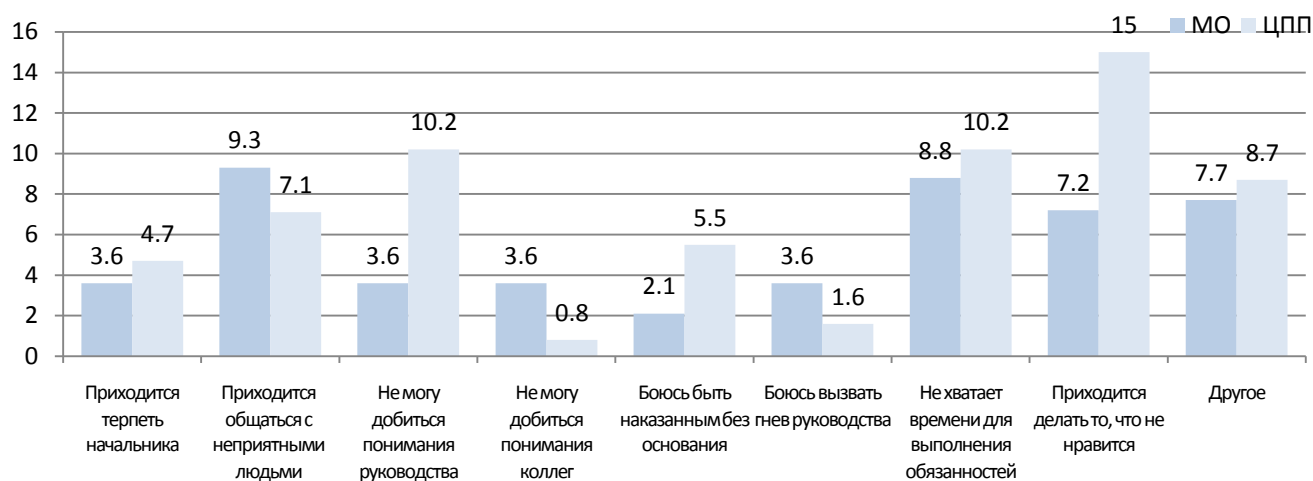


Рисунок 2.13 – Распределение ответов респондентов на вопрос «Что снижает Ваше желание каждое утро идти на работу?», %

В целом, все варианты ответов на вопрос о причинах снижения желания каждое утро идти на работу, можно ранжировать в соответствии с приведенными к итоговому числу ответивших значениями: 1 – «приходится делать то, что мне не нравится»

(10,3%); 2 – «приходится общаться с неприятными мне людьми в коллективе» (8,4%); 3 – «не могу добиться понимания со стороны руководства» (6,2%) и «постоянно не хватает времени для выполнения своих обязанностей» (6,2%); 4 – «приходится терпеть нелюбимого начальника» (4%); 5 – «боюсь быть наказанным без всякого на то основания» (3,4%); 6 – «боюсь вызвать гнев своего руководства» (2,8%) и 7 – «не могу добиться понимания со стороны своих коллег» (2,5%). В графе «Другое» респондентами дополнительно было указано, что часто причиной снижения желания идти на работу является недосыпание, связанное, как правило, с необходимостью рано вставать (2,8%), а также отсутствие трудовой мотивации и некомпетентность руководителя.

Все вышеперечисленные позиции, на наш взгляд, можно дифференцировать по группам токсинов в следующих областях: 1) межличностные отношения в системе «руководитель – подчиненный» (16,4%); 2) межличностные отношения в системе «работник – работник» (10,9%); 3) содержание труда (10,3%); 4) организация труда (6,2%). Очевидно, что первое место по значимости здесь принадлежит фактору эффективности взаимодействия руководителей с подчиненными.

Попытка взгляда на проблему токсичности рабочих место под другим углом зрения дала результат, представленный на Рисунке 2.14. На вопрос о том, что мешает их продуктивной работе, большинство респондентов обеих групп ответили, что у них есть все для высокой продуктивности. Однако, таких положительно настроенных респондентов среди опрошенных жителей муниципального образования больше, чем среди работников исследуемых производственных предприятий (56,7% против 39,4%). В свою очередь, последние почти в два раза чаще жалуются на плохую организацию труда (17,3% против 8,8%). По другим позициям участники обеих групп достаточно единодушны во мнении: в среднем 14,8% и 10,9% вынуждены постоянно выполнять дополнительную работу и работу сверх своей должностной инструкции; 8,6% выполняют неоплачиваемую общественную нагрузку; 5,9% утверждают, что начальник постоянно вмешивается в их рабочий процесс. В графе «Другое» респонденты также указали такие причины снижения их продуктивности как устаревшее оборудование и отсутствие мотивации.

В качестве сопутствующего вопроса респондентам было предложено обозначить причины снижения у них желания работать с полной самоотдачей (Рисунок 2.15). В данном случае присутствует заметная разница в оценках двух групп респондентов. Работники исследуемых предприятий менее оптимистично настроены по сравнению с оп-

рошенными жителями муниципального образования. Так, если половина последних утверждает, что всегда работает с полной самоотдачей (50,5%), то среди трудящихся целевых производственных предприятий только около трети дали такой ответ (32,8%). Еще почти треть работников (29,7%) указали, что не имеют никаких стимулов для работы, а пятая часть (20,3%), – что результаты работы не оцениваются по достоинству.

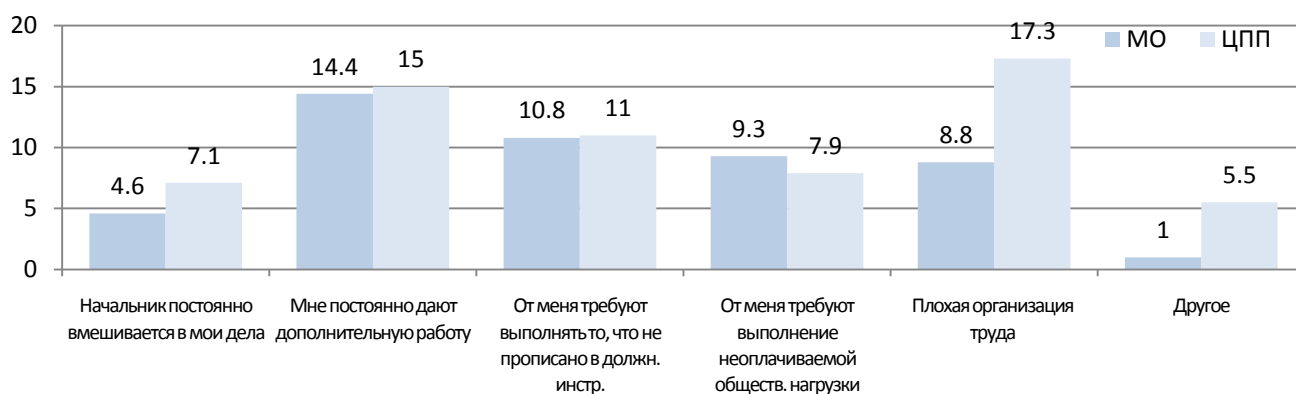


Рисунок 2.14 – Распределение ответов респондентов на вопрос «Что мешает Вам продуктивно работать?», %

Ранжирование вышеуказанных позиций по приведенному к итоговому числу значению ответивших позволяет оценить степень значимости каждого фактора для респондентов: 1 – отсутствие стимулов для продуктивной работы (18,5%); 2 – отсутствие должной оценки результатов труда (17,3%); 3 – отсутствие для работника перспектив в организации (9,6%); 4 – ощущение бессмысленности работы (7,4%); 5 – сомнения в нужности своей работы (7,4%); 6 – страх остаться виноватым в любом случае (2,8%); 7 – лень как свойство личности (1,9%). Очевидно, что большая часть перечисленных причин относится к организационным факторам, негативное воздействие которых на социально-психологическое благополучие работников можно нейтрализовать посредством использования эффективных методов управления персоналом. Пренебрежение организационными и социально-психологическими методами кадрового менеджмента приводит к появлению токсинов, отравляющих социально-трудовую сферу внутри организации.

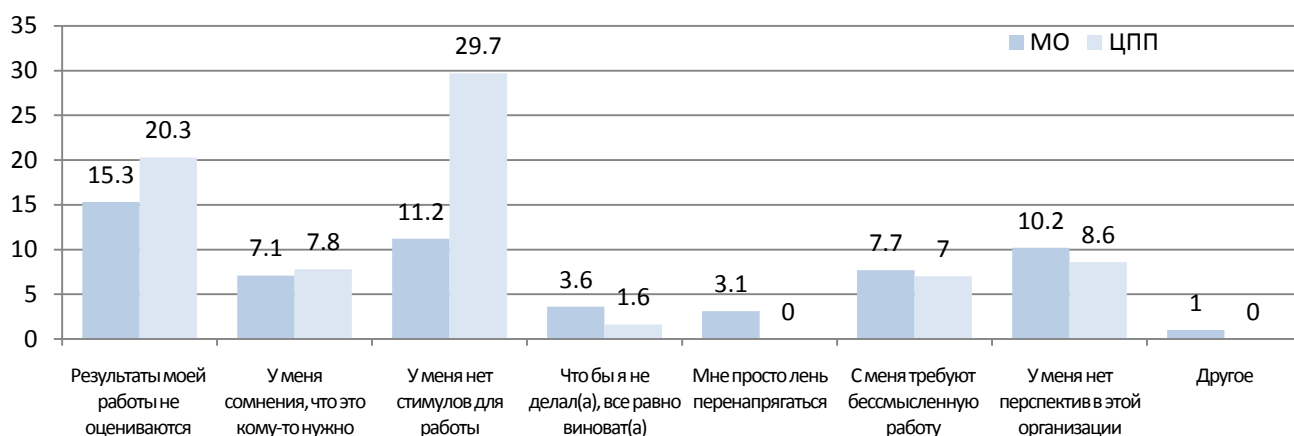


Рисунок 2.15 – Распределение ответов респондентов на вопрос «Что отрицательно сказывается на Вашем желании работать с полной самоотдачей?», %

Мнение респондентов о том, насколько сильное влияние на их жизнь оказывает предприятие, распределилось, как показано на Рисунке 2.16. Несмотря на то, что большинство опрошенных утверждает, что не существует никакого влияния предприятия на их жизнь (в среднем 39,9%), более трети (34,4 % в среднем по двум группам) все же испытывают воздействие организации на качество их жизни. Положительное влияние организации чаще отмечают участники опроса среди работающего населения муниципального образования – 39,4% против 29,4% ответов работающих на целевых производственных предприятиях. При этом, негативные чувства в связи с организацией чаще испытывают опрошенные работники исследуемых производственных предприятий. Так, более трети ответивших (35,7%) указали, что переживают отрицательные эмоции, работая на данном предприятии. Из них, 27% утверждают, что работа ухудшает состояние их здоровья, а 8,7% ощущают психологический дискомфорт, растрачивая свои силы и ничего не получая взамен.

Представленные результаты социологического исследования отражают прежде всего установки жителей МО «Новоуральский городской округ», работающих на различных предприятиях моногорода, относительно их восприятия степени и факторов влияния организаций на их социально-психологическое благополучие. Общеизвестно, что связанные с трудом установки работников имеют огромное значение для организации, поскольку они предрасполагают работников к определенным моделям трудового поведения. В то время, как благоприятные установки оказывают положительное влияние на эффективность деятельности организации, последствиями негативных установок

могут стать трудовые конфликты, снижение производительности труда и качества продукции, высокая текучесть кадров, нарушение трудовой дисциплины, увеличение хищений на производстве и т. п. Следовательно, негативные установки работников необходимо рассматривать как симптомы возникших проблем и причины потенциальных осложнений в социально-трудовых отношениях. Проведенное нами социологическое исследование позволяет идентифицировать совокупность и структуру токсических элементов системы управления трудовыми ресурсами организации, являющихся факторами возникновения противоречий в социально-трудовой сфере.

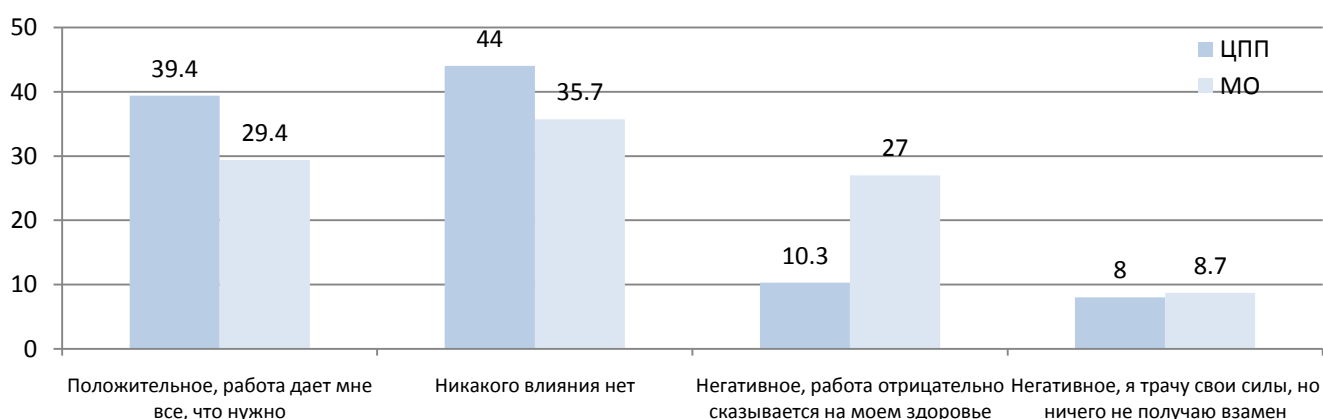


Рисунок 2.16 – Распределение ответов респондентов на вопрос «Какое влияние на качество Вашей жизни оказывает предприятие, на котором Вы работаете?», %

Принимая во внимание тот факт, что значительная часть факторов, определяющих установки персонала организации, находится вне сферы контроля менеджмента, считаем целесообразным дифференцировать с некоторой долей условности выявленные в данном исследовании негативные установки работников по следующим группам: личностные факторы, то есть связанные с индивидуальными особенностями личности, и организационные факторы, то есть создаваемые практикой внутриорганизационного управления (Таблица 2.2).

Из таблицы видно, что перечень организационных факторов негативных установок работников заметно больше, чем личностных, слабо контролируемых со стороны менеджмента. Другими словами, совокупность токсинов, отрицательно воздействующих на социально-психологическое благополучие персонала, в большей степени формирует-

ся вследствие малоэффективной управленческой активности руководящих кадров, обозначаемой в данной диссертационной работе как токсические практики управления.

Таблица 2.2 – Ранжирование выявленных негативных установок респондентов по личностным и организационным факторам

Группа факторов	Негативные установки работников	Процент ответов
Личностные (слабо контролируемые) факторы	«Меня раздражают некоторые решения руководства»	23,1
	«Меня раздражают некоторые мои коллеги»	14,2
	«Мне приходится делать то, что мне не нравится»	10,3
	«Мне приходится общаться с неприятными мне людьми в коллективе»	8,4
	«Меня раздражает мой непосредственный руководитель»	6,4
	«Мне приходится терпеть нелюбимого начальника»	4,2
	«Мне просто лень лишний раз перенапрягаться»	3,1
	«Я не могу добиться понимания со стороны своих коллег»	2,5
	«Меня вообще все раздражает»	2,5
Организационные (контролируемые) факторы	«У меня нет никаких стимулов для продуктивной работы»	20,4
	«Результаты моей работы не оцениваются по достоинству»	17,8
	«Мне постоянно дают дополнительную работу»	14,7
	«Меня раздражает некомфортное рабочее место»	13,4
	«Мне мешает продуктивно работать плохая организация труда»	13,0
	«От меня требуют выполнять работу, не прописанную в моей должностной инструкции»	10,9
	«У меня все равно нет никаких перспектив в этой организации»	9,4
	«Мне приходится терпеть давление со стороны руководства»	8,8
	«От меня требуют выполнения общественной нагрузки, которая никак не оплачивается»	8,6
	«У меня есть сомнения, что то, что я делаю вообще кому-то нужно»	7,6
	«С меня требуют много бессмысленной работы»	7,3
	«Не могу добиться понимания со стороны руководства»	6,2
	«Мне постоянно не хватает времени для выполнения своих обязанностей»	6,2
	«Начальник постоянно вмешивается в мои дела»	5,9
	«Я боюсь быть наказанным без всякого на то основания»	3,4
«Я боюсь вызвать гнев своего руководства»	2,8	
«Все, что бы я не делал(а), все равно буду виноват(а)»	2,6	

В свою очередь, токсические элементы управления персоналом можно дифференцировать, на наш взгляд, по компонентам социально-трудовых отношений в организации (Таблица 2.3).

Таблица 2.3 – Классификация идентифицированных токсических элементов по компонентам социально-трудовых отношений в организации

Компоненты социально-трудовых отношений	Токсические элементы	Процент ответов
1	2	3
Межличностные отношения в системе «руководитель – подчиненный»	– досадные решения руководства	23,1
	– давление со стороны руководства	8,8
	– руководитель как источник раздражения	6,4
	– отсутствие взаимопонимания с руководителем	6,2
	– конфликты с руководством	6,0
	– чрезмерный контроль со стороны руководителя	5,9
	– отсутствие симпатии к руководителю	4,0
	– грубость руководителя по отношению к подчиненным	3,7
	– страх быть беспричинно наказанным руководством	3,4
	– страх вызвать гнев у руководителя	2,8
Межличностные отношения в системе «работник – работник»	– страх оказаться виноватым в глазах руководителя	2,6
	– коллеги как источник раздражения	14,2
	– отсутствие симпатии к коллегам	8,4
	– нестабильный трудовой коллектив	6,4
	– конфликты с коллегами по работе	3,4
Содержание труда	– отсутствие взаимопонимания с коллегами	2,8
	– необходимость выполнения дополнительной работы	14,8
	– выполнение работы сверх должностной инструкции	10,9
	– неинтересная работа	10,3
	– выполнение неоплачиваемой общественной нагрузки	8,6
	– отсутствие понимания значимости результатов работы	7,5
Организация и условия труда	– отсутствие понимания смысла выполняемой работы	7,4
	– увеличение объема работы без соответствующего увеличения заработной платы	54,3
	– увеличение объема работы на фоне сокращения численности	28,5
	– высокая напряженность труда	27,8
	– устаревшее оборудование	27,3
	– некомфортное рабочее место	13,4
	– неудовлетворительная организация труда	13,1
	– недостаточная освещенность рабочего места	12,6
	– теснота помещения	10,6
	– неудобная мебель	10,6
	– тяжелые условия труда	8,6
	– постоянный стресс на рабочем месте	8,6
	– неудобный график работы	7,6
– неудобное рабочее место	6,9	
– дефицит времени для выполнения основных должностных обязанностей	6,2	

1	2	3
Мотивация труда	– отсутствие каких-либо стимулов для продуктивной работы	20,5
	– отсутствие возможности для профессионального роста	12,2
	– отсутствие каких-либо перспектив для работника в организации	9,4
	– несправедливое распределение премий	9,1
Стратегия снижения затрат на рабочую силу	– сокращение численности персонала	19,7
	– низкая заработная плата	29,6
Кадровые технологии	– неэффективное материальное стимулирование работников	47,3
	– неудовлетворительное моральное стимулирование работников	23,8
	– отсутствие или недостаточное обучение и повышение квалификации персонала	18,1
	– отсутствие должной оценки результатов труда	17,8
	– отсутствие или недостаточное обеспечение социальной защиты работников	15,1
	– принятие на работу некомпетентных сотрудников	15,1
	– недостаточное внимание регулированию межличностных отношений	10,4
	– недостаточное количество корпоративных мероприятий	8,1
	– отсутствие или недостаточная адаптация новых работников	5,4
	– необоснованные увольнения коллег по работе	5,0
	– необоснованные назначения на руководящую должность	4,2
Правовое регулирование социально-трудовых отношений	– незаконное увольнение	12,8
	– увольнение работников по сокращению без соответствующих компенсаций	2,0

На основании выявленных в ходе социологического опроса противоречий в социально-трудовых отношениях можно идентифицировать структуру токсинов в организационной среде, оказывающих неблагоприятное воздействие на социально-психологическое благополучие работников (Рисунок 2.17).

Исследование степени влияния деятельности предприятий МО «Новоуральский городской округ» на социально-психологическое благополучие экономически активного населения моногорода посредством социологического опроса жителей городского округа и работников двух производственных предприятий методом случайной выборки позволило выявить некоторые факторы социального загрязнения от внешней и внутренней экономической деятельности хозяйствующих субъектов указанной территории.

ФАКТОРЫ СОЦИАЛЬНОГО ЗАГРЯЗНЕНИЯ ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННОЙ СРЕДЫ										
Токсическое руководство										
<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 прекарных форм занятости	Флексибилизация персонала								
Токсические кадровые технологии										
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			
Токсическое рабочее место										
<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	Нерациональное использование рабочего времени	Постоянный стресс на рабочем месте	
Токсический персонал										
Деструктивные свойства личности работника		Негативные установки работника		Профессиональная некомпетентность работника		Неконструктивные межличностные отношения				

Рисунок 2.17 – Классификация идентифицированных токсических элементов организационной среды как факторов социального загрязнения

Неустойчивость социально-трудовой сферы исследуемой территории, как показала скрининговая оценка уровня прекаризации занятости на локальном рынке труда, характеризуется тем, что более трети экономически активного населения муниципального образования (33,7%) либо не имеют постоянной или какой-нибудь работы, либо находятся под угрозой увольнения, имеют неудовлетворенные потребности в защищенности и уверенности в своем будущем, и могут быть классифицированы как прекариат. Необ-

ходимо отметить, что 12,3% респондентов, опасющихся увольнения, на момент опроса являлись работниками градообразующего предприятия ОАО «Уральский электрохимический комбинат» и ООО «Уралприбор».

С практикой незаконного увольнения столкнулись 12,7% опрошенных жителей моногорода. Причем, более трети из них (4,5%) на момент опроса являлись работниками сферы услуг и торговли, что позволяет сделать предположения о наличии в этих отраслях большего уровня риска возникновения такого фактора социального загрязнения, как нарушение трудового законодательства.

Нестабильность социально-трудовой сферы характеризуется в числе прочего причинами потери работы. В ходе нашего исследования было выявлено, что каждый пятый опрошенный (19,7%) был уволен с предыдущего рабочего места по сокращению численности. В то же время, такие основания ухода с работы, как низкая заработная плата (29,6%) и тяжелые условия труда (8,6%) указывают на существование серьезных противоречий в социально-трудовых отношениях по вопросам достойных условий трудовой деятельности.

В результате социологического исследования подтверждается гипотеза о том, что организации оказывают на своих работников как благоприятное, так и неблагоприятное воздействие. Более трети респондентов (35,2%) указали на положительный эффект работы в организации, которая дает возможности для удовлетворения различных потребностей. Тем не менее, каждый четвертый из ответивших (25,6%) испытывает негативное влияние на качество своей жизни, и даже на состояние своего здоровья (17,3%).

Данные социологического опроса позволяют изучить природу социального загрязнения внутриорганизационной среды, идентифицировать токсические элементы системы социально-трудовых отношений в организации, оказывающих отравляющий эффект на социально-психологическое благополучие работников. Выявленные негативные установки работников дифференцируются по личностным (слабо контролируемым) и организационным (контролируемым) факторам. Мониторинг негативных установок персонала дает возможность своевременного определения симптомов неблагоприятных процессов и поиска путей решения проблем методами управленческого воздействия. Классификация идентифицированных токсических элементов по компонентам социально-трудовых отношений в организации позволяет обнаружить «узкие места» в системе

менеджмента, и является информационной базой для принятия оптимальных управленческих решений в области стратегии и политики управления человеческими ресурсами.

На основании обобщения и анализа данных социологического опроса автором диссертационной работы предложена классификация 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 нашего исследования токсических элементов, оказывающих неблагоприятное воздействие на социально-психологическое благосостояние работников, и, следовательно, требующих к себе пристального внимания как со стороны руководителей и специалистов в сфере управления персоналом предприятия, так и со стороны представителей государственной власти, профсоюзов и участников различных общественных движений, а также членов научного сообщества.

Выявленные в ходе поискового исследования токсические элементы социально-трудовой сферы рассматриваются автором в качестве индикаторов оценки уровня социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов.

2.2 Методические аспекты уровня диагностики социального загрязнения территории от экономической деятельности хозяйствующих субъектов

В целом, диагностика как часть социальной технологии, являясь одним из этапов комплексного обследования какого-либо явления или процесса, представляет собой деятельность по систематическому сбору и анализу информации о состоянии предмета изучения с целью выявления проблем и определения путей их преодоления [108]. В свою очередь, социальная технология – совокупность приемов, методов и воздействий, применяемых для достижения поставленных целей в процессе социального планирования и развития, решения разного рода социальных проблем [69]. Таким образом, для исследования и поиска решения проблемы социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов, целесообразно, на наш взгляд, использовать систему методов социальной диагностики, цель которой заключается в проникновении в сущ-

ность конкретных социальных проблем, их описание в совокупности определенных показателей (норм, нормативов, ориентиров диагностируемой сферы жизнедеятельности).

Как широкое, так и узкое толкования понятия социальной диагностики корреспондируются с предлагаемой нами методикой диагностики социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов:

- процесс научного выявления и изучения причинно-следственных связей и взаимоотношений в обществе, которые его характеризуют социально-экономическое, культурно-правовое, нравственно-психологическое, медико-биологическое и санитарно-экологическое состояние;

- изучение отношения индивида к социальным ценностям общества, группы и т.д., исследование сущности социальных проблем, которые создают трудную жизненную ситуацию для индивида, семьи, группы [69].

Целью социальной диагностики как совокупности научных методов, обосновывающих достоверность полученной информации, является постановка социального диагноза, т.е. научно обоснованного заключения о состоянии социального здоровья. Исходя из того факта, что социальный диагноз имеет двоякий характер и касается как состояния объекта, так и социального процесса, считаем целесообразным использовать данную терминологию в концепции предлагаемой нами методологии диагностики социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов, включающего такие важные компоненты как физическое и социально-психологическое благополучие экономически активного населения. Тем не менее, в авторской концепции считаем необходимым использовать уточненную дефиницию – социально-организационный диагноз, конкретизирующую область ее применения.

Совокупность методических подходов к социальной диагностике отвечает требованиям и задачам диагностики социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов и включает:

- 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, возникающих на разных уровнях организации. Диагностика выявляет прежде всего иерархию проблем.

Систему методов используемой автором диссертационного исследования методики диагностики социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов, можно подразделить на две основные группы: 1) методы проведения диагностического исследования и 2) методы анализа диагностической информации.

Методы первой группы позволяют получить наиболее достоверную информацию об изучаемом нами феномене социального загрязнения и включают: сбор первичной информации, ознакомление с документальными и статистическими материалами, интервью и анкетирование. Интервью дает дополнительную диагностическую информацию об исследуемом явлении, диагностический метод анкетирования предназначен для выявления мнений и конкретных фактов у большого круга лиц. После проведения диагностического исследования рекомендуется приступить к анализу диагностической информации, используя следующие методы: классификации, корреляции, сравнительного анализа проблем, контент-анализа, дифференциации.

Анализ диагностических данных начинается с их классификации. Для этого устанавливаются критерии их упорядоченности и фиксации. В качестве классификационных критериев нами определены: 1) принадлежность к конкретной категории лиц с учетом занятости и социального статуса, возраста, пола; 2) характер изучаемого социального явления с учетом причин и последствий его проявления, качественных составляющих и основных тенденций развития.

Использование метода корреляции предполагает выявление взаимосвязи и взаимовлияния проявлений, факторов, особенностей, установленных в процессе диагностики. Корреляционный анализ позволяет нам определить причинно-следственные связи между экономической деятельностью хозяйствующих субъектов и социально-психологическим благополучием работающих. Метод сравнительного анализа проблем используется для идентификации первопричин явлений, обнаруженных в ходе проведения социальной диагностики. Например, сравнительный анализ результатов социологического опроса двух групп респондентов (выборочной группы населения моногорода и работников градообразующего предприятия) позволяет повысить достоверность полученных данных. Метод контент-анализа основан на сравнительном сопоставлении смы-

словых единиц, в качестве которых нами используются высказывания участников социально-трудовых отношений исследуемого городского округа, полученные как в непосредственной беседе, так и опосредованно в региональных средствах массовой информации. Метод дифференциации предполагает группировку полученных в ходе социальной диагностики результатов с последующим осмыслением и анализом отдельных компонентов исследуемого феномена.

Вышеописанные методы легли в основу авторской методики оценки влияния организации на физическое и социально-психологическое благополучие работников, которая является составной частью методики диагностики социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов и рассматривается нами как совокупность приемов, средств получения и обработки диагностической информацией.

Оценка влияния организации на физическое и социально-психологическое благополучие работников состоит из следующих элементов: 1) концептуальная модель объекта диагностики; 2) диагностические методики; 3) диагностический процесс.

Концептуальная модель включает в себя существенные для диагностики компоненты изучаемого объекта и их взаимосвязи. Практическое применение концептуальной модели возможно после ее операционализации – определения эмпирических индикаторов, параметры которых могут быть измерены. Именно эмпирические индикаторы используются при диагностике состояния объекта и для интерпретации полученных данных.

Следует отметить, что предложенная в данной научной работе методика диагностики социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов разработана с учетом принципа триангуляции. Триангуляция, как процесс проверки, включающий в себя несколько точек зрения и методов, используется в качестве исследовательской стратегии как для повышения обоснованности оценки и результатов исследования, так и для углубления и расширения понимания информации. В социальных науках это относится к сочетанию двух или нескольких теорий, источников данных, методов и/или исследователей в изучении одного и того же феномена. В заявляемом исследовании предполагается использование следующих форм триангуляции:

- триангуляция данных (извлечение данных из различных источников с образованием единого тела данных);

- теоретическая триангуляция (использование различных теоретических позиций в интерпретации данных);

- методологическая триангуляция (использование различных исследовательских методов и методик сбора данных – как качественных, так и количественных).

Таким образом, реализация рекомендуемой методики диагностики социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов базируется на следующих принципах:

- принцип триангуляции, обеспечивающий объективность, комплексность и верификацию получаемой информации;

- принцип системности, связанный с поликаузальностью всех социальных проблем, т.е. их зарождение и развитие определяется несколькими причинами;

- принцип научной обоснованности, предусматривающий валидность и надежность результатов диагностики;

- принцип причинной обусловленности, подразумевающий необходимость учета связи и взаимодействия всех явлений и процессов, оказывающих влияние на исследуемый феномен, что позволяет в процессе исследования не ограничиваться описанием отдельных фактов или явлений, а выяснить закономерности их возникновения и функционирования.

Совокупность методических подходов, принципов, методов и методики диагностического исследования, включающей классификационные критерии, составляют разработанную автором диссертационной работы методическое обеспечение диагностики социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов (Таблица 2.4).

Таблица 2.4 – 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

1	2	3
	- ситуационный подход	изучение состояния диагностируемого объекта в соответствии со спецификой конкретной ситуации
	- проблемный подход	фокусирование внимания на управленческой ситуации как результате уникальной комбинации проблем
Методические принципы	- принцип триангуляции	- триангуляция данных; - теоретическая триангуляция; - методологическая триангуляция
	- принцип системности	все социальные проблемы без исключения являются поликаузальными, то есть имеющие несколько причин
	- принцип научной обоснованности	результаты диагностики должны быть валидными и надежными
	- 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;

1	2	3
		<ul style="list-style-type: none"> - характеристика компонентов социально-трудовых отношений, оказывающих негативное воздействие на социально-психологическое благополучие работников; - характер социального загрязнения с учетом устойчивости его состояния во времени

Вышеописанная методика диагностики социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов реализована автором в процессе апробации на примере изучаемой монопрофильной территории. Результаты эмпирического исследования представлены в разд. 3.2 данной научной работы.

2.3 Эффективности управления благополучием работников градообразующего предприятия: методические основы анализа

Снижению степени негативного воздействия внутренней и внешней среды организации содействует деятельность, включающая разработку и реализацию программ укрепления здоровья, способствующих повышению благополучия работников хозяйствующих субъектов. В экономически развитых странах управление здоровьем персонала рассматривается как один из методов минимизации издержек на рабочую силу и мотивации сотрудников. Согласно расчетам Cornwall University, за 7 лет реализации программ управления здоровьем персонала трудопотери 100 крупнейших американских компаний в пересчете на одного сотрудника снизились с 7,8 дня до 3,5 дня. Мировая практика показывает, что правильно организованное управление здоровьем сотрудников позволяет: на 40-50% снизить заболеваемость в коллективе, на 20% сократить количество дней нетрудоспособности, на 10-15% повысить выявляемость хронических заболеваний, на 30% уменьшить средний срок временной нетрудоспособности, на 20% повысить производительность труда.¹

Территориальные и корпоративные программы укрепления здоровья трудовых ресурсов, по нашему глубокому убеждению, должны разрабатываться с учетом результатов оценки уровня токсичности внешней и внутренней среды хозяйствующих субъек-

¹ Коновалова В. Здоровье персонала – головная боль работодателя? // Кадровик. Кадровый менеджмент.– № 11. – 2010. Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/zdorove-personala-golovnaya-bol-rabotodatelja>

тов. На основе проведенного нами исследования на предприятиях МО «Новоуральский городской округ» (разд. 2.2), можно утверждать, что степень токсичности внутриорганизационной среды прямо пропорциональна уровню эффективности применяемых на предприятии управленческих методов. Следовательно, мониторинг показателей эффективности управления благополучием работников является одним из необходимых компонентов совокупности инструментов снижения уровня социального загрязнения внутриорганизационной среды.

Предлагаемая нами методика анализа эффективности управления благополучием работников 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;
- уровень социального загрязнения внутриорганизационной среды.

Оценку степени токсичности методов управления трудовыми ресурсами предприятия предлагается в данной научной работе производить через анализ эффективности применения соответствующего управленческого инструментария. Таким образом, анализ эффективности использования методов управления трудовыми ресурсами предприятия подразумевает расчет совокупности определенных показателей, сгруппированных по группам методов: административных, социально-экономических методов и социально-психологических.

Каждый из параметров оценивается через призму совокупности экономических индикаторов, рассчитываемых по определенному алгоритму (Таблица 2.5), с использованием исходных данных отчетности предприятия, рекомендуемый перечень которых представлен в Таблице 2.6.

Таблица 2.5 – Анализ эффективности использования методов управления трудовыми ресурсами предприятия

Параметры	Индикаторы, %	Расчет
1	2	3
Уровень реализации административных методов управления	1. Уровень выполнения оперативных производственных планов	$(\text{стр.14} / \text{стр.13}) \times 100$
	2. Уровень выполнения тактических планов	$(\text{стр.16} / \text{стр.15}) \times 100$
	3. Уровень соблюдения правил техники безопасности и охраны труда	$100 - (\text{стр.12} / \text{стр.1}) \times 100$
	4. Уровень брака	$100 - \text{стр.17}$
	5. Процент выявленных случаев отклонений от установленной технологии	$100 - (\text{стр.9} / \text{стр.1}) \times 100$
	6. Уровень потерь рабочего времени по вине исполнителей	$100 - \text{стр.8} / (\text{стр.11} \times 1000) \times 100$
	7. Удельный вес прогулов в общем фонде рабочего времени	$100 - (\text{стр.7} / \text{стр.10}) \times 100$
	8. Удельный вес работников, получивших взыскания за нарушения трудовой дисциплины	$100 - (\text{стр.6} / \text{стр.1}) \times 100$
	9. Коэффициент выбытия кадров	$(\text{стр.2} / \text{стр.1} \times 100)$
	10. Коэффициент выбытия кадров в связи с реструктуризации	$100 - (\text{стр.2.1} / \text{стр.1} \times 100)$
	11. Коэффициент постоянства кадров	$\text{стр.3} / \text{стр.1} \times 100$
	12. Коэффициент текучести кадров	$\text{стр.2.2} / \text{стр.1} \times 100$
	13. Среднее время пребывания рабочего места вакантным	$100 - \text{стр.4} / (\text{стр.11} \times 1000) \times 100$
	14. Коэффициент приема кадров	$\text{стр.5} / \text{стр.1} \times 100$
Уровень реализации социально-экономических методов управления	15. Коэффициент удовлетворенности оплатой труда*	$(\text{стр.1} / \text{стр.18}) \times 100$
	16. Уровень задолженности по заработной плате	$(\text{стр.20} / \text{стр.19}) \times 100$
	17. Коэффициент выполнения соотношения между темпами роста заработной платы и производительности труда	$100 - (\text{стр.21} / \text{стр.22} \times 100)$
	18. Уровень заработной платы работников	$\text{стр.23} / \text{стр.24} \times 100$
	19. Уровень выполнения норм времени и выработки	$100 - \text{стр.25}$
	20. Удельный вес внедрения технически обоснованных норм	$100 - \text{стр.26}$

Продолжение табл. 2.5

1	2	3
Уровень реализации социально-психологических методов управления	21. Коэффициент роста уровня образования и повышения квалификации работников	$(\text{стр.27} / \text{стр.1}) \times 100$
	22. Уровень выполнения плана по повышению образования работников	$(\text{стр.27} / \text{стр.28}) \times 100$
	23. Коэффициент обеспеченности рабочих санитарно-бытовыми помещениями	стр.29 / 100
	24. Уровень частоты травматизма в расчете на 100 человек	стр.30 / (стр.1 / 100)
	25. Удельный вес рабочих мест с тяжелым ручным трудом	$(\text{стр.32} / \text{стр.31}) \times 100$
	26. Удельный вес рабочих мест с монотонным трудом	$(\text{стр.33} / \text{стр.31}) \times 100$
	27. Удельный вес рабочих мест с вредными и особо вредными условиями труда	$(\text{стр.34} / \text{стр.31}) \times 100$
	28. Обеспеченность работников предприятия жильем	$(\text{стр.35} / \text{стр.1}) \times 100$
	29. Выполнение плана по строительству нового жилья	$(\text{стр.37} / \text{стр.36}) \times 100$
	30. Выполнение плана по наличию и содержанию объектов соцкультбыта	$(\text{стр.39} / \text{стр.38}) \times 100$
	31. Уровень рассмотрения обращений работников организации по вопросам оказания им материальной помощи	$(\text{стр.41} / \text{стр.40}) \times 100$
	32. Охват работников системой бессрочных трудовых договоров	$(\text{стр.42} / \text{стр.1}) \times 100$
	33. Удельный вес работников, работающих по договорам подряда	$(\text{стр.43} / \text{стр.1}) \times 100$
	34. Удельный вес работников, работающих по краткосрочным договорам	$(\text{стр.44} / \text{стр.1}) \times 100$

Расчет индикаторов анализа эффективности использования методов управления трудовыми ресурсами предприятия осуществляется на основе экономических показателей хозяйствующего субъекта (Таблица 2.6).

Таблица 2.6 – Экономические показатели анализа эффективности использования методов управления трудовыми ресурсами предприятия

№ стр.	Показатели	Ед. изм.
1	2	3
1	Численность среднесписочная	чел
2	Численность уволенных	чел
2.1	в т.ч. в связи с реструктуризацией	чел
2.2	в т.ч. по причинам текучести	чел
3	Численность работников, проработавших полный год	чел
4	Время, в течение которого рабочие места пребывали вакантными	чел-час
5	Численность вновь принятых работников	чел

1	2	3
6	Численность работников, которым были применены меры за нарушения трудовой дисциплины	чел
7	Количество прогулов	чел-дн
8	Внутрисменные потери рабочего времени по вине исполнителей	чел-час
9	Количество нарушений установленной технологии	
10	Общий фонд рабочего времени	чел-дн
11	Общий фонд рабочего времени	тыс. чел-час
12	Количество выявленных нарушений правил техники безопасности	ед.
13	Среднемесячный объем производства (план)	млн руб.
14	Среднемесячный объем производства (факт)	млн руб.
15	Годовой объем производства (план)	млн руб.
16	Годовой объем производства (факт)	млн руб.
17	Удельный вес забракованной продукции	%
18	Количество работников, удовлетворенных уровнем своей заработной платы	чел
19	Количество рабочих дней в году	дн
20	Количество дней задержки заработной платы работникам	дн
21	Процент роста средней заработной платы	%
22	Процент роста производительности труда	%
23	Среднемесячная заработная плата начального уровня на предприятии	тыс. руб.
24	Минимальная заработная плата в регионе присутствия	тыс. руб.
25	Процент выполнения норм времени и выработки	%
26	Процент технически обоснованных норм	%
27	Численность работников, прошедших обучение, повышение квалификации и переподготовку	чел
28	План обучения, повышения квалификации и переподготовки работников	чел
29	Процент рабочих, обеспеченных санитарно-бытовыми помещениями	%
30	Количество случаев травматизма на рабочем месте	
31	Количество аттестованных рабочих мест	ед.
32	Количество рабочих мест с тяжелым ручным трудом	ед.
33	Количество рабочих мест с монотонным трудом	ед.
34	Количество рабочих мест с вредными и особо вредными условиями труда	ед.
35	Численность работников, обеспеченных жильем от предприятия	чел.
36	План по строительству нового жилья	млн руб.
37	Затраты на строительство нового жилья (факт)	млн руб.
38	План по наличию и содержанию объектов соцкультбыта	млн руб.
39	Затраты на содержание объектов соцкультбыта (факт)	млн руб.
40	Численность работников, подавших заявление на получение материальной помощи	чел
41	Численность работников, получивших материальную помощь	чел
42	Численность работников, имеющих бессрочные трудовые договоры	чел
43	Численность работников, работающих по договорам подряда	чел
44	Численность работников, работающих по краткосрочным договорам	чел

Следующим объектом анализа эффективности управления благополучием работников градообразующего предприятия является корпоративная социальная политика. В широком смысле и с научных позиций, социальная политика – это не столько система мер и мероприятий, сколько система взаимоотношений и взаимодействий между социальными группами, социальными слоями общества, в центре которых и главная их конечная цель – человек, его благосостояние, социальная защита и социальное развитие, жизнеобеспечение и социальная безопасность населения в целом. Социальная политика предприятия как часть кадровой политики, включает цели и мероприятия, связанные с добровольными социальными услугами организации.

Социальная политика организации может осуществляться по многим направлениям, важнейшим из которых является реализация различного рода социальных программ – увязанных по ресурсам, исполнителям и срокам осуществления комплексы мероприятий, обеспечивающих эффективное решение приоритетных корпоративных социальных задач (внутренняя корпоративная социальная программа) или внешних социальных проблем территории пребывания (внешняя корпоративная социальная программа) [56].

Таким образом, социальная политика градообразующего предприятия является одним из важнейших факторов влияния на уровень социального загрязнения как его внутриорганизационной среды в частности, так и муниципального образования в целом. Следовательно, анализ эффективности социальной политики предприятия, является необходимым инструментом получения информации для принятия управленческих решений проблемы социального загрязнения на уровне предприятия и территории.

Таблица 2.7 – Методика анализа эффективности социальной политики предприятия

Параметры	Индикаторы, %	Расчет
1	2	3
Развитие персонала	1. Удельный вес руководителей и специалистов, прошедших обучение и переподготовку	стр.4 / стр.1 × 100
	2. Доля затрат на обучение и переподготовку персонала	стр.5 / стр.2 × 100
	3. Удельный вес рабочих, прошедших обучение	стр.7/ стр.6 × 100
	4. Удельный вес часов обучения в расчете на 1 сотрудника	стр.8 / стр.4 × 100
	5. Доля затрат на предоставление социального пакета и премиальные выплаты персоналу	стр.10 / стр.2 × 100
Поддержка здоровья и	6. Процент общей заболеваемости работников	стр.11 / стр.1 × 100
	7. Удельный вес работников, имеющих профессиональные заболевания	стр.12 / стр.1 × 100

1	2	3
безопасные условия труда	8. Удельный вес уволившихся по причине профессиональных заболеваний	стр.14 / стр.13 × 100
	9. Удельный вес уволившихся по причине неудовлетворительных социально-культурных и жилищно-бытовых условий	стр.14 / стр.13 × 100
	10. Удельный вес уволившихся по причине неудовлетворительной социальной защищенности	стр.16 / стр.13 × 100
	11. Удельный вес сотрудников, получивших путевки в дома отдыха, санатории, профилактории и т.п.	стр.17 / стр.1 × 100
	12. Доля затрат на медицинское обслуживание сотрудников на предприятии	стр.18 / стр.3 × 100
	13. Доля затрат на охрану труда и технику безопасности	стр.19 / стр.3 × 100
	14. Доля затрат на поддержание санитарно-гигиенических и эргономических условий труда	стр.20 / стр.3 × 100
	15. Доля затрат на поддержку материнства и детства	стр.21 / стр.3 × 100
	16. Доля затрат на программы поддержания здоровья работников	стр.22 / стр.3 × 100
Управление социальной политикой	17. Доля затрат на реализацию социальной политики	стр.43 / стр.3 × 100
	18. Доля затрат на жилищную программу	стр.23 / стр.3 × 100
	20. Доля затрат, выделенных на материальную помощь и финансовую поддержку работников	стр.24 / стр.3 × 100
	21. Доля затрат, выделенных на реализацию молодежной политики	стр.25 / стр.3 × 100
Социально ответственная реструктуризация предприятия	22. Удельный вес переподготовленных сотрудников из числа высвобождаемых из организации	стр.27 / стр.26 × 100
	23. Доля затрат на выходные пособия	стр.28 / стр.3 × 100
	24. Доля затрат на переобучение высвобождаемых сотрудников	стр.29 / стр.3 × 100
	25. Доля затрат на содействие трудоустройству высвобождаемых сотрудников	стр.30 / стр.3 × 100
Развитие местного сообщества	26. Доля затрат на участие в благотворительных акциях	стр.31 / стр.3 × 100
	27. Доля затрат на проведение программ и акций поддержки социально незащищенных слоев населения	стр.32 / стр.3 × 100
	28. Доля затрат на спонсирование местных культурных, образовательных и спортивных объектов и мероприятий	стр.33 / стр.3 × 100
	29. Количество людей, получивших в той или иной форме помощь от организации	стр.34
	30. Процент жителей моногорода, получивших в той или иной форме помощь от предприятия	стр.36 / стр.35 × 100
	31. Доля затрат на поддержку детства и юношества	стр.37 / стр.3 × 100
	32. Доля затрат на поддержку жилищно-коммунального хозяйства и объектов культурно-исторического значения	стр.38 / стр.3 × 100
	33. Доля затрат на поддержку социально значимых исследований и кампаний	стр.39 / стр.3 × 100
Добросовестная деловая практика	34. Доля затрат на проведение программ сотрудничества с органами государственного управления, ассоциациями потребителей, профессиональными объединениями и прочими общественными организациями	стр.40 / стр.3 × 100

Продолжение табл. 2.7

1	2	3
	35. Доля затрат на проведение программ содействия малому бизнесу	стр.41 / стр.3 × 100
	36. Доля затрат на публикацию информации об организации для бизнес-партнеров, клиентов и прочих заинтересованных сторон	стр.42 / стр.3 × 100
	37. Доля затрат на социальную политику предприятия	стр.43 / стр.3 × 100

Расчет индикаторов анализа эффективности социальной политики предприятия осуществляется на основе экономических показателей хозяйствующего субъекта, рекомендуемый перечень которых представлен в Таблице 2.8.

Таблица 2.8 – Экономические показатели анализа эффективности социальной политики предприятия

№ стр.	Показатели	Ед. изм.
1	2	3
1	Численность среднесписочная	чел
2	Фонд оплаты труда	млн руб.
3	Чистая прибыль предприятия	тыс. руб.
4	Количество руководителей, специалистов и служащих, прошедших профессиональное обучение	чел
5	Объем средств, выделенных на обучение и переподготовку персонала	тыс. руб.
6	Численность работников предприятия, прошедших обучение	чел
7	Численность рабочих, прошедших обучение	чел
8	Количество часов обучения всего	час/ чел
9	Количество часов обучения в расчете на одного сотрудника	час/ чел
10	Объем средств, выделенных организацией на предоставление социального пакета и премиальные выплаты персоналу	тыс. руб.
11	Численность работников, имевших невыходы по причине заболевания	чел
12	Численность работников, имеющих профессиональные заболевания	чел
13	Численность уволившихся по причинам текучести	чел
14	Численность уволившихся по причине профессиональных заболеваний	чел
15	Численность уволившихся по причине неудовлетворительных социально-культурных и жилищно-бытовых условий	чел
16	Численность уволившихся по причине неудовлетворительной социальной защищенности	чел
17	Численность сотрудников, получивших путевки в дома отдыха, санатории, профилактории и т.п. за счет предприятия	чел
18	Объем средств, выделенных на медицинское обеспечение и санаторно-курортное лечение сотрудников	млн руб.
19	Объем средств, выделенных на охрану труда и технику безопасности	млн руб.
20	Объем средств, выделенных на поддержание санитарно-гигиенических и эргономических условий труда	млн руб.
21	Объем средств, выделенных на поддержку материнства и детства	млн руб.

1	2	3
22	Объем средств, выделенных на программы поддержания здоровья, культурно-массовые мероприятия	млн руб.
23	Объем средств, выделенных на жилищную программу	млн руб.
24	Объем средств, выделенных на материальную помощь и финансовую поддержку работников	млн руб.
25	Объем средств, выделенных на реализацию молодежной политики	млн руб.
26	Численность высвобождаемых с предприятия работников	чел
27	Численность переподготовленных сотрудников из числа высвобождаемых с предприятия	чел
28	Объем средств, выделенных на выходные пособия	млн руб.
29	Объем средств, выделенных на переобучение высвобождаемых сотрудников	млн руб.
30	Объем средств, выделенных на содействие трудоустройству высвобождаемых сотрудников	млн руб.
31	Объем средств, выделенных на участие в благотворительных акциях	млн руб.
32	Объем средств, выделенных на проведение программ и акций поддержки социально незащищенных слоев населения, поддержку ветеранов и неработающих пенсионеров	млн руб.
33	Объем средств, выделенных на спонсирование местных культурных, образовательных и спортивных объектов и мероприятий	млн руб.
34	Численность людей, получивших в той или иной форме помощь от предприятия	чел
35	Численность жителей моногорода – территории присутствия предприятия	чел
36	Численность жителей моногорода, получивших в той или иной форме помощь от предприятия	чел
37	Объем средств, выделенных на поддержку детства и юношества	млн руб.
38	Объем средств, выделенных на поддержку жилищно-коммунального хозяйства и объектов культурно-исторического значения	млн руб.
39	Объем средств, выделенных на поддержку социально значимых исследований и кампаний	млн руб.
40	Объем средств, выделенных на проведение программ сотрудничества с органами государственного управления, ассоциациями потребителей, профессиональными объединениями и прочими общественными организациями	млн руб.
41	Объем средств, выделенных на проведение программ содействия малому бизнесу	млн руб.
42	Объем средств, выделенных на публикацию информации об организации для бизнес-партнеров, клиентов и прочих заинтересованных сторон (корпоративный сайт, информационные брошюры и др.)	млн руб.
43	Объем затрат на социальную политику предприятия	млн руб.

Комплексная оценка эффективности 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 эффективно-

сти трудовых ресурсов предприятия (КЭТР) рекомендуется осуществлять по качественному, количественному и интегральному критериям:

$$KЭТР = f(KKK; KKO; PT), \quad (2.1)$$

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

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

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

Критериальные показатели анализа эффективности трудовых ресурсов предприятия определяются посредством расчета совокупности индикаторов (Таблица 2.9).

Таблица 2.9 – Методика анализа эффективности трудовых ресурсов предприятия

Параметры	Индикаторы, %	Расчет
1	2	3
Эффективность работников руководящего состава	1. Уровень образования	(стр.4.1 + стр.4.2) / стр.4 × 100
	2. Стаж работы на руководящих должностях	стр.5 / стр.6 × 100
	3. Коэффициент роста уровня образования	стр.7 / стр.4 × 100
	4. Комплексная оценка по качественному критерию (ККК _{pc})	(п.1 + п.2 + п.3) / 3
	5. Индекс численности	стр.4 / (стр.3 × (стр.34 / стр.35)) × 100
	6. Индекс изменения руководящего состава	(стр.11 / стр.9 × стр.13 + стр.12 / стр.10 × стр.14) / (стр.13 + стр.14) × 100
	7. Коэффициент постоянства	стр.8 / стр.4 × 100
	8. Комплексная оценка по количественному критерию (ККО _{pc})	(п.5 + п.6 + п.7) / 3
	9. Уровень коэффициента рентабельности персонала	(стр.34 / стр.2) / (стр.33 / стр.1) × 100
	10. Уровень производительности труда	(стр.36 / стр.2) / (стр.35 / стр.1) × 100
	11. Уровень брака	100 – стр.37
	12. Коэффициент ритмичности производства	стр.38 / стр.35 × 100

Продолжение табл. 2.9

1	2	3
	13. Комплексная оценка результатов труда (КРТ _{рс})	(п.9 + п.10 + п.11 + п.12) / 4
	14. Комплексная оценка эффективности руководства (КЭП _{рс})	(п.4 + п.8 + п.13) / 3
Эффективность специалистов	15. Уровень образования	(стр.16.1 + стр.16.2) / стр.16 × 100
	16. Стаж работы на должностях	стр.17 / стр.18 × 100
	17. Коэффициент роста уровня образования	стр.19 / стр.16 × 100
	18. Комплексная оценка по качественному критерию (ККК _с)	(п.15 + п.16 + п.17) / 3
	19. Индекс численности	стр.16 / (стр.5 × (стр.34 / стр.35)) × 100
	20. Коэффициент постоянства	стр.20 / стр.16 × 100
	21. Комплексная оценка по количественному критерию (ККО _с)	(п.19 + п.20) / 2
	22. Уровень коэффициента рентабельности персонала	(стр.34 / стр.2) / (стр.33 / стр.1) × 100
	23. Уровень производительности труда	(стр.36 / стр.2) / (стр.35 / стр.1) × 100
	24. Уровень брака	100 – стр.37
	25. Коэффициент ритмичности производства	стр.38 / стр.35 × 100
	26. Комплексная оценка результатов труда (КРТ _с)	(п.22 + п.23 + п.24 + п.25) / 4
	27. Комплексная оценка эффективности специалистов (КЭП _с)	(п.18 + п.21 + п.25) / 3
Эффективность рабочих кадров	28. Коэффициент соответствия	стр.23 / стр.24 × 100
	29. Уровень коэффициента среднего тарифного разряда	100 – стр.17
	30. Стаж работы по специальности	стр.24 / стр.25 × 100
	31. Комплексная оценка по качественному критерию (ККК _р)	(п.28 + п.29 + п.30) / 3
	32. Индекс рабочей силы	стр.22 / (стр.21 × (стр.30 / стр.31)) × 100
	33. Коэффициент постоянства	стр.27 / стр.22 × 100
	34. Комплексная оценка по количественному критерию (ККО _р)	(п.32 + п.33 + п.34) / 3
	35. Коэффициент выполнения норм выработки	стр.30 / стр.29 × 100
	36. Коэффициент выполнения норм времени	стр.32 / стр.31 × 100
	37. Комплексная оценка результатов труда (КРТ _р)	(п.36 + п.37) / 2
	38. Комплексная оценка эффективности рабочих кадров (КЭП _р)	(п.31 + п.35 + п.38) / 3

В Таблице 2.10 представлен рекомендуемый перечень экономических показателей анализа эффективности трудовых ресурсов предприятия.

Таблица 2.10 – Экономические показатели анализа эффективности трудовых ресурсов предприятия

№ стр.	Показатели	Ед. изм.
1	2	3
1	Численность среднесписочная (план)	чел
2	Численность среднесписочная (факт)	чел
3	Численность руководителей по плану	чел
4	Фактическая численность руководителей	чел
4.1	в т.ч. с высшим образованием	чел
4.2	в т.ч. со средним специальным образованием	чел
5.	Фактический средний стаж работы руководителей на руководящих должностях	лет
6	Средний стаж работы руководителей на руководящих должностях по нормативу	лет
7	Численность руководителей, повысивших свой уровень образования за год	чел
8	Численность руководителей, проработавших весь год	чел
9	Численность линейных руководителей (план)	чел
10	Численность функциональных руководителей (план)	чел
11	Численность линейных руководителей (факт)	чел
12	Численность функциональных руководителей (факт)	чел
13	Удельный вес линейных руководителей	%
14	Удельный вес функциональных руководителей	%
15	Численность специалистов по плану	чел
16	Фактическая численность специалистов	чел
16.1	в т.ч. с высшим образованием	чел
16.2	в т.ч. со средним специальным образованием	чел
17	Фактический средний стаж работы специалистов на должностях	лет
18	Средний стаж работы специалистов на должностях по нормативу	лет
19	Численность специалистов, повысивших свой уровень образования за год	чел
20	Численность специалистов, проработавших весь год	чел
21	Численность рабочих по плану	чел
22	Фактическая численность рабочих	чел
22.1	в т.ч. с высшим образованием	чел
22.2	в т.ч. со средним специальным образованием	чел
23	Фактический средний тарифный разряд рабочих	
24	Средний тарифный разряд работ по нормативу	
25	Фактический средний стаж работы рабочих по специальности	лет
26	Средний стаж работы рабочих по специальности по нормативу	
27	Численность рабочих, повысивших свой уровень образования за год	чел
28	Численность рабочих, проработавших весь год	чел
29	Процент выполнения норм выработки (план)	%
30	Процент выполнения норм выработки (факт)	%
31	Процент выполнения норм времени (план)	%
32	Процент выполнения норм времени (факт)	%
33	Прибыль организации (план)	млн руб.
34	Прибыль организации (факт)	млн руб.
35	Объем производства (план)	млн руб.
36	Объем производства (факт)	млн руб.
37	Удельный вес забракованной продукции	%
38	Объем производства, зачтенный в план по ритмичности	млн руб.

Перечень рекомендуемых расчетных показателей анализа эффективности различных категорий трудовых ресурсов предприятия представлен в Таблице 2.11.

Таблица 2.11 – Расчетные показатели анализа эффективности трудовых ресурсов предприятия

Параметры	Критерии	Расчетные показатели, %	
1	2	3	
Эффективность работников руководящего состава	Комплексная оценка по качественному критерию (ККК _{рс})	- уровень образования	
		- стаж работы на руководящих должностях	
		- коэффициент роста уровня образования	
	Комплексная оценка по количественному критерию (ККО _{рс})	- индекс численности	
		- индекс изменения руководящего состава	
		- коэффициент постоянства	
	Комплексная оценка результатов труда (КРТ _{рс})	- уровень коэффициента рентабельности персонала	
		- уровень производительности труда	
		- уровень брака	
			- коэффициент ритмичности производства
	Комплексная оценка эффективности руководства (КЭП _{рс})		
Эффективность специалистов	Комплексная оценка по качественному критерию (ККК _с)	- уровень образования	
		- стаж работы на руководящих должностях	
		- коэффициент роста уровня образования	
	Комплексная оценка по количественному критерию (ККО _с)	- индекс численности	
		- индекс изменения состава специалистов	
		- коэффициент постоянства	
	Комплексная оценка результатов труда (КРТ _с)	- уровень коэффициента рентабельности персонала	
		- уровень производительности труда	
		- уровень брака	
			- коэффициент ритмичности производства
	Комплексная оценка эффективности специалистов (КЭП _с)		
Эффективность рабочих кадров	Комплексная оценка по качественному критерию (ККК _р)	- коэффициент соответствия	
		- уровень коэффициента среднего тарифного разряда	
		- стаж работы по специальности	
	Комплексная оценка по количественному критерию (ККО _р)	- индекс рабочей силы	
		- индекс кадрового состава	
		- коэффициент постоянства	
	Комплексная оценка результатов труда (КРТ _р)	- коэффициент выполнения норм выработки	
		- коэффициент выполнения норм времени	
		Комплексная оценка эффективности рабочих кадров (КЭП _р)	

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

$$СЗВ = f(СТО; ФСБ), \quad (2.2)$$

где СТО – комплексная оценка компонентов социально-трудовых отношений, %;

ФСБ – комплексная оценка уровня физического и социально-психологического благополучия работников, %.

При этом оценочные индикаторы СТО и ФСБ рассчитываются как среднеарифметическая величина расчетных индикаторов, рекомендуемый перечень которых сгруппирован по критериям оценки и представлен в Таблице 2.12. Следует отметить, что данный этап оценочного процесса предполагает проведение социологического опроса выборочной совокупности различных категорий работников предприятия. Каждый расчетный индикатор представляет собой процент утвердительных ответов на конкретный вопрос анкеты. В данной научной работе используется инструментарий социологического опроса, применявшийся 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 могут быть уточнены.

Таблица 2.12 – Расчетные индикаторы анализа уровня социального загрязнения внутриорганизационной среды

Критерии	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

1	2
	<ul style="list-style-type: none"> – 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»	<ul style="list-style-type: none"> – коллеги как источник раздражения – отсутствие симпатии к коллегам – нестабильный трудовой коллектив – конфликты с коллегами по работе – отсутствие взаимопонимания с коллегами
Неудовлетворенность содержанием труда	<ul style="list-style-type: none"> – 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
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

1	2
	<ul style="list-style-type: none"> – 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 (ФСБ)	
Негативное влияние рабочего места на физическое самочувствие работников	<ul style="list-style-type: none"> – ухудшение физического самочувствия работников на рабочем месте
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 – сердечно-сосудистые 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	<ul style="list-style-type: none"> – 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 благосостояние работников	<ul style="list-style-type: none"> – снижение благосостояния работников в период работы в организации

Вышеизложенная методика анализа эффективности управления благополучием трудовых ресурсов предприятия реализована автором в процессе апробации на примере градообразующего предприятия изучаемой монопрофильной территории. Результаты апробации методики представлены в гл. 3 данной научной работы.

Подводя итоги второй главы, следует сделать следующие выводы.

1. 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.

2. Обобщение и анализ данных социологического опроса 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.

3. 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.

4. 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.

5. Снижению степени негативного воздействия внутренней и внешней среды предприятия содействует деятельность, включающая разработку и реализацию 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.

ГЛАВА 3 УРОВЕНЬ СОЦИАЛЬНОГО ЗАГРЯЗНЕНИЯ МОНОТЕРРИТОРИИ ГРАДООБРАЗУЮЩИМ ПРЕДПРИЯТИЕМ КАК ФАКТОР БЛАГОПОЛУЧИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ: АНАЛИЗ И УПРАВЛЕНИЕ

3.1 Динамика социально-экономического развития МО «Новоуральский городской округ» и локального рынка труда в 2006-2012 гг.

Город Новоуральск основан в 1945 г. как поселок на базе строительства завода по переработке и обогащению урана. В 1954 г. Новоуральск получил статус закрытого города республиканского подчинения. В 1994 г. создано муниципальное образование, в которое вошли город Новоуральск и 5 населенных пунктов. На основании Устава Новоуральского городского округа с 01.01.2006 г. правопреемником муниципального образования город Новоуральск является Новоуральский городской округ (далее – НГО), который объединяет город Новоуральск и сельские населенные пункты: пос. Мурзинка, с. Тарасково, д. Починок, Пальники и Елани, имеет единую территорию, органы местного самоуправления, муниципальную собственность и бюджет. Население муниципального образования (далее – МО) в 2012 г. составляло 86,4 тыс. чел., в том числе в трудоспособном возрасте – 49,6 тыс. чел. Динамика показателей численности населения МО за период с 2006 г. по 2012 г. представлена в Приложении 3.

На Рисунке 3.1 видно, что за исследуемый период сложилась тенденция ежегодного снижения численности городского населения МО. Следует отметить, что в целом показатели колебания численности городского населения незначительны, тем не менее, за период с 2006 г. по 2012 г. общая численность населения МО сократилась на 10,7% или на 10,3 тыс. чел. При этом, сокращение городского населения составило 10,4%, а сельского – 15,2%. Более значительна флуктуация показателей численности родившихся и умерших, представленных на Рисунке 3.1. В целом, за исследуемый период, численность родившихся увеличилась на 32,6%, а умерших, наоборот, снизилась на 2,8% (Рисунок 3.2).

Крупным предприятием, по роду деятельности которого образовано ЗАТО (закрытый административно-территориальный округ), является ОАО «Уральский электрохимический комбинат» (ОАО «УЭХК»). Предприятие входит в дивизион по обогащению урана ядерного энергетического комплекса государственной корпорации по атом-

ной энергии «Росатом». В состав градообразующего предприятия (далее – ГОП) входят заводы: электрохимических преобразователей и электромеханический. Основная продукция комбината – обогащённый уран, кроме того, комбинат производит каталитические блоки для нейтрализаторов выхлопных газов двигателей внутреннего сгорания, а также другие образцы новой техники.

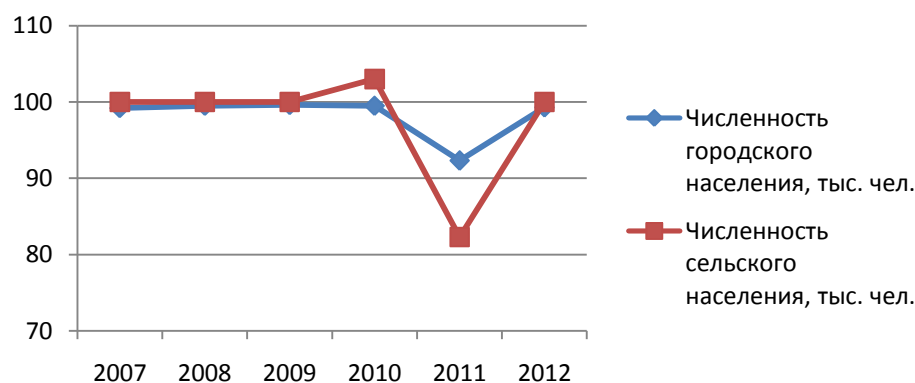


Рисунок 3.1 – Динамика изменения численности городского и сельского населения МО «Новоуральский городской округ», %, 2007-2012 гг.

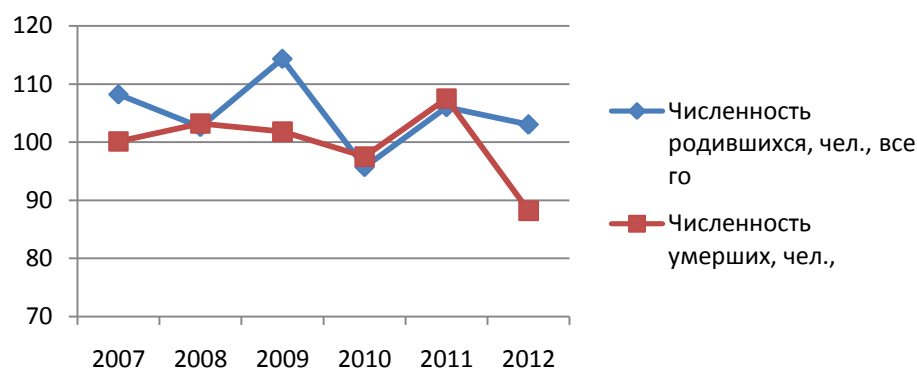


Рисунок 3.2 – Динамика изменения численности родившихся и умерших в МО «Новоуральский городской округ», %, 2007-2012 гг.

Строительная индустрия города включает 200 частных фирм. В Новоуральске 6 местных производителей пищевой продукции, 7 банковских учреждений обслуживают предприятия, организации и население города, более 420 предприятий оказывают бытовые услуги, услуги в сфере торговли и общественного питания. Всего в округе зарегистрировано более 1,2 тыс. хозяйствующих субъектов различных организационно-

правовых форм и форм собственности, в том числе 73 муниципальных предприятия и учреждения. В 2012 г. 98,7% предприятий находятся в частной собственности. Среди муниципальных предприятий, большее количество занимается производством и распределением электроэнергии, газа и воды (31,2%) (прил. 3).¹ Наибольшее количество из всех предприятий МО в 2012 г. было сосредоточено в торговле (26,7%), строительстве (16,4%) и обрабатывающей отрасли (13,2%).

Несмотря на тот факт, что в обрабатывающей отрасли сосредоточено только 13,2% общего количества предприятий городского округа, именно эта отрасль играет основополагающую роль в экономике исследуемой территории. Так, в 2010 г. доля градообразующего предприятия (далее – ГОП) и предприятий, осуществляющих деятельность в рамках единого производственно-технологического процесса, составляла в общем объеме промышленного производства в муниципальном образовании 73,5%. В 2011 г. доля ГОП и связанных с ним предприятий составляла: 83,4% – от объема промышленного производства и 77,4% – от объема производства и платных услуг. По состоянию на 01.01.2013 г. объем производства комбината в общем объеме произведенной продукции составляет 68%. Таким образом, экономика городского округа имеет моноотраслевой характер.²

Предприятия обрабатывающей отрасли в динамике за 2006-2012 гг. показывают достаточно высокий темп роста оборота, который в целом за исследуемый период составляет 279,1% (Приложение 4). Однако, показатель среднесписочной численности работников данной отрасли был подвержен колебаниям и, в конечном итоге, произошло его снижение, равное за указанный срок 38,3%.

В секторе производства и распределения электроэнергии, газа и воды по показателю оборота, несмотря на некоторые его колебания, отмечается рост на 81% за 6 анализируемых лет. При этом, среднесписочная численность работников здесь также подверглась сокращению в общем объеме 27,3% за период. Неустойчивая тенденция наблюдается в сельском хозяйстве, где заметен незначительный рост в размере 3,4% в целом за исследуемый период. Отрицательная тенденция в развитии капитального строительства. В первом случае размер падения показателя соответствует 20,8%, а во втором случае –

¹ Паспорт МО «Новоуральский городской округ», 2012 г.

² Доклад о достигнутых значениях показателей для оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления Новоуральского городского округа за 2012 год и их планируемых значениях на трехлетний период // Официальный сайт Администрации Новоуральского городского округа. URL: <http://www.novouralsk-adm.ru/ngo-economy/about-economy.htm>

44,6% за анализируемый период. Более благополучным выглядит сектор потребительского рынка, где оборот розничной торговли вырос в 2,1 раза и равен 206,7%, оборот общественного питания увеличился в 1,7 раза, что составляет 172,5%. Значительный темп роста показывает также сектор жилищно-коммунального хозяйства и охраны окружающей среды, который за 2006-2012 гг. находится на уровне 194,1%.

Можно сделать вывод, что наиболее успешно развивающимися отраслями экономики муниципального образования являются обрабатывающие производства, потребительский рынок и жилищно-коммунальное хозяйство. Тем не менее, следует отметить, что экономические показатели приведены без учета инфляционных процессов, поэтому не могут отражать реальную ситуацию, сложившуюся в экономике изучаемой территории.

Количество субъектов малого предпринимательства с 2006 г. по 2012 г. выросло на 44,3%, в том числе число индивидуальных предпринимателей стало больше на 34,7% (Приложение 5). Почти в 2 раза возросло количество малых предприятий. В разрезе секторов экономической деятельности прирост наблюдается везде, кроме сферы услуг, где, наоборот, отмечается снижение числа малых предприятий в 1,5 раза или на 33,3%. Численность работников малого бизнеса практически не изменялась и за весь период сохранилась на уровне 6 тыс. чел., но прирост в целом за все анализируемые годы составил 61,3%.

Экономическое благосостояние населения взаимосвязано с социальным благополучием территории. Показатели состояния общественной безопасности, представленные в Приложении 6 в динамике за шесть лет, дают некоторое представление об уровне социального благополучия в НГО. Имеет место положительная тенденция в сфере обеспечения общественной безопасности в муниципальном образовании. За исследуемый период количество зарегистрированных преступлений сократилось в 3,4 раза. Тем не менее, как показано на Рисунке 3.3, по некоторым видам преступлений имеет место заметная флуктуация количества совершенных противоправных действий. Так, с 2007 г. начался рост экономических преступлений, незаконного оборота наркотиков, а также преступлений, совершенных несовершеннолетними и в состоянии алкогольного опьянения. В 2009 г. кривая преступности достигла своего пика, исключая незаконный оборот наркотиков, после чего тенденция изменилась на противоположную. Однако, на 2011 г. приходится следующий пик роста количества экономических преступлений, а на 2012 г.

– преступлений, совершенных в состоянии алкогольного опьянения. В целом за исследуемый период по всем категориям преступности отмечается значительное улучшение ситуации, кроме незаконного оборота наркотиков, прирост которого составил 2,1%.

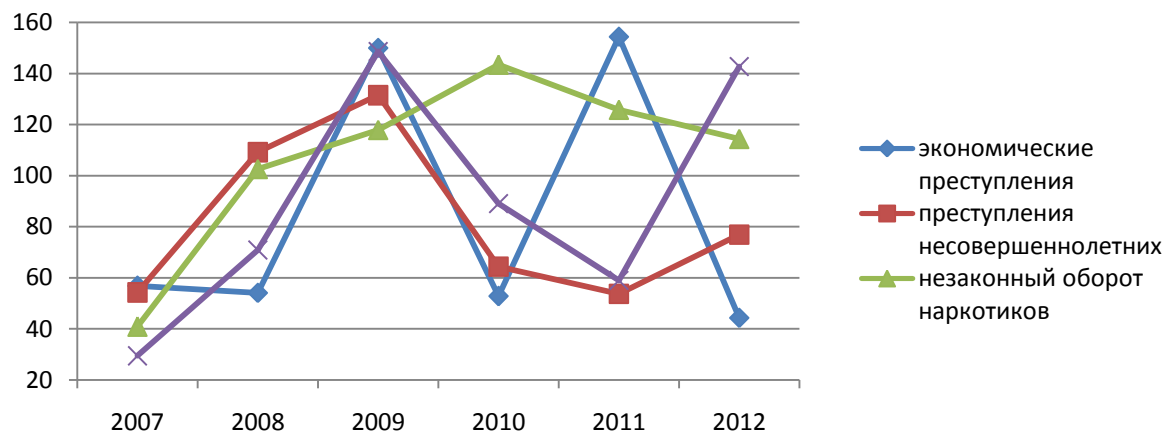


Рисунок 3.3 – Динамика изменений показателя количества отдельных видов преступлений, совершенных в МО «Новоуральский городской округ», 2006-2012 гг.

Резкие колебания уровня преступности по видам преступлений могут быть связаны, на наш взгляд, с процессом реструктуризации градообразующего предприятия, начало которого приходится именно на 2007 г. Общеизвестно, что процесс реструктуризации неизбежно связан с сокращениями работников. Существует мнение, что когда на территории возникают большие проблемы с занятостью населения, люди вынуждены искать работу за ее пределами. А это значит, что они оставляют свои семьи, дети остаются без необходимого контроля, в итоге растет количество правонарушений среди подростков.¹

Следует также отметить, что на первые годы реструктуризации градообразующего предприятия накладывается ситуация мирового финансового кризиса, что усугубляет отрицательное воздействие серьезных перемен в укладе жизни жителей моногорода. По словам директора Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) М. Чан, во время всех финансово-экономических кризисов происходил рост числа психических расстройств и увеличение потребления алкоголя. Кризис способен спровоцировать распространение фобий, увеличение числа психических заболеваний и привести к росту по-

¹ Быковская С. Сокращение рабочих на лесозаготовках Удоры привело к росту подростковой преступности // URL: <http://www.komiinform.ru/news/62075/>

ребления табака, алкоголя и других вредных для здоровья субстанций [38]. Таким образом, всплески преступности в НГО, очевидно, связаны в числе прочего и с процессами вывода непрофильных активов и сокращений на градообразующем предприятии.

На 01.01.2011 г. доля ГОП в объеме производства в целом по городскому округу составил 61%, на 01.01.2012 г. – 58,5%. Списочная численность работников комбината – 8,6 тыс. чел. и 5,2 тыс. чел. соответственно. Доля работников ГОП в численности работающего населения на территории городского округа с учетом предприятий, связанных единой технологической цепочкой, снизилась с 27,5% до 20,8% (Приложение 7)

Как указывалось выше, с 2007 г. на ОАО «УЭХК» ведется процесс реструктуризации предприятия. Программа реструктуризации, разработанная в форме Комплексного инвестиционного плана модернизации «Новый облик», предусматривает постепенное выделение из состава ОАО «УЭХК» непрофильных активов с преобразованием их в организации, не входящие в контур основного предприятия, и сокращением численности работников.

В 2007 г. выделено 3 предприятия: ООО «Уралприбор», ООО «Уральский завод газовых центрифуг», ООО «Новоуральский научно-конструкторский центр». В 2010 г. произошло отделение Отдела дошкольных образовательных учреждений, ООО «Новоуральский молочный завод», ООО «Отдел общественного питания» и ООО «Меркурий». В 2011 г. из состава ОАО «УЭХК» вышли: завод автомобильных катализаторов (ООО «Экоальянс»), цех по производству сельскохозяйственной продукции (ООО «Агрофирма Уральская»), цех связи и сигнализации (ООО «УЭХК-Телеком»), ремонтно-строительный цех, цех по обслуживанию объектов соцкультбыта (ООО «ОРБ»), лечебно-оздоровительный цех (ООО МЦ «Изумруд»), транспортный цех (ООО «Транспортно-логистический центр»), цех по ремонту оборудования (ООО «Ремонт МонтажСервис»), хозяйственный персонал из действующих подразделений (Приложение 8).

За период реструктуризации доля объема производства ОАО «УЭХК» и организаций, выделившихся из состава ОАО «УЭХК» и связанных единой технологической цепочкой с ОАО «УЭХК», в объеме производства в целом по городскому округу остается на уровне 71%. С учетом реализации КИП соотношение меняется, как показано в Приложении 9. На Рисунке 3.4 видно, что, в соответствии с программой реструктуризации предприятия, доля объема производства ОАО «УЭХК» и связанных с ним единой технологической цепочкой предприятий в объеме производства в целом по моногороду

снижается с 62,7% и 70,8% в 2008 г. до 34% и 47% в 2016 г., т.е. в 1,8 и 1,5 раза соответственно.

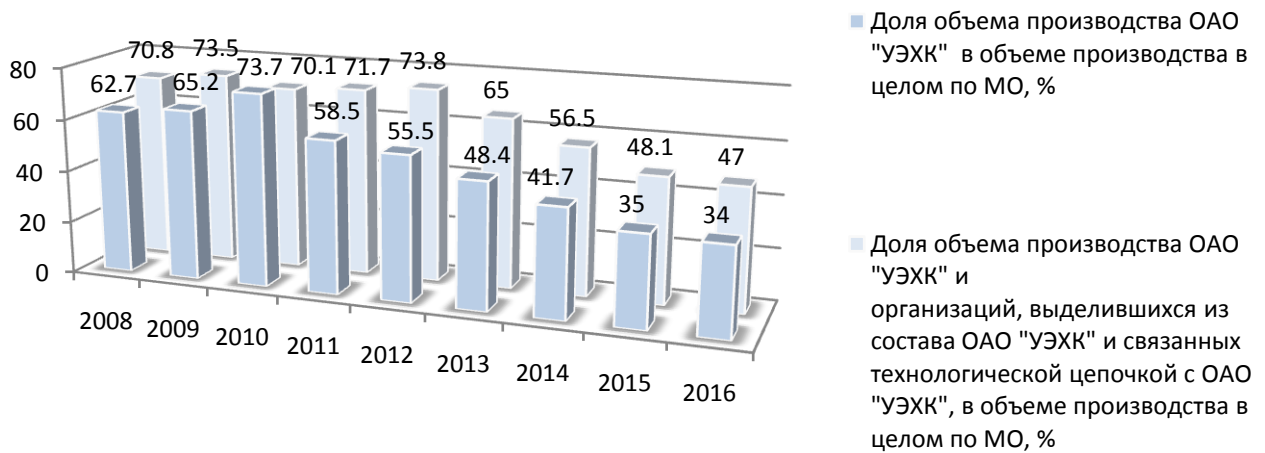


Рисунок 3.4 – Изменение доли объема производства ОАО «УЭХК» и связанных с ним единой технологической цепочкой предприятий в объеме производства в целом по МО «Новоуральский городской округ», 2008-2016 гг.

В соответствии с комплексным планом модернизации градообразующего предприятия, изменение доли численности работников ОАО «УЭХК» в общей численности занятого населения моногорода, как показано на Рисунке 3.5, за период с 2007 г. по 2016 г. сокращается в 3,7 раз (с 32,6% до 8,8% соответственно).

Подводя итоги, следует отметить, что структура экономики исследуемой территории изменяется вследствие реструктуризационных процессов на ГОП. На фоне сокращения доли обрабатывающей отрасли, в которой сосредоточены крупные и средние предприятия, увеличивается доля малого предпринимательства с наибольшей концентрацией в торговле. Выделение непрофильных активов из состава ОАО «УЭХК» привело к образованию большого количества новых хозяйствующих субъектов и снижению степени влияния комбината на муниципальное образование.

Основной особенностью социально-экономической ситуации в МО «Новоуральский городской округ» является наличие статуса ЗАТО, несущего в себе как ряд бонусов, так и некоторое количество ограничений для территории и жителей:

- более высокая бюджетная обеспеченность (федеральные трансферты) и высокое качество социальной инфраструктуры;

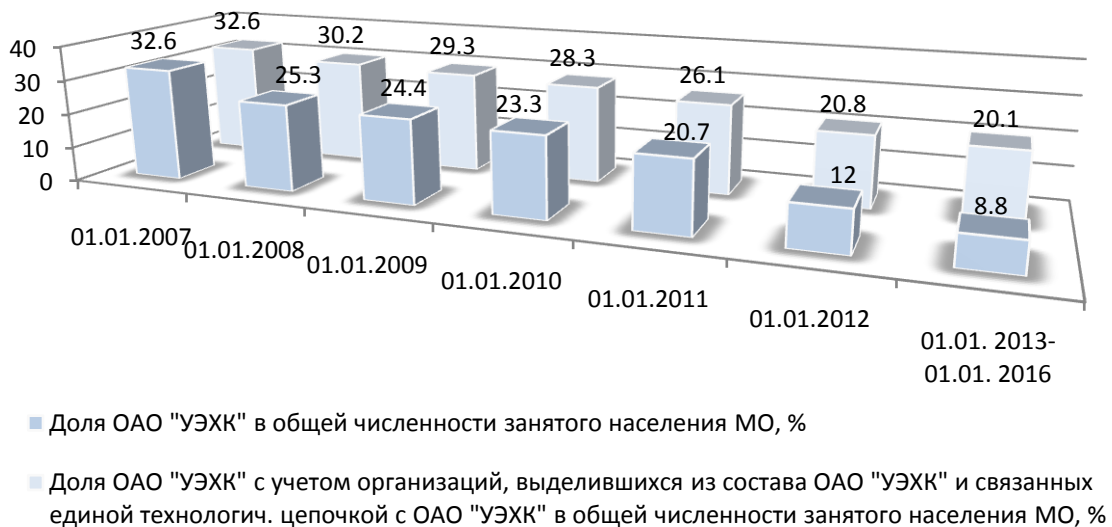


Рисунок 3.5 – Планируемое изменение доли численности работников ОАО «УЭКХ» и связанных с ним единой технологической цепочкой предприятий в общей численности занятого населения МО «Новоуральский городской округ», 2006-2016 гг.

- значимость статуса города для населения: по данным социологических опросов, до 60% горожан выступают за сохранение статуса;

- наличие ограничений в социально-экономических процессах города: ограниченность земельных ресурсов и невозможность свободного оборота земли; ограниченность потребительских рынков населением города; ограничения, накладываемые на создание новых производств и инвестирования в уже существующие предприятия.

В результате реструктуризации ГОП на баланс города переданы объекты социальной инфраструктуры, ранее находившиеся в ведении ОАО «УЭКХ». Невысокая инвестиционная привлекательность города Новоуральска влечет за собой невозможность создания производств, ориентированных на новые (растущие) рынки, что обусловит замедленный темп экономического развития. Старение населения моногорода представляется одной из основных угроз его развития. За последние десять лет количество трудоспособного населения сократилось на 5%, количество пенсионеров выросло на 27%. В настоящее время отмечается старение рабочих кадров на предприятиях атомной отрасли, преподавательских кадров и персонала системы общего образования.

Для оценки изменений, произошедших в структуре занятости экономически активного населения НГО вследствие реструктуризации градообразующего предприятия, автором данной диссертационной работы был проведен анализ рынка труда моногорода

за период реализации Комплексного инвестиционного плана модернизации «Новый облик».

Новоуральск является классическим моногородом с высокой долей занятых на основном предприятии и в бюджетном секторе. Следствием реструктуризации градообразующего предприятия станет выведение на рынок целого ряда предприятий, на которых занято порядка 12% (6 тыс. чел.) всего экономически активного населения города. Рынок труда НГО не способен принять людей, высвобождающихся в процессе реструктуризации ОАО «УЭХК». Статус ЗАТО обуславливает ограниченность локального рынка труда, сниженную мобильность населения, маловероятность миграционного прироста населения города. Сравнительно низкое качество жизни и рост социального напряжения способствуют оттоку людей из муниципального образования: наблюдается рост маятниковой миграции. По данным Центра стратегических разработок «Северо-Запад», ежедневно на работу в Екатеринбург из Новоуральска ездит около 2200 чел.¹ Существующая система среднего образования городского округа работает полностью на «внешнее пространство»: более 80% выпускников школ Новоуральска поступают в вузы других городов, не более 25% из них возвращаются обратно в город.²

Выделение непрофильных активов из состава ОАО «УЭХК» оказывает влияние на баланс трудовых ресурсов городского округа. Наблюдается перераспределение численности работников ГОП по видам экономической деятельности (Приложение 10). Несмотря на устойчивую тенденцию сокращения доли обрабатывающей отрасли по численности занятых с 42,9% в 2006 г. до 27,4% в 2012 г. или на 15,5%, данный сектор экономики сохраняет первую позицию по сосредоточению трудящихся муниципального образования. В 2012 г. по сравнению с 2006 г. в структуре занятости населения сформировался поток трудящихся из обрабатывающей отрасли в направлении сектора коммунальных и социальных услуг, образования и торговли (Рисунок 3.6).

¹ Стратегический анализ и приоритетные направления развития ЗАТО город Новоуральск. 2010-2011 год // URL: http://csr-nw.ru/upload/file_content_156.pdf

² Общественная конференция «Новоуральск 2.0: развитие городской среды». 20-22 ноября 2010 г. // URL: <http://www.20.nvural.ru/page10.html>

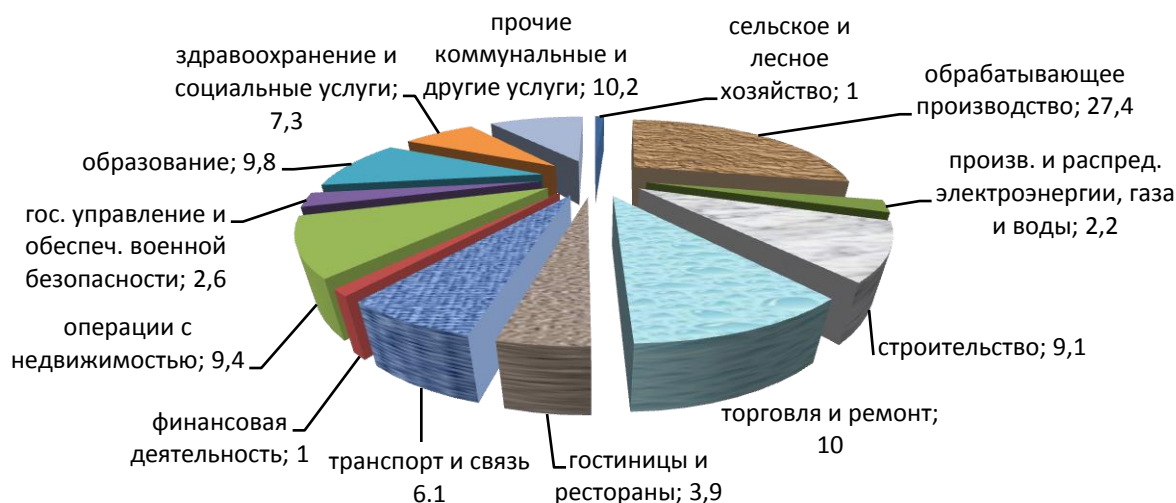


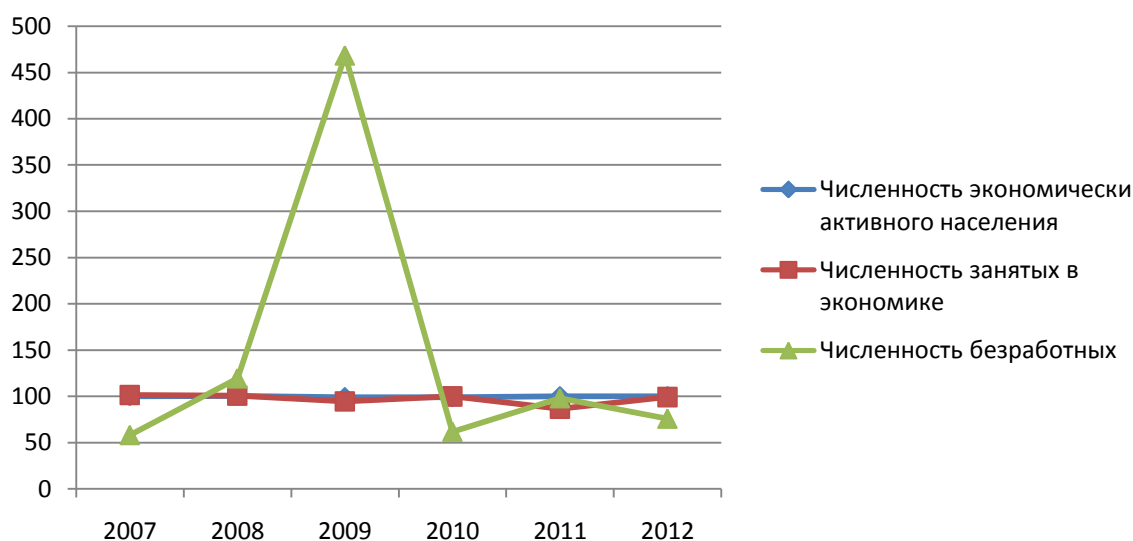
Рисунок 3.6 – Структура численности занятого населения
МО «Новоуральский городской округ», 2012 гг.

В Новоуральске каждый третий житель города работает на предприятиях и в организациях, относящихся к сфере малого и среднего бизнеса. По информации, приведенной в Докладе о достигнутых значениях показателей для оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления НГО за 2011 год и их планируемых значениях на трехлетний период, указано, что в 2010 г. более 27% новоуральцев от общего числа работающего населения заняты в сфере предпринимательства. В 2012 г. доля занятых в малом и среднем предпринимательстве увеличилась по отношению к уровню 2011 г. на 2% и составила 28,2%. Таким образом, малый и средний бизнес для города является одним из основных работодателей и обеспечивает занятость более 11 тыс. горожан.¹ Следует отметить тот факт, что на конец 2010 г. доля работников, занятых в сфере частного бизнеса, была больше и превышала показатель 32%. Сокращение численности произошло по причине увеличения в 2011 г. ставки страховых взносов, уплачиваемых индивидуальными предпринимателями во внебюджетные фонды за наемных работников. Предпринимателям стало невыгодно официально оформлять сотрудников. Кроме того, вновь принимаемые законодательные акты добавляют предпринимателям ответственности и требуют финансовых затрат. Например, обязанность проводить медицинское обследование персонала. Все это приводит к тому, что малый и средний биз-

¹ Доклад о достигнутых значениях показателей для оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления Новоуральского городского округа за 2011 год и их планируемых значениях на трехлетний период // Официальный сайт Администрации Новоуральского городского округа. URL: <http://www.novouralsk-adm.ru/ngo-economy/about-economy.htm>

нес вынужден уклоняться от официального трудоустройства работника и предоставления ему полного пакета социальных гарантий, что стимулирует развитие прекаризации занятости на территории.

В целом показатель численности экономически активного населения МО подвергался незначительным колебаниям и сократился в 2012 г. по сравнению с 2006 г. на 1,6% (Приложение 11). Более заметно изменилась численность занятых в экономике, размер снижения за исследуемый период составил 17,8%. Соответственно выросли численность безработных и уровень регистрируемой безработицы в 1,5 раза. Причем, ярко выраженный всплеск данных показателей, как показано на рисунке 3.7, наблюдается в 2009 г.



*Рисунок 3.7 – Динамика показателей занятости населения
МО «Новоуральский городской округ», 2007-2012 гг.*

В тоже время, показывают положительную динамику среднедушевые доходы населения городского округа, а также уровень среднемесячной заработной платы на одного работника. Рост среднедушевых доходов составил 258,6% за анализируемый период, а среднемесячная зарплата увеличилась в 2,2 раза. Соответственно численность населения с доходами ниже прожиточного минимума сократилась на 15,4% в 2012 г. по сравнению с 2006 г.

По данным Центра занятости населения города Новоуральска (ЦЗН), представленным в Приложении 11, в период с 2005 г. по 2010 г. значительный рост уровня регистрируемой безработицы наблюдался в течение всего 2009 г. и достиг своего макси-

мального значения (4,7%) в феврале-апреле 2010 г. На 1 июля 2012 г. уровень безработицы составил 2,67%.¹ На начало 2012 г. показатель безработицы был 2,8% (1560 чел.), на 1 сентября – 2,46% (1330 чел.), из них 25% – это бывшие работники УЭХК.²

Между тем, по заявлению пресс-службы ГОП, процессы реструктуризации ОАО «УЭХК» не являются причиной повышения уровня безработицы в НГО и увеличения числа безработных по отношению к общему количеству экономически активного населения. Согласно официальным данным Новоуральского ЦЗН, уровень безработицы в НГО снизился за первое полугодие 2013 г. до 1,84%, тогда как на начало года показатель безработицы составлял 2,93%. Не наблюдается и дефицита рабочих мест: открытыми в ЦЗН остаются 1200 вакансий. В рамках сотрудничества ОАО «УЭХК» и Центра занятости населения в 2013 г. продолжают консультации персонала комбината по вопросам прав и гарантий работников, уведомленных о сокращении штата, а также возможности трудоустройства на имеющиеся вакансии и участия в программах ЦЗН: переобучение, курсы по поиску работы, помощь в подготовке резюме, бесплатные консультации юриста и другие. Бывшие работники ОАО «УЭХК» составляют чуть более 13% от общего числа состоящих на учете в ЦЗН граждан. Всем бывшим работникам комбината предложено трудоустройство в дочерних зависимых обществах и компаниях-аутсорсерах, оказывающих услуги ОАО «УЭХК». С теми работниками, которые отказались от перехода в ДЗО и в компании-аутсорсеры, с целью их поддержки проведено опережающее обучение для получения дополнительной профессии и навыков.³

В Приложении 12 представлен сравнительный анализ двух сценариев развития показателей рынка труда муниципального образования с учетом и без учета Комплексного инвестиционного плана «Новый облик» с 2011 г. по 2014 г.

Вследствие прекращения деятельности крупных промышленных предприятий (Автомоторного завода, Среднеуральского строительного управления) в городе снизились показатели материального благополучия населения: в 2012 г. по сравнению с 2011 г. среднедушевые доходы населения снизились на 12,8% или на 3450 руб./мес. (прил. 10). Сформировался значительный слой горожан, вынужденных искать работу за преде-

¹ Безработица в Новоуральске. Официальные данные и вакансии // URL: <http://dn66.ru/novouralsk/id/720-Bezrabotitsa-v-Novouralske-Ofitsialnyie-dannyye-i.html>

² Свердловское ЗАТО решает проблемы с занятостью населения, возникшие в результате реструктуризации предприятия // Правда УрФО. 13.09.2012. URL: <http://pravdaurfo.ru/articles/66/rosatom-rasschitaetsya-s-kuiivashevym-nalogami-i-bezrabotitsej-v-novouralske>

³ Процессы реструктуризации ОАО «УЭХК» не влияют на уровень безработицы в Новоуральском городском округе // Нейва. 10.07.2013. URL: http://www.neyva-news.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=4812

лами города, существенным для моногорода остается уровень безработицы, в том числе и скрытой. Образовались заметные диспропорции на рынке труда, где отмечается дефицит малоквалифицированных кадров. Привлечение их из сопредельных территорий ограничивает существующий статус ЗАТО. Имеет место наличие большого числа высококвалифицированных специалистов при ограниченном спросе на их труд внутри города, с одной стороны, и отсутствии открытого, организованного по принципам современной рыночной экономики рынка труда, с другой стороны.

Необходимо отметить, что развитие ситуации на рынке труда НГО происходит на фоне повышенного уровня социальной напряженности, вызванной реструктуризационными процессами ОАО «УЭХК». На сегодняшний день этот процесс практически завершен, но отсутствие стабильности и понимания перспектив в последние годы не могли не сказаться на настроениях населения в небольшом закрытом городе. Так, например, в неопределенном состоянии оказались работники, которые трудились в непрофильных цехах комбината, выделенных в самостоятельные предприятия. По закону о госзакупках эти предприятия теперь ежегодно должны проходить процедуру конкурсного отбора и доказывать свое право заниматься той работой, которой они занимались на протяжении десятилетий. В этих условиях трудящиеся находятся под психологическим прессом неуверенности в завтрашнем дне, так как они не знают, продлят ли с ними договор на следующий год, или они окажутся на улице без заработка.

Другое крупное предприятие моногорода – ЗАО «Автомобили и моторы Урала» («АМУР») признан банкротом. Бывшие рабочие завода «АМУР» в Новоуральске дважды объявляли голодовку с требованием выплаты полугодовой задолженности по заработной плате. За это время многие люди были госпитализированы, в том числе, с кардиологическими проблемами.¹ В июне 2012 г. в Новоуральске состоялся митинг в связи с реструктуризацией градообразующего предприятия. Митингующие требовали прекратить сокращения персонала на ОАО «УЭХК» и в созданных дочерних обществах до создания новых рабочих мест, убрать с территории моногорода хранилище радиоактивных отходов.² Еще одна группа, которая недовольна социальной политикой УЭХК – это бывшие сотрудники комбината, вышедшие на пенсию, которые имеют право на получе-

¹ На такую меру они пошли из-за миллионного долга по зарплате // Правда УрФО. 16.08.2012. URL: <http://pravdaurfo.ru/news/66/rabotniki-amura-organizuyut-golodovku>

² Мирный атом взбунтовался // Информационное агентство «Актуально». 08.06.2012. URL: <http://aktualno.ru/view/sverdlovsk/society/6523>

ние ежемесячного пожизненного дополнительного материального обеспечения (ДМО) за работу на вредном производстве.¹ Однако руководство УЭХК считает, что право на ДМО имеют далеко не все сотрудники комбината. В результате, ДМО назначено около 300 работников, а 2000 чел. получают обычную пенсию, хотя условия их работы являются вредными и опасными.²

Между тем, топливная компания «Росатома» ОАО «ТВЭЛ» в 2012 г. начала программу «Релокация» для работников, готовых сменить место жительства и продолжить работу на другом предприятии в городах присутствия «ТВЭЛ». Программа предназначена для работников рабочих профессий, линейных руководителей, инженерно-технического персонала. Желательный возраст для женщин – до 52 лет, для мужчин – до 57 лет на дату подачи документов в службу по управлению персоналом ОАО «УЭХК». Для работников - участников программы «Релокация» предоставляются социальные гарантии: подъемные (в размере 3-х базовых зарплат (оклад + интегрированная стимулирующая надбавка); компенсация расходов по переезду к месту работы в другую местность; проезд и провоз багажа; компенсация расходов по аренде жилья (сроком до 2-х лет, а также подбор помещения – 1 раз); содействие в трудоустройстве членов семьи через центры занятости и в получении места в детских дошкольных учреждениях.³

Необходимо отметить, что в условиях кадрового дефицита все больше компаний задумываются о релокации сотрудников. Однако, для работников и членов их семей переезд – это немалый стресс и потеря привычного круга общения. К тому же необходимы значительные средства для обустройства на новом месте. Поэтому для переезда действительно нужен немалый денежный стимул, чтобы работники могли на него решиться.

В июле 2013 г. топ-менеджмент ОАО «УЭХК» сообщил об очередных сокращениях до 500 чел. При этом утверждалось, что оптимизация штата не сказывается на социальной обстановке в моногороде. С начала реформы «Росатома» таким образом сокращены уже около 10 тыс. чел., которые сейчас работают на реформированных предприятиях.⁴ Топ-менеджмент комбината отмечает также безусловный экономический

¹ Указ президента Российской Федерации № 1563 от 23 августа 2000 г. «О неотложных мерах социальной поддержки специалистов ядерного оружейного комплекса»

² Сайт СПОО «Консультативный совет региональных профсоюзных объединений». 02.05.2013. URL: <http://hghltd.yandex.net/>

³ «Релокация» работников // Еженедельное печатное издание "Новоуральская газета". 22.10.2012. URL: <http://nugazeta.ru/news/34-ekonomika-i-proizvodstvo/173-relokatsiya-rabotnikov>

⁴ Около 500 человек будут уволены с Уральского электрохимического комбината // Официальный сайт «ИТАР-ТАСС». 31.07.2013. URL: <http://www.itar-tass.com/c16/825796.html>

эффект от реструктуризации, свой большой вклад в создание новых рабочих мест, указывая на то, что обеспечиваются новые рабочие места в другой юридически-правовой форме.¹

Экономический эффект от реализации программы «Новый облик», в рамках которой происходят все преобразования, составил на 2011 г. более 4,5 млрд руб. Производительность труда при этом выросла от 15 до 50% по разным подразделениям. В 2011 г. суммарный объем основных налоговых отчислений УЭХК составил 6,2 млрд руб. В феврале 2012 г. подписано Соглашение с губернатором Свердловской области, согласно которому, полученные в бюджет налоговые выплаты по целевым программам Правительства Свердловской области с 2013 г. будут направляться на создание новых рабочих мест в Новоуральске. Через компанию ТВЭЛ, Росатом начал финансирование «Новоуральского фонда поддержки и развития предпринимательства». Общие затраты на поддержку новообразовавшихся дочерних предприятий и социальные льготы в 2012 г. составили 15,7 млн руб., еще 13 млн руб. потрачено в 2013 г. Выделенные из состава УЭХК дочерние предприятия (совхоз, молокозавод, детские сады, предприятия питания и т.д.) сегодня не только имеют возможность найти свои ниши на других рынках, но и обеспечены на 75-100% якорным заказом УЭХК. На начало реструктуризации списочная численность сотрудников предприятия составляла 12834 чел. Из них, 5986 чел. в период с 2010 г. по 2011 г. перешли во вновь созданные дочерние предприятия.²

Тем не менее, негативным примером результата выведения непрофильных активов с ГОП является ситуация с ликвидацией в 2011 г. цеха №35 (РСМУ УЭХК). Его функционал был передан на аутсорсинг в ООО «ГосСтрой», куда и перешли сотрудники цеха, а «ГосСтрой» отказался продлевать с людьми контракты с нового года. Таким образом, формируется ложное представление о непричастности ОАО «УЭХК» к формированию диспропорций на локальном рынке труда и растущей нестабильности социально-трудовой сферы моногорода.

Большинство реструктуризационных мероприятий было проведено в 2009-2011 гг. Именно в 2009 г. наблюдается всплеск численности безработных в НГО, а также количества экономических преступлений, преступлений, совершенных несовершеннолет-

¹ ЗАТО Новоуральск ожидают новые реформы градообразующего предприятия // Сайт российского атомного общества. 25.06.2013. URL: <http://www.atomic-energy.ru/smi/2013/06/25/42458>

² Реструктуризация УЭХК – мифы и реальность // ИА «Дом Новостей». 05.06.2012. URL: <http://dn66.ru/Politika/id/684-Restrukturizatsiya-UENK--mifyi-i-realnost.html>

ними и в состоянии алкогольного опьянения. На этот же период приходится самые высокие показатели незаконного оборота наркотиков (рис. 3.4). В 2011 г. наблюдается резкое снижение численности населения муниципального образования (на 8,4% или 8,0 тыс. чел. по сравнению с 2009 г.), а также значительный рост показателя численности умерших (на 4,8% по сравнению с 2009 г.). С 2009 г. обозначилась ярко выраженная тенденция снижения численности занятых в экономике МО, которая продолжалась вплоть до конца исследуемого нами периода. С 2009 г. по 2012 г. количество занятых в экономике МО сократилось на 14,5% или на 7,2 тыс. чел. (Приложение 12). Таким образом, можно утверждать, что в настоящее время образовались острые противоречия в социально-трудовых отношениях градообразующего предприятия и жителей закрытого административно-территориального округа.

Вышеуказанные обстоятельства обусловили проведение автором данной диссертационной работы социологического исследования с целью выявления восприятия экономически активным населением Новоуральского городского округа сложившейся ситуации, результаты которого представлены в следующем разделе научной работы.

3.2 Диагностика социального загрязнения исследуемой монопрофильной территории как элемент управления благополучием трудовых ресурсов

Методика диагностического исследования, изложенная в разд. 2.2, была реализована автором диссертационной работы в процессе ее апробации в августе 2013 г. Выборочная совокупность респондентов составила 207 жителей МО «Новоуральский городской округ», из которых 87 человек – работники градообразующего предприятия ОАО «Уральский электрохимический комбинат» и ООО «Уралприбор». Таким образом, было выделено две группы респондентов: 1) экономически активное население муниципального образования; 2) работники целевых производственных предприятий (ЦПП). Обработка результатов диагностического исследования проводилась с использованием программного обеспечения VORTEX.

Реализация методов анализа диагностических данных начинается, в соответствии с методикой, с их классификации. На первом этапе выборочная совокупность респон-

дентов упорядочивается по их принадлежности к определенной категории работников и половозрастной группе.

Совокупность респондентов подразделяется на четыре группы по категориям работников, как показано в Приложении 13. При этом среди опрошенных жителей изучаемого моногорода большую долю представляют специалисты (51,7%), а среди работников целевых предприятий – рабочие (42,7%). В структуре респондентов по категориям работников всей выборочной совокупности опрошенных преобладают специалисты (42,5%), практически в равной степени представлены рабочие (28%) и руководители (22,7%), а наименьшую долю имеют служащие (6,8%).

Распределение респондентов по возрастным группам показывает, что представители молодежи сосредоточены в основном среди опрошенных жителей городского округа (33,3%), а их доля на целевых предприятиях незначительна, где доминируют работники в возрасте 40-49 лет (41,4%). Наименьшую долю в обеих группах респондентов имеют люди старшего поколения (Приложение 13). Суммарный результат группировки респондентов по возрасту всей выборочной совокупности выглядит, как показано на Рисунке 3.8.

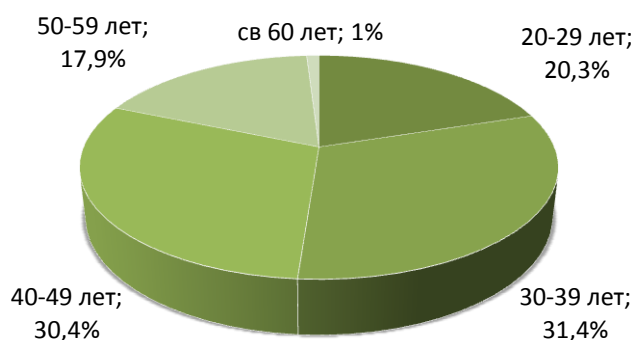


Рисунок 3.8 – Структура респондентов по возрастным группам, %

Гендерное распределение опрошенных, показанное в табл. 3.1, отражает значительное преобладание женщин в обеих группах.

Таблица 3.1 – Гендерная структура респондентов

Группы работников по полу	МО	ЦПП	В целом по выборке, %
Женщины	61,7	67,8	64,3
Мужчины	38,3	32,2	35,7
Итого	100,0	100,0	100,0

В качестве классификационного критерия нами обозначена степень занятости респондентов на своих рабочих местах. Группировка опрошенных по данному критерию производится на основе распределения ответов на вопрос о месте работы в их жизни, которое представлено в Приложении 13 и на Рисунке 3.9. Различия в оценках ответивших жителей моногорода и работников целевых предприятий незначительны, наибольшая доля ответов приходится на ежедневную работу «от звонка до звонка» (44,2% и 50,6% соответственно) и ненормированный рабочий день (35% и 43,7% соответственно). Но среди жителей городского округа встречаются те, кто вынужден выполнять сверхурочную работу (11,7%), и те, кто живет своей работой (9,2%).

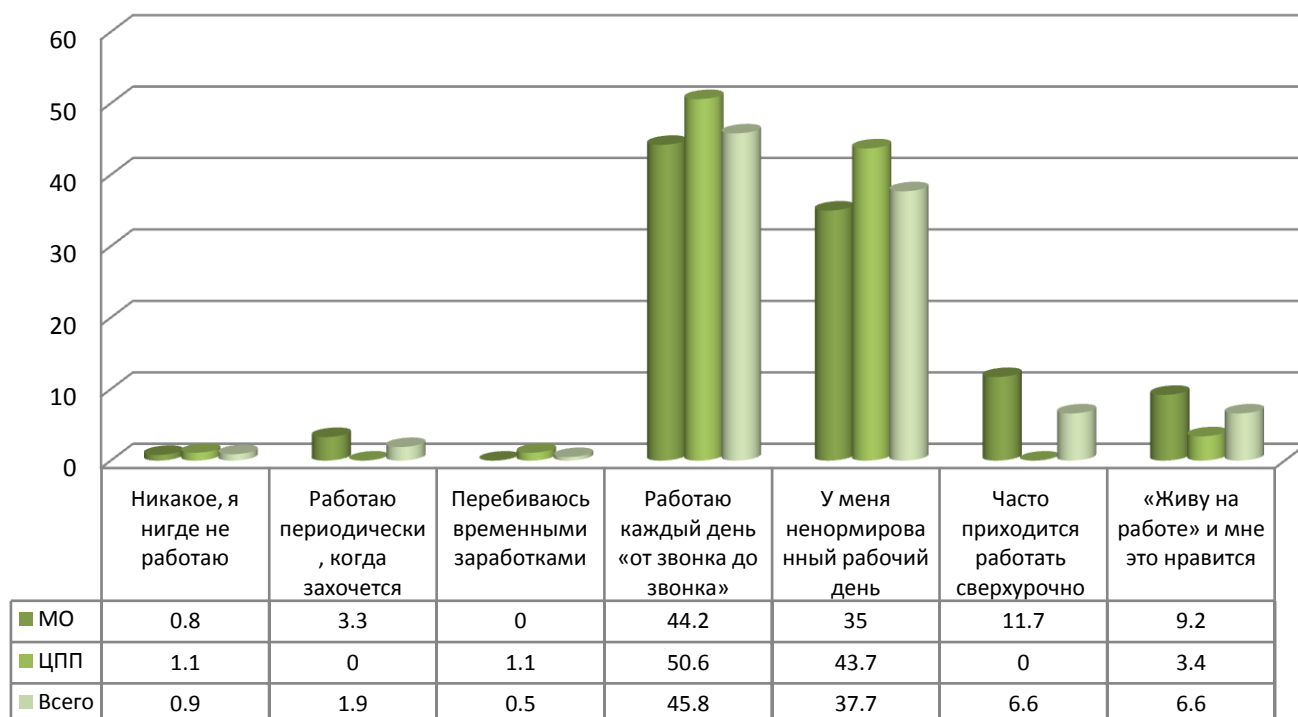


Рисунок 3.9 – Структура ответов респондентов на вопрос «Какое место в Вашей жизни занимает работа?», %

Суммарное количество ответов общей численности респондентов показывает, что 45,8% ответивших имеют жестко нормированный рабочий день, 37,7% – ненормированный рабочий день, по 6,6% приходится работающих сверхурочно как вынужденно, так и по своей воле.

Следующим классификационным критерием целесообразно, на наш взгляд, обозначить отношение респондентов к своей текущей работе, определяющее их восприятие различных факторов воздействия на них организационной среды. Классификация ответивших по данному критерию производится на основании распределения ответов на вопрос об отношении к работе (Приложение 14 и Рисунок 3.10).

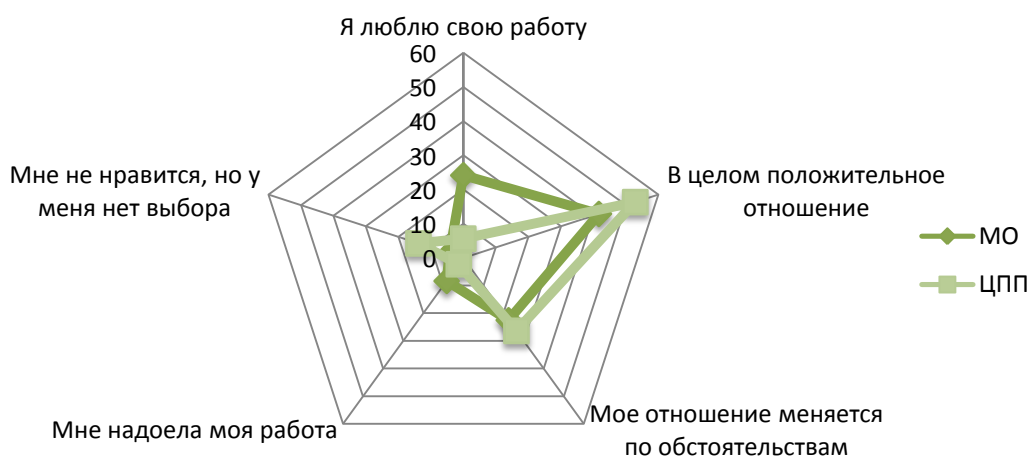


Рисунок 3.10 – Распределение ответов респондентов на вопрос «Как Вы относитесь к своей работе?», %

Несмотря на то, что почти половина респондентов, как среди жителей муниципального образования, так и среди работников целевых предприятий, отметили положительное отношение к своей работе (41,7% и 52,9% соответственно), четверть жителей моногорода указали, что очень любят свою работу (24,2%), в то время как подобные чувства испытывают только 5,7% опрошенных заводчан. Примерно пятая часть респондентов обеих групп утверждают, что их отношение к своей работе нестабильно и меняется в зависимости от обстоятельств (22,5% и 26,4% соответственно). При этом среди

заводских работников больше тех, кому работа не нравится, но они не имеют выбора (13,8%).

На основании суммарного результата, ранжирование групп респондентов по их отношению к своей работе в зависимости от числа ответов выглядит следующим образом: положительное отношение – 62,2%; отношение может меняться в соответствии с обстоятельствами – 23,9%; негативное отношение – 13,9%. Таким образом, две трети респондентов испытывают благоприятные эмоции по отношению к своей работе, тем не менее, каждый седьмой из ответивших тяготеет к необходимости трудиться на своем рабочем месте.

Характер изучаемого в данной работе социального явления как *причинного фактора влияния на здоровье работающих* рассматривается нами как один из классификационных критериев. Для выявления качественных признаков феномена социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов, автором научного исследования предложен вопрос, позволяющий респондентам дать собственную оценку степени влияния работы на их физическое самочувствие. Распределение полученных ответов представлено в Приложении 14 и на Рисунке 3.12 и позволяет сделать некоторые выводы.



Рисунок 3.11 – Структура ответов респондентов на вопрос «Как Ваша работа влияет на Ваше физическое самочувствие?», %

Прежде всего следует отметить, что имеют место некоторые различия в оценках в группе жителей МО и среди работников целевых производственных предприятий, хотя по сути результаты опроса в обеих группах схожи. Так, не чувствуют никакого влияния организации на свое физическое здоровье треть опрошенных жителей моногорода, в то время как среди заводских работников согласны с подобным утверждением только пятая часть ответивших. Тем не менее, в обеих группах респондентов большая доля ответов приходится на тезисы, связанные с ухудшением самочувствия. При этом, большинство ухудшение своего самочувствия увязывает со стрессами на рабочем месте (39,5% и 37,9% соответственно), пятая часть ответивших жителей моногорода и более трети заводских работников считают, что на их физическое здоровье негативно влияет высокая интенсивность труда (21,8% и 35,6% соответственно). И лишь незначительное число респондентов согласно с утверждением, что «работа лечит». Причем, таких людей среди опрошенных жителей городского округа больше, чем среди работников целевых производственных предприятий (7,6% и 3,4% соответственно).

Итоговый результат опроса респондентов обеих групп позволяет выстроить следующий ранжированный ряд: 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%. Таким образом, несмотря на то, что 62,2% респондентов имеют положительное отношение к своей работе, большинство все же ощущает негативное воздействие своего рабочего места на физическое самочувствие. Данная информация дает основания для построения как минимум двух гипотез:

- 1) положительное отношение к работе в целом делает оценку работниками степени воздействия рабочего места на их физическое самочувствие более оптимистичной;
- 2) целенаправленное снижение негативного воздействия на работников определенных токсических факторов рабочей среды будет способствовать ее оздоровлению и, как следствие, улучшению физического самочувствия персонала.

В качестве следующего классификационного критерия предлагается идентифицировать *характер последствий воздействия изучаемого в данной работе социального явления на работающих*. С этой целью респондентам предлагается конкретизировать причинно-следственную связь между ухудшением их физического самочувствия на рабочем месте и формами его проявления. Распределение ответов, представленное в Приложе-

нии 15 и на Рисунке 3.12, отражает мнение опрошенных о том, какой именно ущерб наносится их физическому здоровью в процессе трудовой деятельности.



Рисунок 3.12 – Структура ответов респондентов на вопрос «В чем именно проявляется ухудшение Вашего самочувствия?», %

В процессе анализа результатов опроса, следует отметить как различия, так и сходства в оценках респондентов обеих групп. Общей тенденцией является то, что большинство опрошенных жалуются на головные боли (40,5% и 47,2%) , далее по частоте ответов следуют нарушение сна и бессонница (26,1% и 29,2%, а затем – заболевания нервной системы (14,4% и 27,8%). Заметные различия заключаются в том, что заводские работники чаще жалуются на заболевания дыхательной системы (6,9% против 1,8% соответственно), а проблемы с перееданием и/или ожирением, потерей веса и заболеваниями системы пищеварения чаще отмечают жители муниципального образования (в сумме 25,2% против 11,2% соответственно). Кроме того, треть ответов жителей моногорода приходится на вариант «Другое», где респондентами указывается в основ-

ном на отсутствие каких-либо проявлений, а также не аллергии и хроническую усталость.

На основании обобщения оценок обеих групп респондентов ранжирование форм проявлений ухудшения физического самочувствия работников на рабочем месте выглядит следующим образом: головные боли – 29,8%; нарушение сна и бессонница – 18,8%; заболевания нервной системы – 13,5%; отсутствие каких-либо проявлений – 13,5%; сердечно-сосудистые заболевания – 7,9%; переизбыток и/или ожирение – 5,6%; заболевания системы пищеварения – 4,9%; потеря веса – 3%; заболевания дыхательной системы – 2,6% и заболевания системы кровообращения – 0,4%. Данная информация может использоваться организациями при формировании программ по укреплению здоровья и повышению благополучия работающих как на уровне территориального управления, так и на уровне организации, позволяя сделать их более «точечными» и эффективными.

Степень воздействия изучаемого социального явления на состояние здоровья занятого населения также выделяется нами как классификационный критерий оценки феномена социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов. Исходя из данной предпосылки, респондентам был предложен вопрос, позволяющий выяснить их восприятие причинно-следственной связи между трудовой деятельностью и состоянием здоровья. Распределение полученных ответов, представленное в Приложении 15 и на Рисунке 3.13, показывает, как разделилось мнение респондентов обеих групп.

Среди опрошенных жителей муниципального образования большая доля ответов пришлась на тезис, связанный с хорошим здоровьем и небольшими проблемами со здоровьем (по 41,2%). Более половины ответивших работников целевых производственных предприятий также указывают на незначительные проблемы со здоровьем (53,5%), но при этом только каждый седьмой считает, что имеет хорошее здоровье (14%). Различия в других оценках менее заметны, следовательно, их можно равноценно учитывать в обобщении результатов социологического опроса.

Суммы ответов по данному классификационному критерию отражают структуру восприятия работниками степени причинно-следственной связи между трудовой деятельностью и состоянием их здоровья: 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 здо-

ровьем – 15,5%. Таким образом, каждый второй из опрошенных допускает негативное влияние рабочего места на состояние своего здоровья, а каждый шестой уверен в наличии такой взаимосвязи.

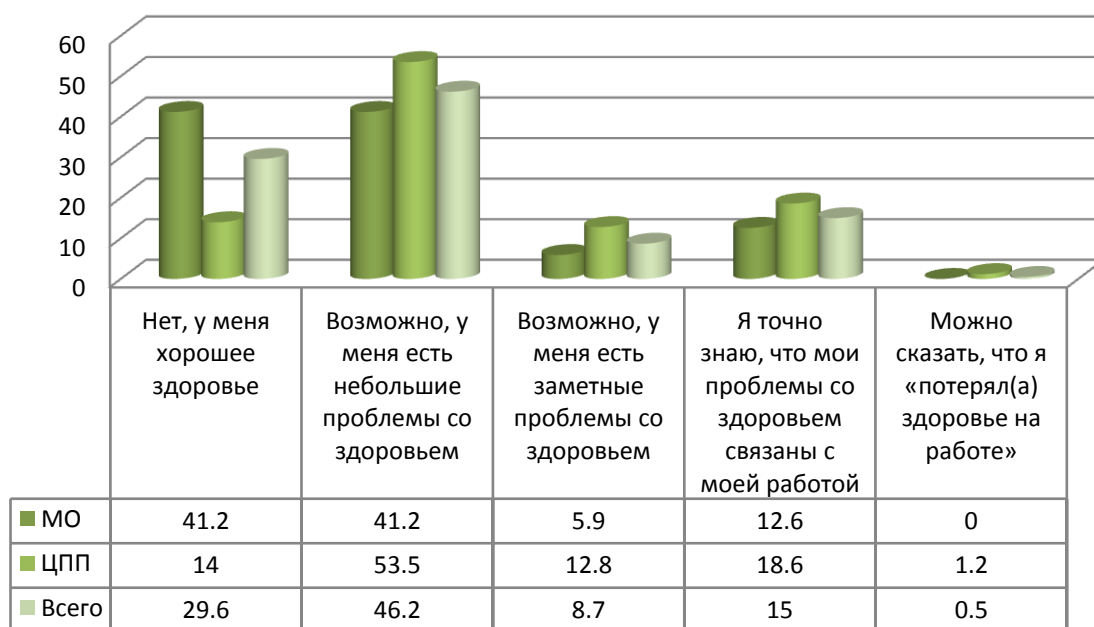


Рисунок 3.13 – Структура ответов респондентов на вопрос «Считаете ли Вы, что текущее состояние Вашего здоровья является следствием Вашей работы?», %

В качестве следующего классификационного критерия нами выделяется *качественная характеристика последствий воздействия изучаемого социального явления на психологическое благополучие работающих*. Уровень социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов в аспекте психологического благополучия работников нами предлагается оценить на основе их удовлетворенности в таких базовых потребностях человека, как чувство защищенности и уверенности в будущем. Комбинация результатов социологического опроса дает представление об установках респондентов в отношении качества и степени влияния трудовой деятельности на их психологическое благополучие (Приложение 16).

Объединяющим обе группы респондентов результатом является тот факт, что треть опрошенных, как видно из Рисунка 3.14, испытывают чувство защищенности и уверенности в будущем на рабочем месте лишь в некоторой степени (32,5% и 31,8%). В более крайних позициях мнения респондентов двух групп отличаются. Так, каждый чет-

вертый опрошенный житель муниципального образования заявляет, что его работа в полной мере обеспечивает удовлетворение потребностей в психологической безопасности и защищенности (25,8%) и лишь каждый десятый опрошенный заводской работник согласен с подобным утверждением (9,4%). Наоборот, среди респондентов целевых производственных предприятий более трети указывают, что не имеют чувство защищенности и уверенности в будущем на рабочем месте (37,6%), в то время как среди жителей моногорода такую оценку дает только каждый четвертый ответивший (25%). Такая же ситуация наблюдается в позиции, характеризующейся постоянным беспокойством работников в связи с нестабильностью и неопределенностью будущего. Подобное психологическое давление чаще испытывают заводские работники (23,5%), чем опрошенные жители городского округа (14,2%).

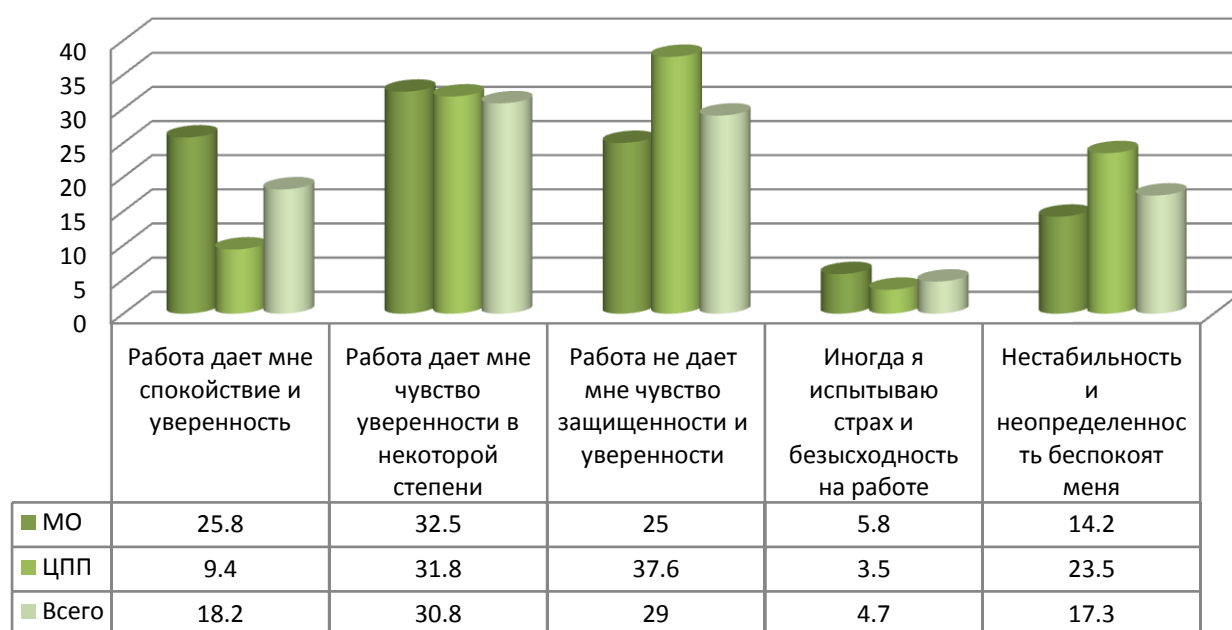


Рисунок 3.14 – Структура ответов респондентов на вопрос «Как Ваша работа влияет на Ваше психологическое благополучие?», %

Для того, чтобы конкретизировать качественные характеристики изучаемого социального явления, нами предлагается также в качестве классификационного критерия использовать *характеристику компонентов социально-трудовых отношений, оказывающих негативное воздействие на социально-психологическое благополучие работающих*. Количественная оценка обозначенных компонентов в организации позволяет, на наш взгляд, выявить из них наиболее значимые и деструктивные. С этой целью респон-

дентам предлагается выбрать те фрустрирующие ситуации рабочей среды, которые наиболее часто приводят к ухудшению их самочувствия. Сравнение ответов респондентов обеих групп свидетельствует о наличии заметных различий в оценках жителей муниципального образования и работников целевых производственных предприятий (Приложение 15).

Большинство опрошенных не отметили в качестве фрустрирующей ни одну из предложенных в перечне ситуаций (38,8% и 51,2%), несмотря на то, что, как говорилось выше, 67,4% признают наличие негативного влияния рабочего места на свое физическое самочувствие (рис. 3.9). Тем не менее, почти треть ответивших жителей муниципального образования выделяют в качестве деструктивно влияющих на их самочувствие ситуации конфликты с руководителем (28,4%), пятая часть указывает на конфликты с коллегами (20,7%) и столько же – на конфликты с клиентами (19,8%). Среди респондентов целевых производственных предприятий в меньшей степени, но сталкиваются с конфликтными ситуациями на рабочем месте. Следует также отметить, что на самочувствии каждого одиннадцатого из них негативно отразился уход с работы по сокращению кадров (9,3%). В качестве дополнения в позиции «Другое» респондентами были добавлены такие ответы как «нестабильность» и «нервная обстановка».

Обобщение результатов опроса в обеих группах в незначительной степени отличается от вышеописанной тенденции. Отрицают наличие в своей жизни фрустрирующих ситуаций 39,6% респондентов, среди остальных ответов наиболее часто встречаются разного рода конфликтные ситуации – 43,5%, далее следуют ситуации, связанные с высвобождением и перемещением кадров по различным основаниям – 11,5% (Рисунок 3.15). Очевидно, что наиболее деструктивные, по мнению работников, ситуации являются управляемыми, то есть снижение степени их токсического влияния на социально-психологическое благополучие персонала не только возможно, но и необходимо.

В качестве классификационного критерия нами также определен *характер изучаемого социального явления с учетом устойчивости его состояния во времени*. Оценка устойчивости воздействия экономической деятельности хозяйствующих субъектов на социально-психологическое благополучие работников во времени базируется на основе анализа ответов на вопрос, позволяющий получить восприятие влияния организации на качество жизни респондентов в целом. В данной позиции имеют место как схожие тенденции, так и заметные различия в ответах респондентов обеих групп (Приложение 16 и

Рисунок 3.16). Так, большинство опрошенных утверждают, что нет никакого влияния организации на качество их жизни (40,8% и 50%). Среди выборочной совокупности жителей городского округа чуть меньше половины испытывают положительное влияние, так как работа дает им для жизни все, что нужно (45%). С подобным утверждением согласны немногим меньше трети ответивших работников целевых производственных предприятий (27,9%). Что касается оценки влияния организации на качество жизни как негативного, то недовольных положением вещей больше среди заводских работников (24,4% против 15,9% ответов соответственно).

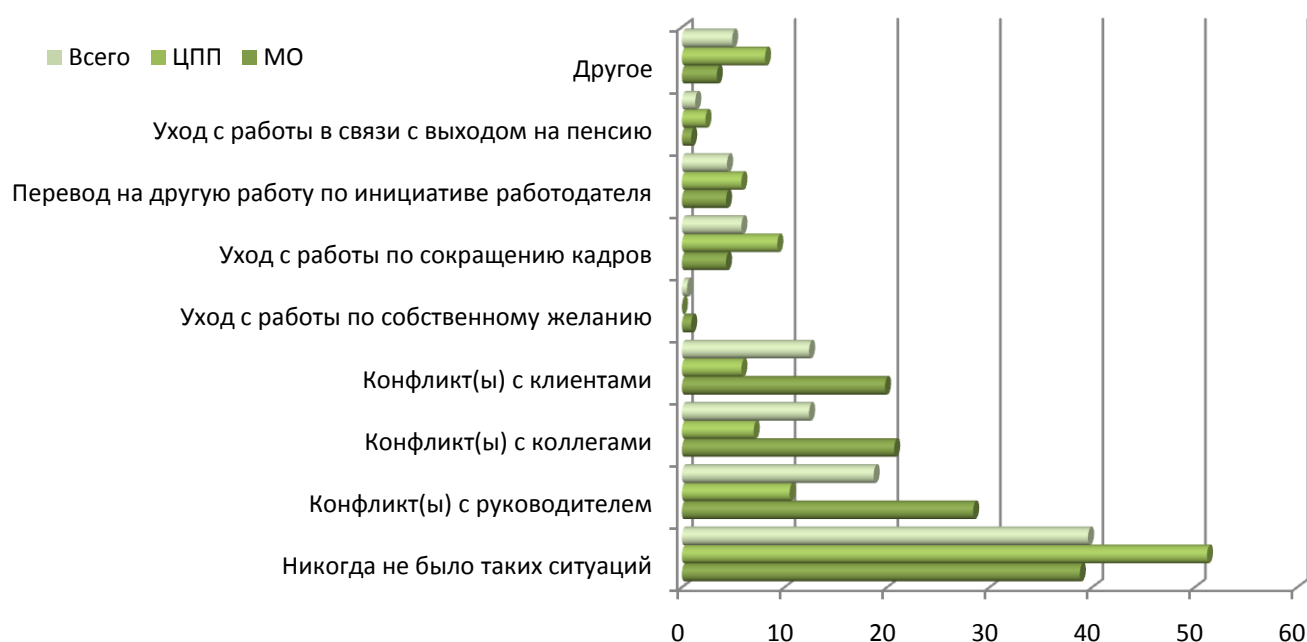


Рисунок 3.15 – Структура ответов респондентов на вопрос «Какие из перечисленных ситуаций негативно отразились на Вашем самочувствии?», %

Итоговый результат социологического опроса в обеих группах респондентов позволяет охарактеризовать сложившуюся ситуацию следующим образом: отсутствует какое-либо влияние организации на качество жизни работающих – 43,9%; организация оказывает положительное влияние на качество жизни работающих – 37,1% и организация оказывает негативное влияние на качество жизни работающих – 19%. Таким образом, пятая часть опрошенных считают, что работа в организации наносит ущерб качеству их жизни, что влечет за собой и ухудшение их социально-психологического благополучия.

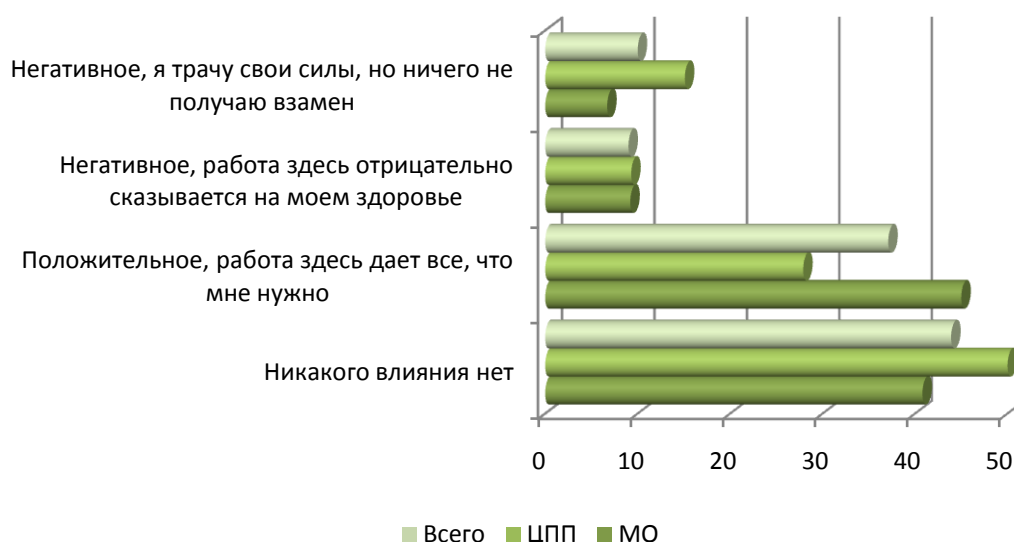


Рисунок 3.16 – Структура ответов респондентов на вопрос «Какое влияние на качество Вашей жизни оказывает предприятие, на котором Вы работаете?», %

Реализация принципа триангуляции, являющегося неотъемлемой составляющей методологии диагностики социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов, требует применения дополнительных методов диагностического исследования. Так, в целях детализации установленного социального диагноза рекомендуется использовать корреляционный анализ.

В качестве индикатора значимости конкретной корреляции нами используется коэффициент Крамера, который позволяет измерять силу связи между двумя номинальными признаками и принимает значения от 0 до 1, т.е. от полного отсутствия связи до максимально сильной связи. Корреляционный анализ результатов проведенного автором социологического исследования показал, что существуют некоторые различия в статистически значимых взаимосвязях различных признаков в обеих группах респондентов.

В результатах опроса выборочной совокупности жителей муниципального образования обнаружены две статистически значимые взаимосвязи, принятые нами за таковые с некоторой долей условности, тем не менее, позволяющие сделать определенные выводы (Приложение 17). Вследствие социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов от головных болей, нарушения сна и других заболеваний нервной системы в большей степени страдают работники 20-49 лет. Количество сердечно-сосудистых заболеваний увеличивается в возрастных группах работающих старше 40 лет. Переедание и/или ожирение отмечается в трех возрастных группах от 20

до 49 лет, но на заболевания системы пищеварения чаще всего жалуются респонденты в возрасте 30-39 лет. Очевидно, что отдельные нарушения физического самочувствия работников с возрастом перерастают в более серьезные заболевания, что может свидетельствовать об устойчивости во времени негативного воздействия организации на физическое здоровье работающих.

Следующая корреляционная зависимость просматривается между возрастом опрошенных и частотой возникновения конкретных фрустрирующих ситуациями на рабочем месте (Приложение 18). Несмотря на то, что респондентов в возрасте 20-59 лет одинаково беспокоят конфликтные ситуации, в первую очередь, с руководителями, с возрастом работающих жителей моногорода все больше тревожат ситуации, связанные с увольнениями по различным основаниям. Причем, такая ситуация наблюдается в наиболее высокопроизводительных возрастных группах работников.

Анализ ответов выборочной совокупности работников целевых производственных предприятий также выявил несколько статистически значимых взаимосвязей между различными эмпирическими данными (Приложение 18). Интересным является тот факт, что физическое самочувствие улучшается на рабочем месте у тех респондентов, которые либо нигде не работают, либо перебиваются временными заработками, либо, наоборот, по собственной инициативе проводят на работе большое количество времени. Более трети из тех, кто имеет строго нормированный рабочий день, утверждают, что работа никак не влияет на их физическое самочувствие. Почти такое же количество опрошенных этой группы все же ощущают ухудшение физического самочувствия по причине высокой интенсивности труда. Наоборот, больше половины работников, имеющих ненормированный рабочий день, жалуются на ухудшение физического самочувствия по причине частых стрессов на рабочем месте, и только треть – из-за чрезмерной интенсивности работы. Следовательно, можно утверждать, что ненормированный график работы несет в себе более высокий рискогенный потенциал стресса на рабочем месте, в то время как, регламентированное рабочее время сопряжено с повышенной интенсивностью труда.

Анализ результатов социологического опроса с учетом гендерных различий респондентов целевых производственных предприятий показал, что существует разница в восприятии степени воздействия работы на собственное психологическое благополучие мужчин и женщин (Приложение 19). Так, женщины, по сравнению с мужчинами, менее

оптимистичны в своих оценках. Большая часть из них не получают возможности удовлетворения психологической потребности в защищенности и уверенности в будущем на своем рабочем месте. Треть ответивших женщин испытывают постоянное беспокойство по поводу неопределенности будущего. Больше половины ответивших мужчин в разной степени, но все же чувствуют себя защищенными и спокойными за свое будущее в организации.

Корреляционный анализ ответов мужчин и женщин выборочной совокупности респондентов целевых производственных предприятий на вопрос, связанный с влиянием на самочувствие различных фрустрирующих ситуаций в рабочей среде, показал, что у женщин чаще происходят конфликты с коллегами, а у мужчин – с руководителем и клиентами (Приложение 19). Увольнения и переводы на другое место работы также чаще беспокоят женщин, нежели мужчин. Безусловно, гендерные различия следует учитывать при практическом применении конкретных инструментов управления персоналом в организации.

Таким образом, корреляционный анализ эмпирических данных позволяет выявить причинно-следственные связи между классификационными критериями, составляющими концептуальную модель объекта диагностики.

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 (Таблица 3.2).

Таблица 3.2 – 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

1	2	3
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
	- сердечно-сосудистые 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
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

На основании обобщения результатов социологического исследования в МО «Новоуральский городской округ» можно сформулировать следующие положения социально-организационного диагноза изучаемой территории. Более 2/3 работающих муниципального образования испытывают негативное влияние своего рабочего места на физическое самочувствие, следствием чего является наличие у них как небольших, так и заметных проблем со здоровьем, связанных чаще всего: у каждого третьего – с головными болями; у каждого пятого – с нарушением сна и бессонницей; у каждого седьмого – с различными заболеваниями нервной системы. Отрицательное воздействие организации

на социально-психологическое благосостояние работающих обусловлено прежде всего тем, что каждый второй не имеет возможности удовлетворения потребностей в психологической защищенности и уверенности в будущем на своем рабочем месте, при этом, наиболее значимыми для работников фрустрирующими ситуациями рабочей среды являются конфликты с руководителями, коллегами и клиентами. Каждый пятый опрошенный житель моногорода ощущает деструктивное влияние организации на качество своей жизни в целом, что свидетельствует о наличии социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов на исследуемой территории.

Обобщенные результаты диагностического исследования, выраженные в терминологии социальной диагностики, и составляют социально-организационный диагноз, то есть научное заключение о состоянии «социального здоровья» рассматриваемого объекта (организация, территория) или социального явления (в данном случае – феномен социального загрязнения), основанное на его всестороннем и систематическом наблюдении и изучении.

3.3 Оценка и анализ эффективности управления благополучием трудовых ресурсов градообразующего предприятия

В целях апробации авторской методики анализа эффективности управления благополучием работников градообразующего предприятия, описанной в разд. 2.3, в данной работе использованы показатели финансово-экономической отчетности за 2011-2012 гг. главного предприятия МО «Новоуральский городской округ». В Приложениях 20-21 представлены данные, за исключением показателей, отсутствующих в годовом отчете исследуемого предприятия. На основании имеющихся отчетных показателей ОАО «УЭХК» можно получить лишь некоторые результаты оценки эффективности использования методов управления трудовыми ресурсами, применяемых на исследуемом предприятии (Таблица 3.3).

Таблица 3.3 – 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 производительности 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
- удельный вес работников, охваченных системой бессрочных трудовых договоров	74,6	84,0
- охват работников, работающих по краткосрочным договорам	1,3	0,8

Недостаточность показателей годовой отчетности исследуемого предприятия обуславливает невозможность сделать в данной научной работе полноценный анализ результатов оценки. Тем не менее, сравнительный анализ полученных расчетных показателей позволяет сделать некоторые выводы. Так, например, в 2012 г. по сравнению с 2011 г. на ОАО «УЭХК» можно отметить некоторый рост эффективности применения административных методов: процент выбытия кадров снизился почти в 1,5 раза; уменьшился коэффициент текучести кадров в 2,2 раза, но также сократилась и величина коэффициента приема кадров – в 2,8 раз. Значителен рост эффективности использования социально-экономических методов управления: показатель соотношения между темпами роста заработной платы и производительности труда возрос в 4,6 раз, а уровень заработной платы – в 1,1 раз. Можно также говорить и о росте эффективности использования социально-психологических методов управления: коэффициент уровня образования увеличился в 1,8 раз; уровень частоты травматизма сведен к нулю; удельный вес работников с бессрочными трудовыми договорами вырос на почти 10% и, наоборот, сократилось количество работников, имеющих краткосрочные трудовые договоры в 1,6 раз.

Использование данных годовой отчетности градообразующего предприятия исследуемого муниципального образования и рекомендуемого методического подхода по-

зволит оценить эффективность социальной политики предприятия лишь по некоторым показателям. Расчетные показатели оценки эффективности социальной политики исследуемого предприятия обобщены в Таблице 3.4. На основании имеющихся данных можно рассчитать показатели по таким параметрам анализа как: развитие персонала, поддержание здоровья и безопасные условия труда, управление социальной политикой и развитие местного сообщества.

Таблица 3.4 – 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

Сравнительный анализ расчетных показателей оценки эффективности социальной политики ОАО «УЭХК» за 2011-2012 гг. можно обобщить в графической форме (Рисунок 3.17-20). Анализ показывает, что в 2012 г. по сравнению с 2011 г. возросла эффективность социальной политики ОАО «УЭХК» по параметрам «Развитие персонала» и «Развитие местного сообщества». В то же время, можно наблюдать 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.

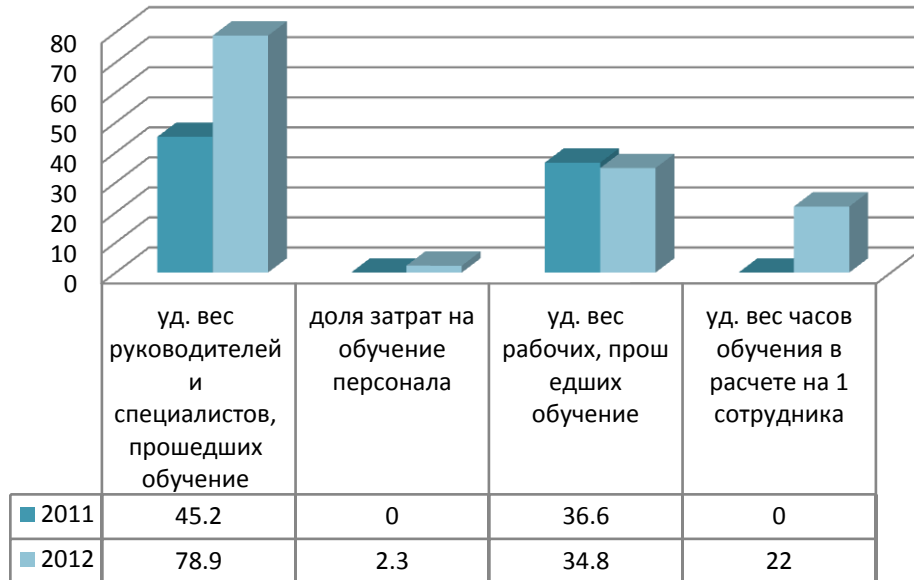


Рисунок 3.17 – Оценка эффективности социальной политики по параметру «Развитие персонала» ОАО «УЭК», 2011-2012 гг.

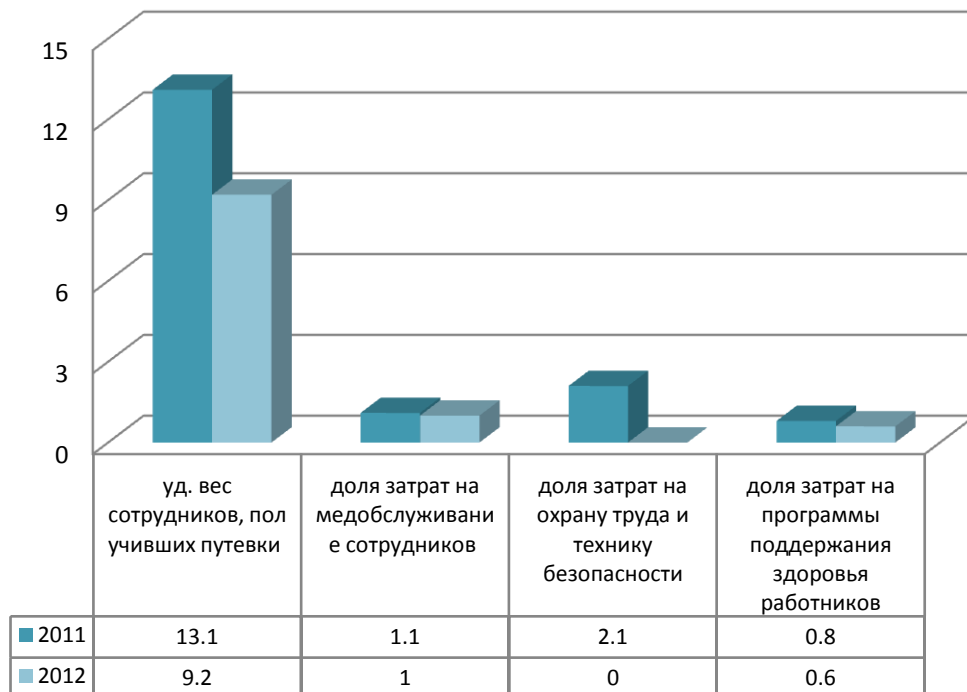


Рисунок 3.18 – Оценка эффективности социальной политики по параметру «Поддержание здоровья и безопасные условия труда» ОАО «УЭК», 2011-2012 гг.

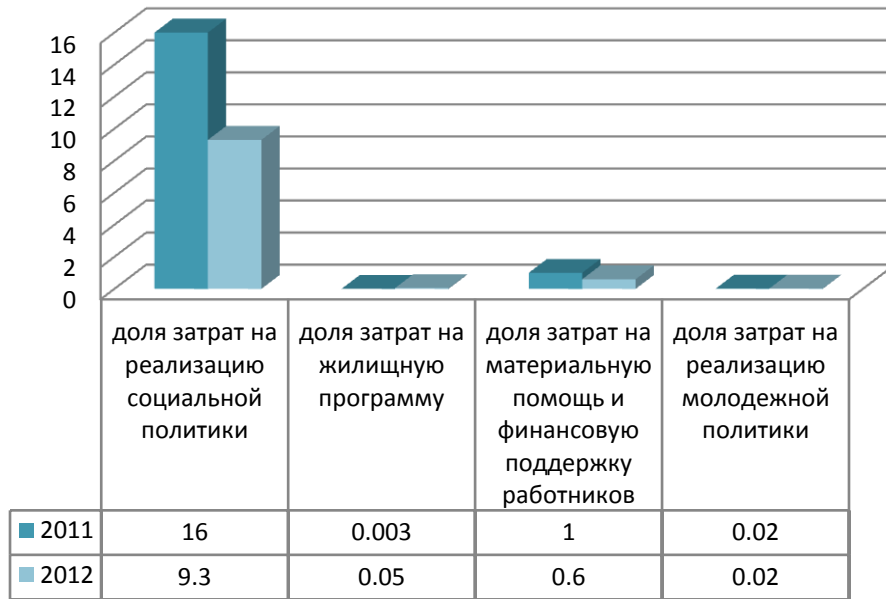


Рисунок 3.19 – Оценка эффективности социальной политики по параметру «Управление социальной политикой» ОАО «УЭК», 2011-2012 гг.



Рисунок 3.20 – Оценка эффективности социальной политики по параметру «Развитие местного сообщества» ОАО «УЭК», 2011-2012 гг.

Комплексная оценка эффективности различных категорий персонала является неотъемлемой частью предлагаемой нами оценки эффективности управления благополучием и здоровьем работников градообразующего предприятия на основании того, что сотрудников следует рассматривать в числе прочего и как причинный фактор токсичности внутриорганизационной среды.

Результаты опроса, проведенного автором диссертационного исследования на ОАО «УЭХК», позволяют обобщить расчетные индикаторы анализа и оценки уровня токсичности внутриорганизационной среды следующим образом (Таблица 3.5).

Таблица 3.5 – Расчетные индикаторы оценки уровня социального загрязнения внутриорганизационной среды ОАО «УЭХК», 2013 г.

Расчетные индикаторы	Значение, %
1	2
1 Комплексная оценка компонентов социально-трудовых отношений (СТО)	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

Обобщение данных Таблицы 3.5 в графической форме позволяет наглядно продемонстрировать зоны наибольшего сосредоточения токсинов во внутриорганизационной среде исследуемого градообразующего предприятия по параметрам анализа (Рисунок 3.21-22).

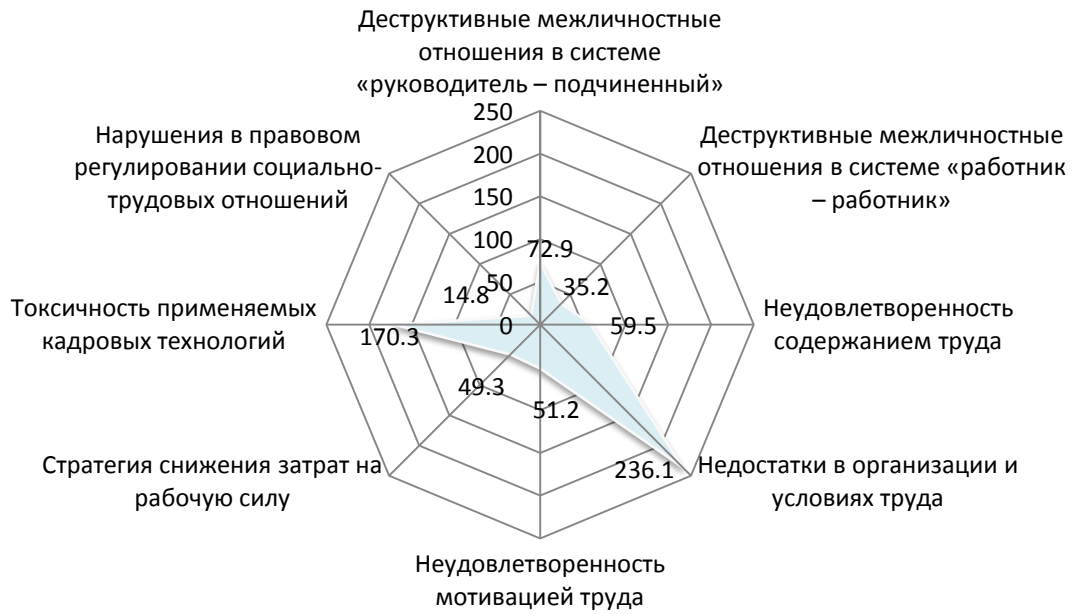


Рисунок 3.21 – Оценка уровня токсичности внутриорганизационной среды ОАО «УЭКХ» по параметру «Комплексная оценка компонентов социально-трудовых отношений», 2013 г.

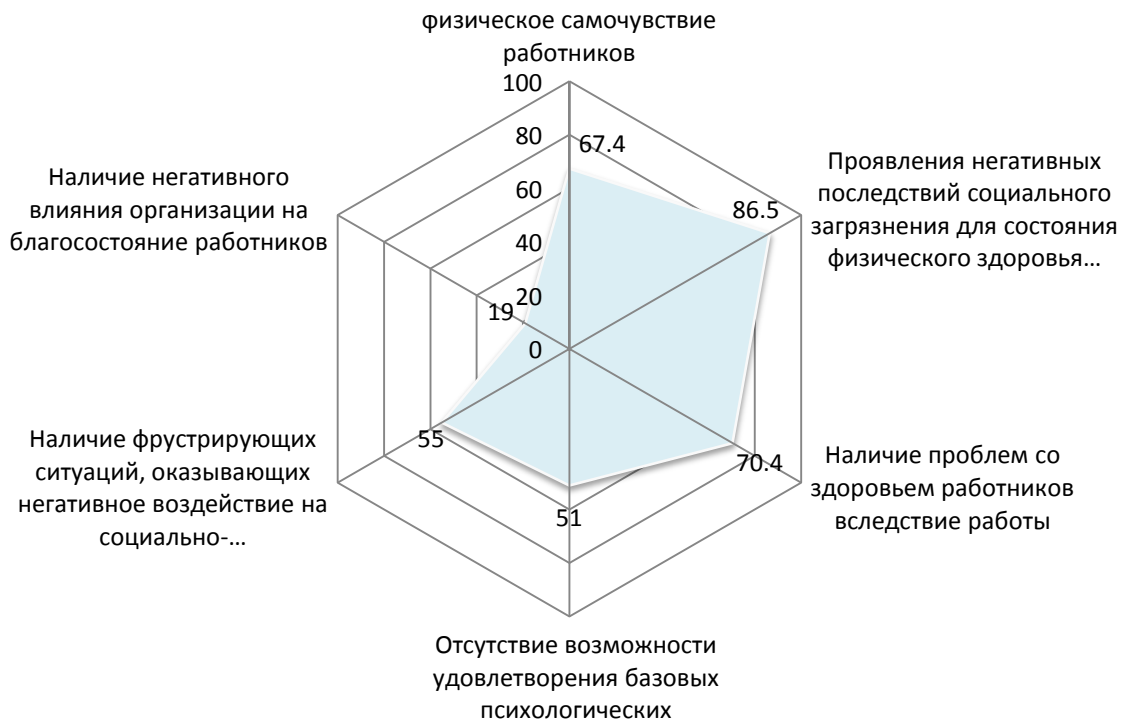


Рисунок 3.22 – Оценка уровня токсичности внутриорганизационной среды ОАО «УЭКХ» по параметру «Комплексная оценка уровня физического и социально-психологического благополучия работников», 2013 г.

Очевидно, что наиболее проблемной зоной в социально-трудовых отношениях для работников является организация и условия труда, а также токсические кадровые технологии, применяемые на предприятии.

Результаты оценки уровня социального загрязнения внутриорганизационной среды позволяют констатировать, что работники исследуемого предприятия испытывают негативное воздействие в большей степени на физическое самочувствие, нежели на психологическое благополучие. Если же сопоставить итоговые величины комплексных оценочных параметров, то можно сказать, что токсичность сферы социально-трудовых отношений выше, чем в области физического и социально-психологического благополучия работников (Рисунок 3.23).

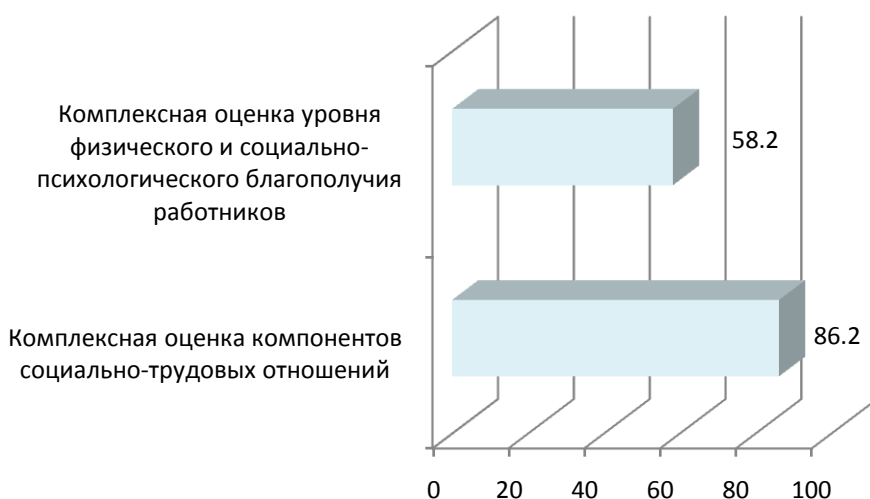


Рисунок 3.23 – Комплексная оценка уровня социального загрязнения внутриорганизационной среды ОАО «УЭКХ», 2013 г.

Диагностика уровня социального загрязнения монотерритории от экономической деятельности хозяйствующего субъекта и методика анализа эффективности управления благополучием работников градообразующего предприятия, построенные на системе методов социальной диагностики, рассматриваются нами как часть управленческого процесса на основании следующих положений:

- социальная диагностика – социальное исследование, аналитическая часть исследования процесса управления и собственно управление;

- социальное прогнозирование – исследование возможных путей развития процесса управления;
- социальное проектирование – построение различных путей достижения поставленных целей;
- социальное планирование – организационная документация с указанием сроков исполнения, исполнителей, необходимых материальных ресурсов [107].

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.

Результативность подобной программы обусловлена использованием при ее формировании целостного подхода, основанного на определении здоровья, данного ВОЗ, как не только отсутствие болезней, но состояние полного физического, ментального (эмоционального и интеллектуального), социального и духовного благополучия. Таким образом, учитывается связь физического здоровья с социальным, психологическим и духовным состоянием человека.

Как показывают исследования, инвестиции в программы укрепления здоровья работников имеют эффект. В то же время было установлено, что предприятия испытывают большие трудности в определении и оценке этого эффекта. Так, например, результаты исследования компании Principal Financial Group показали, что 62% респондентов считают корпоративные программы здоровья эффективными. Более половины (51%) участников согласны с тем, что возможности по укреплению здоровья, которые им предоставляет работодатель, поощряют их к более эффективной работе. Около 45% респондентов согласны с тем, что наличие программ здоровья побуждает их к тому, чтобы дольше задержаться в компании. 43% из тех, кто использует хотя бы одну корпоративную программу здоровья в год, пропустили меньше рабочих дней по причине недомогания именно в связи с участием в программе.¹

Исследование Society for Human Resource Management (SHRM), в котором приняли участие специалисты по управлению персоналом, также говорит о позитивном восприятии сотрудниками программ по укреплению здоровья. Более 2/3 (68%) компаний,

¹ <http://www.trainings.ru/library/reviews/?id=15538>

предлагающих подобные программы, оценивают их как эффективные в деле снижения расходов на охрану здоровья персонала. Также выяснилось, что отношение работодателей к идее поддержания здоровья людей становится все более благожелательным. 43% заявили об увеличении инвестиций в соответствующие программы в 2012 г. по сравнению с 2011 г. и только 3% снизили расходы. Тем не менее, часть сложностей, которые испытывают HR-службы, предлагая руководству инициативы по укреплению здоровья, связана с ограниченными возможностями оцифровать пользу таких инициатив для бизнеса. Лишь 23% участников опроса SHRM проводят анализ с целью определить ROI от корпоративных программ здоровья. Вместе с этим 90% респондентов утверждают, что их компании готовы увеличить расходы на программы в том случае, если их выгода будет переведена на язык цифр.

Следует отметить, что необходимыми факторами экономической и социальной эффективности таких программ являются: поддержка руководства; наличие ответственной рабочей группы, включающей как руководителей, так и рядовых сотрудников; проведение оценки уровня здоровья работников; формирование стратегии и четкого плана действий на основе результатов оценки ситуации; вовлечение существенной части персонала в программу; оценка эффективности программы.

Структура программы укрепления здоровья на каждом предприятии должна быть конкретизирована с учетом его организационных и финансовых возможностей, тем не менее, учитывая результаты данного диссертационного исследования, можно предложить следующий состав основных элементов программы по компонентам социально-трудовой сферы предприятия (Таблица 3.6).

Таблица 3.6 – Структура программы укрепления здоровья трудовых ресурсов предприятия по компонентам социально-трудовой сферы

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

1	2
	– 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 перемещением 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

В самом общем виде управление здоровьем включает в себя две составляющие: 1) всестороннее исследование медицинских рисков с целью выявления факторов, негативно сказывающихся на здоровье сотрудников во всех производственных процессах; 2) разрабатывается план превентивных мероприятий по снижению заболеваемости (регулярные медосмотры и вакцинация, корпоративный фитнес, программы, стимулирующие отказ от курения), а также здоровое питание, эргономика и экология офиса.

Для того чтобы программы управления физическим и социально-психологическим благополучием работников прижились и были эффективными, необходимо выстроить систему мониторинга показателей, которые дают информацию о достигаемых результатах. Среди них могут быть такие как снижение расходов на охрану здоровья персонала (в т.ч. связанных с абсентеизмом), рост показателей удержания и приверженности людей и др. Мониторинг показателей эффективности программ укреп-

ления здоровья является необходимым условием превращения последних в реальную составляющую корпоративной политики.

Положения третьей главы диссертационного исследования позволяют сделать следующие выводы.

1. Основной особенностью социально-экономической ситуации в МО «Новоуральский городской округ» является наличие статуса ЗАТО, несущего в себе как преимущества, так и ограничения для территории и жителей. Реализация государственной политики по выравниванию бюджетного обеспечения, передача ряда статей финансирования из ведения федерального центра на уровень региона и муниципалитета при отсутствии у муниципалитета четкого плана по увеличению собственной налогооблагаемой базы ведет к сокращению финансирования социальной сферы, системы общего образования, строительства новых, реконструкции и ремонта старых объектов городской инфраструктуры. Невысокая инвестиционная привлекательность моногорода влечет за собой невозможность создания производств, ориентированных на новые (растущие) рынки, что обусловит замедленный темп экономического развития.

2. Несмотря на наличие экономического эффекта от реализации плана модернизации моногорода, претворяемого в жизнь в связи с реструктуризацией градообразующего предприятия, нами выявлены негативные изменения в социально-трудовой сфере монопрофильной территории, выраженные в тенденции снижения численности занятых в экономике муниципального образования, сокращении численности населения моногорода на фоне значительного роста показателя численности умерших, всплеске социальной напряженности.

3. Результатом апробации методических аспектов диагностики уровня социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов, произведенной на примере результатов социологического опроса жителей исследуемой монопрофильной территории, является анализ диагностической информации на основе систематизации полученных эмпирических данных по классификационным критериям в форме матрицы параметров социально-организационного диагноза.

4. Социально-организационный диагноз исследуемой монотерритории включает положения о том, что более двух третей работающих муниципального образования испытывают негативное влияние своего рабочего места 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.

5. 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.

6. 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.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

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 тру-

довых 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 мо-

нопрофильной 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. 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.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Анимица Е. Г., Бочко В. С., Пешина Э. В. Концептуальные подходы к разработке стратегии развития монопрофильного города. Екатеринбург: УрГЭУ – ИЭ УрО РАН, 2010. 81 с.
2. Антонова И. С. Управление инвестиционной привлекательностью проектов диверсификации экономики моногорода : на примере моногорода Юрга Кемеровской области : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Антонова И.С.; [Место защиты: Кемер. гос. ун-т]. Кемерово, 2011. 200 с.: ил. РГБ ОД, 61 11-8/2724.
3. Бакиров А. Б. Проблемы сохранения здоровья трудоспособного населения в Республике Башкортостан / Роль управления охраной труда в обеспечении здоровья работников: Сборник докладов и тезисов участников Межрегиональной конференции (Уфа, 14–15 ноября 2013 года). Уфа: Межотраслевой институт, 2013. С.29–34.
4. Безработица в Новоуральске. Официальные данные и вакансии // [сайт]. URL: <http://dn66.ru/novouralsk/id/720-Bezrabotitsa-v-Novouralske-Ofitsialnyie-dannyie-i.html>
5. Бобков В. Н. 20 лет капиталистических трансформаций в России: влияние на уровень и качество жизни // Народный собор [сайт]. URL: <http://mosnarodsobor.ru/?page=news&id=1657>, 21.05.2012.
6. Бобков В. Н., Вередюк О. В. Социальная уязвимость работников и общества как результат неустойчивости занятости // Официальный сайт Всероссийский центр уровня жизни населения URL: <http://www.vcug.ru/>
7. Борисов А. Б. Большой экономический словарь. М.: Книжный мир, 2003.
8. Бусалов Д. Ю. Малое и среднее предпринимательство России: государство, модернизация, инновационный прорыв. Учебное пособие / Российская Экономическая Академия им. Г. В. Плеханова. М., 2012.
9. Быковская С. Сокращение рабочих на лесозаготовках Удоры привело к росту подростковой преступности // Комиинформ: информационное агентство [сайт]. URL: <http://www.komiinform.ru/news/62075/>
10. В Россию пришел моббинг, или офисная травля // Профсоюзы сегодня. Режим доступа: <http://www.unionstoday.ru/news/russian/2008/05/16/7128/print>
11. Варшавская Е. Я., Донова И. В. Неформальная занятость по найму: масштабы и характеристики // URL: <http://fs.nashaucheba.ru/docs/46/index-6217101.html>

12. Гати М., Федорова А. Э. Устойчивость и двойственность в практике управления персоналом: где выход? // Управленец. № 2 (42). 2013. С. 56–63.
13. Гати М., Федорова А. Э. Влияние концепции устойчивого развития на благосостояние работников организации // Дискуссия. № 10 (28). 2012. С. 38–40.
14. Генкин Б.М. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. М.: Норма-инфра, 1998.
15. Горина Е. А., Зубаревич Н. В. Территориальные различия в условиях развития и преодоления экономического кризиса 2008-2009 гг. // SPERO. №15. 2011. С. 43–66.
16. Горчакова Т. Ю. Зависимость смертности населения трудоспособного возраста в промышленных городах от специфики градообразующих предприятия (на примере Мурманской области) / Автореф. диссер. на соискание уч. степ. канд. биол. наук. М.: НИИ Медицины труда РАМН, 2010.
17. Градостроительный кодекс РФ (ГрК РФ) от 29 декабря 2004 г. N 190-ФЗ // Информационно-правовой портал «Гарант» [сайт]. URL: <http://base.garant.ru/>
18. Гусев В. В. Моногорода Саратовской области: социально-экономические проблемы и потенциалы роста // Вопросы управления. №3(16). 2011. С.121–127.
19. Дикунев С.А. Трансформация занятости населения современного моногорода / Автореф. диссер. на соискание уч. степ. соц. экон. наук. Саратовский государственный аграрный университет им. Н.И. Вавилова. Саратов, 2012.
20. Доклад о достигнутых значениях показателей для оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления Новоуральского городского округа за 2012 год и их планируемых значениях на трехлетний период // Официальный сайт Администрации Новоуральского городского округа [сайт]. URL: <http://www.novouralsk-adm.ru/ngo-economy/about-economy.htm>
21. Доклад об осуществлении и эффективности в 2012 году государственного надзора и контроля в сфере труда и социальной защиты населения // Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости. URL: <http://www.rostrud.ru/press-centre/49/>
22. Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ: Монография / В. Н. Бобков, О. В. Вередюк, Р. П. Колосова, Т. О. Разумова. М.: ТЕИС, 2014. 96 с.
23. ЗАТО Новоуральск ожидают новые реформы градообразующего предприятия // Сайт российского атомного сообщества. 25.06.2013. [сайт]. URL: <http://www.atomic-energy.ru/smi/2013/06/25/42458>
24. Ивашина Н. С., Улякина Н. А. Развитие монопрофильных городов регионов России:

- проблемы и перспективы // ИнВестРегион. №1. 2012. С. 55–59.
25. Ильченко А. Н. Экономика моногородов на пути от кризиса к саморазвитию: анализ и перспективы // Фундаментальные исследования. 2011. № 2. С. 127–130.
26. Казаржевская В. С. Деятельность градообразующего предприятия в контексте промышленной и конкурентной политики / Автореф. диссер. ... канд. экон. наук. Новосибирский государственный технический университет. Новосибирск, 2006.
27. Касимовский Е. В. Трудовые ресурсы: формирование и использование / Е. В. Касимовский. М.: Экономика, 1975.
28. Китаев В. В., Попов В. Г., Снегирев О. Ю. Социальная сфера крупных уральских городов: Трансформация роли градообразующих предприятий // [сайт]. URL: <http://chinovnik.uara.ru/ru-ru/issue/2007/03/08/>
29. Козлова О.А., Макарова М.Н., Шаймарданов Н.З. Заемный труд как инновационная технология организации занятости // Журнал экономической теории. №4. 2010. С. 121-129
30. Коновалова В. Здоровье персонала – головная боль работодателя? // Кадровик. Кадровый менеджмент. № 11. 2010.
31. Кризис может привести к росту психических расстройств и алкоголизма // Агентство международной информации «Новости-Казахстан» [сайт]. URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30374228
32. Крюкова О. Г., Арсенова Е. В. Моногорода: выход из тупика // Экономика плюс. – 22.10.2012. – [сайт]. URL: <http://econ-plus.ru/node/120>
33. Куликов Л. В. Детерминанты удовлетворенности жизнью // Общество и политика / Ред. В.Ю.Большаков. СПб., Изд-во С.-Петербургского ун-та, 2000. С. 476–510.
34. Лепихина Т. Л. Модель управления здоровьем работников промышленных предприятий Пермского края // Pravmisl.ru [сайт]. URL: http://pravmisl.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=1354
35. Литвяков П. П. Научные основы использования трудовых ресурсов / П. П. Литвяков. М.: Мысль. 1969.
36. Лыткин А. И. Управление инновационной средой моногорода / Автореф. диссер. на соискание уч. степ. канд. экон. наук. Уфа: ГБОУ ВПО «БАГСУ», 2012.
37. Макарова М.Н. Мониторинг локальных социально-трудовых систем как инструмент оценки качества трудовой жизни населения // Инновационные технологии в управлении конку-

- рентоспособностью территориальных социально-экономических систем: труды X Международной конференции молодых ученых. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2012. – 386 с.
38. Макарова М.Н. Мониторинг локальных социально-трудовых систем как инструмент муниципальной социально-экономической политики // Региональная экономика: теория и практика. 2013. №10(289). С. 28–36.
39. Макарова М.Н. Развитие института заемного труда как инновационной формы занятости населения // Социально-экономические проблемы развития региональных территориальных систем и механизмы повышения их конкурентоспособности: сборник научных статей XII Международной конференции молодых ученых. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2014. – 373 с. С. 72–77.
40. Макарова М.Н. Стратегические основы развития трудовых ресурсов Свердловской области // Демографическая политика в регионе: проблемы и перспективы / [Текст]: сб.ст./ Ин-т экономики УрО РАН, Екатеринбург, 2010. 196 с.
41. Мамонова Е. Достанется каждому [электронный ресурс] // Интернет-портал "Российской газеты" [сайт]. URL: <http://www.rg.ru/2013/04/30/monogoroda.html>
42. Маслова А. Н. Влияние мирового финансового кризиса на социально-экономическое развитие моногородов России // Государственное регулирование и устойчивое развитие муниципальных образований: материалы междунар. науч.-практ. конференции. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009. С. 140–148.
43. Маслова А. Н. Современный уровень и качество жизни населения моногородов России // Материалы докладов XVI Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов» / Отв. ред. И.А. Алешковский, П.Н. Костылев, А.И. Андреев. М.: Издательство МГУ, 2009.
44. Методические рекомендации МР 2.2.9.2311-07 Профилактика стрессового состояния работников при различных видах профессиональной деятельности (утв. руководителем Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека 18 декабря 2007 г.) // Информационно-правовой портал «Гарант» [сайт]. URL: <http://base.garant.ru/>
45. Милюкова Я. Уволенные менеджеры не верят прежним работодателям // Sostav.ru. 06.07.2011. [сайт]. URL: <http://www.sostav.ru/articles/2011/07/06/ko2>
46. Мирный атом взбунтовался // Информационное агентство «Актуально». 08.06.2012.

- [сайт]. URL: <http://aktualno.ru/view/sverdlovsk/society/6523>
47. Мировой кризис и его социально-экономические последствия для России: Коллективная монография. СПб.: Изд-во «Союз», 2009. 176 с.
 48. Моногород: управление развитием [Текст] / Т. В. Ускова, Л. Г. Иогман, С. Н. Ткачук, А. Н. Нестеров, Н. Ю. Литвинова; под ред. Т. В. Усковой. Вологда: ИСЭРТ РАН, 2012. 220 с.
 49. Моногорода – «болевая точка» российской экономики [электронный ресурс] // Издательский Дом "Бюджет" [сайт]. URL: <http://bujet.ru/article/76519.php> от 29.04.2010
 50. Моногорода: выход из стагнации [электронный ресурс] // Союз российских городов [сайт]. URL: <http://monogorod.org/pages/1105.html> от 30.08.11.
 51. Монопрофильные города и градообразующие предприятия [электронный ресурс] // Союз инвесторов [сайт]. URL: <http://www.unioninvest.ru>
 52. Москаленко И. О. Общие черты, проблемы и перспективы развития моногородов России [Текст] // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы междунар. науч. конф. (г. Москва, апрель 2011 г.). Т. II. М.: РИОР, 2011. С. 157–160.
 53. На такую меру они пошли из-за миллионного долга по зарплате // Правда УрФО. 16.08.2012. [сайт]. URL: <http://pravdaurfo.ru/news/66/rabotniki-amura-organizuyut-golodovku>
 54. Национальная идея России. В 6 т. Т. I. М.: Научный эксперт, 2012. 752 с.
 55. Неклюдова Т. А. Город – градообразующее предприятие: социально-экономическое взаимодействие. Челябинск: Челяб. гос. ун-т, 2005. С. 8.
 56. Ненашев Н. Как оценивать эффективность корпоративных социальных программ // Кадровик. Кадровый менеджмент. №10. 2008.
 57. Нестабильность в работе хуже влияет на здоровье, чем увольнение // Медицинская информационная сеть [сайт]. URL: <http://www.medicinform.net/news/news14943.htm> от 01.09.09.
 58. Нецадин А., Прилепин А. Моногорода России [электронный ресурс] // НИА "Наследие Отечества" [сайт]. URL: <http://viperson.ru/>
 59. О проблемах моногородов [электронный ресурс] / Министерство регионального развития РФ [сайт]. URL: http://www.minregion.ru/press_office/terms/1088.html от 14.02.11.
 60. Общественная конференция «Новоуральск 2.0: развитие городской среды». 20-22

ноября 2010 г. // Режим доступа: <http://www.20.nvural.ru/page10.html>

61. Огий О. Г. Социальные аспекты воспроизводства трудового потенциала отраслей ресурсного типа на территориях с монопроизводственной специализацией. Диссертация канд. соц. наук. 22.00.03. Хабаровск, 2003.
62. Около 500 человек будут уволены с Уральского электрохимического комбината // Официальный сайт «ИТАР-ТАСС». 31.07.2013. [сайт]. URL: <http://www.itar-tass.com/c16/825796.html>
63. Парсюкевич А. М. Исследование влияния организации на здоровье и социально-психологическое благополучие экономически активного населения моногорода // Седьмая международная научная конференция «Инновационное развитие экономики России: междисциплинарное взаимодействие», Москва, 16-18 апреля 2014 г.
64. 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.
65. 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.
66. Парсюкевич А. М. Некоторые вопросы оценки эффективности управления здоровьем и благополучием работников градообразующего предприятия // Вестник Омского университета. № 2. 2014. С. 60–69.
67. Парсюкевич А. М. Некоторые вопросы управления трудовыми ресурсами в муниципальном образовании // Всерос. науч.-практ. конф. памяти проф. В. Т. Шапка «Актуальные проблемы социологии культуры, образования, молодежи и управления», Екатеринбург, 27–28 февраля 2014 г., Уральский федеральный университет – Екатеринбург [электронный ресурс]: Изд-во Урал. федерал. ун-та, 2014. CD.
68. 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.
69. Парфанович И. И. Социальная диагностика. Курс лекций / Тернополь: ТДПУ, 2009.

70. Петрикова Е. М. Комплексная инвестиционная программа экономики моногорода // Региональная экономика: Теория и практика. 2010. № 43(178). С. 19–32.
71. Пишняк А. И., Тындик А. О., Синявская О. В. Занятые и безработные и их семьи // SPERO. №15. 2011. С. 67–104.
72. Положение «О порядке отнесения предприятий к градообразующим и особенностях продажи предприятий-должников, являющихся градообразующими», утвержденное Постановлением Правительства РФ от 29 августа 1994 г. № 1001 // Информационно-правовой портал «Гарант» [сайт]. URL: <http://base.garant.ru/>
73. Посткризисная ситуация в моногородах: проблемы и пути решения. Отчет по результатам социологического исследования. // Международный институт политической экспертизы. М., 2011 [сайт]. URL: <http://do.gendocs.ru/docs/index-332005.html>
74. Проблемы моногородов // Центр научной политической мысли и идеологии [сайт]. URL: <http://rusrand.ru/analytics/problemy-monogorodov>
75. Процессы реструктуризации ОАО «УЭХК» не влияют на уровень безработицы в Новоуральском городском округе // Нейва. 10.07.2013. [сайт]. URL: http://www.neyva-news.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=4812
76. Пути активизации социально-экономического развития монопрофильных городов России / Под ред. Кузнецова Г. Ю., Любовного В. Я. М.: Моск. общ.-науч. фонд, 2004.
77. Пьянкова С. Г. Инвестиционная стратегия промышленного градообразующего предприятия : автореферат дис. ... кандидата экономических наук : 08.00.05 / Ур. гос. техн. ун-т. Екатеринбург, 2006.
78. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 8 августа 2009 г. №1662-р. «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» // Сайт Министерства экономического развития Российской Федерации [сайт]. URL: http://www.economy.gov.ru/minec/activity/sections/fcp/rasp_2008_N1662_red_08.08.2009
79. Рахимова Л. У. Забота о здоровье сотрудников – залог их высокой умственной и физической работоспособности / Роль управления охраной труда в обеспечении здоровья работников: Сборник докладов и тезисов участников Межрегиональной конференции (Уфа, 14–15 ноября 2013 года). Уфа: Межотраслевой институт, 2013. С.85–87.

80. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2011: Стат. сб. / Росстат. М., 2012.
81. «Релокация» работников // Еженедельное печатное издание "Новоуральская газета". 22.10.2012. [сайт]. URL: <http://nugazeta.ru/news/34-ekonomika-i-proizvodstvo/173-relokatsiya-rabotnikov>
82. Реструктуризация УЭХК – мифы и реальность // ИА «Дом Новостей». 05.06.2012. [сайт]. URL: <http://dn66.ru/Politika/id/684-Restrukturizatsiya-UENK--mifyi-i-realnost.html>
83. Рощина И. В., Дятлова Н. А. Влияние градообразующего предприятия на социально-трудовую сферу монопрофильного муниципального образования // Известия ИГЭА. № 3(89). 2013. С.25-29.
84. Рудова А. А. Повышение занятости в моногородах: отечественный и зарубежный опыт [электронный ресурс] // Проблемы местного самоуправления [сайт]. URL: www.samoupravlenie.ru от 13.08.2013.
85. Рынок труда и доходы населения: учеб. пособие / Под общ. ред. Н. А. Волгина. М.: ИИД «Филинь», 1999.
86. Рябова О. А. Градообразующие предприятия как акторы локальной и региональной политики / Автореф. диссер. ... канд. полит. наук. Пермский государственный университет. Пермь, 2009.
87. Савенков И. Е. Трудовые ресурсы предприятия: понятие и сущность // Экономика труда. №47. 2012 [сайт]. URL: www.uecs.ru/economika-truda/item/1671-2012-11-16-07-43-24
88. Сатыбалдина Е. В. Особенности семьи Уральского моногорода : социологический анализ : диссертация ... кандидата социологических наук : 22.00.06 / Сатыбалдина Елена Владимировна; [Место защиты: Ур. федер. ун-т имени первого Президента России Б.Н. Ельцина]. Екатеринбург, 2011.
89. Свердловское ЗАТО решает проблемы с занятостью населения, возникшие в результате реструктуризации предприятия // Правда УрФО. 13.09.2012. [сайт]. URL: <http://pravdaurfo.ru/articles/66/rosatom-rasschitaetsya-s-kuiivashevym-nalogami-i-bezrobotitsej-v-novouralske>
90. Смирнова Н. В. Перспективы социально-экономического развития моногородов Ивановской области // Современные наукоемкие технологии. Региональное прило-

- жение. №1(29). 2012. С.67–71.
91. Соболев Э. Критерии эффективности политики в сфере труда // Человек и труд. 2013. №1.
92. Соболев Э.Н. Регулирование социально-трудовых отношений в России: генезис, механизмы, направления трансформации / Автореф. диссер. на соискание уч. степ. докт. экон. наук. М.: ИЭ РАН, 2010.
93. Старостин В. «Прекаризация»: ликвидация трудовых прав работников // Коллективное действие [сайт]. URL: <http://www.ikd.ru/?q=node/124>
94. Стратегический анализ и приоритетные направления развития ЗАТО город Новоуральск. 2010-2011 год // [сайт]. URL: http://csr-nw.ru/upload/file_content_156.pdf
95. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.06.2014) // Информационно-правовой портал «Гарант» [сайт]. URL: <http://base.garant.ru/>
96. Трусова К. Е. Управление устойчивым развитием моногорода / Автореф. диссер. на соискание уч. степ. канд. экон. наук. Кубанский государственный университет. Краснодар, 2013. URL: <http://www.vak.ed.gov.ru>.
97. Тургель И. Д. Монофункциональные города России: от выживания к устойчивому развитию. Екатеринбург, 2010. 520 с.
98. Указ Президента Российской Федерации от 18 июня 2012 № 878 «О Совете по инновационному развитию России» // Президент России: официальное модернизации экономики интернет-представительство [сайт]. URL: <http://state.kremlin.ru/face/15690>
99. Федеральная целевая программа «Жилище» на 2011-2015 годы (утв. постановлением Правительства РФ от 17 декабря 2010 г. N 1050) Информационно-правовой портал «Гарант» [сайт]. URL: <http://base.garant.ru/>
100. Федеральная целевая программа «Развитие транспортной системы России (2010-2015 годы)», с учетом продления сроков ее реализации до 2020 года. Отчет о ходе реализации и эффективности использования финансовых средств за январь-март 2013 года // Официальный сайт Министерства транспорта РФ [сайт]. URL: http://www.mintrans.ru/documents/detail.php?ELEMENT_ID=20260
101. Федеральная целевая программа «Развитие физической культуры и спорта в Российской Федерации на 2006-2015 годы» (утв. постановлением Правительства РФ от 11 января 2006 г. N 7) // Информационно-правовой портал «Гарант» [сайт]. URL:

- <http://base.garant.ru/>
102. Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 23.06.2014) «О специальной оценке условий труда» // Информационно-правовой портал «Гарант» [сайт]. URL: <http://base.garant.ru/>
 103. Федин В. В. Основные проблемы развития рынка труда в моногородах // НИИ труда [сайт]. URL: http://www.niitruda.ru/analytics/publications/osnovnie_problemi_razvitija_ri.html
 104. 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.
 105. 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.
 106. Федорова А. Э., Парсюкевич А. М. Факторы социального загрязнения внутриорганизационной среды // Вестник Омского университета. № 4. 2013. С. 78–82.
 107. Федорова А. Э., Парсюкевич А. М. Социальное загрязнение от экономической деятельности хозяйствующих субъектов: развитие категориального аппарата // Управленец. № 4 (44). 2013. С. 16–21.
 108. Фролов С. Ф. Тезисы курса лекций «Социальная диагностика». – М.: МГСУ, 2002.
 109. Цапиева О. К. Устойчивое развитие региона: теоретические основы и модель // Проблемы современной экономики. – №2(34). – 2010.
 110. Чичурина Е. Города расстаются с монопрофильностью только на бумаге // ООО «Издательство Биржа» [сайт]. URL: <http://www.birzha.ru/newspapers/birzha/ekonomika/11304/>
 111. Шаменков Д. Система управления здоровьем // Кадровый менеджмент. №7–8. 2010. С.35–38.
 112. Шибанова-Роевко Е. А. Кризис и моногород: кто кого? Перспективы моногородов в современной России // Memoid [сайт]. URL: http://www.memoid.ru/node/Perspektivy_monogorodov.
 113. Яковлев В. И. Социальный потенциал градообразующего предприятия / Автореф. диссер. ... канд. филос. наук. Волжская государственная академия водного транс-

- порта. Нижний Новгород, 2004. 172 с.
114. Do You Have a Toxic Workplace? URL: <http://www.leadership-and-motivation-training.com/toxic-workplace.html>.
 115. Edgar H. Schein *Organizational Culture and Leadership* (The Jossey-Bass Business & Management Series) / 3 edition. Publisher: Jossey-Bass, 2004. 464 p.
 116. Fallon P.R., Lucas R. The Impact of Financial Crises on Labor Markets, Household Incomes and Poverty: A Review of Evidence. *World Bank Res Obs* 17(1), 2002. P.21-45.
 117. Fedorova A., Menshikova M., Parsiukevich A. Evaluation of the intra-organizational environment factors affecting the workers' health // SIBR-UniKL 2014 Conference on Interdisciplinary Business & Economics Research "The Interdisciplinary Approach to Research, Practice and Learning", Conference Proceedings, Volume 3 (2014), Issue 1, Kuala Lumpur, Malaysia, February 7–8, 2014, ISSN: 2223-5078.
 118. 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.
 119. Fedorova A., Menshikova M., Guseva M., Parsiukevich A. Toxic management practices and toxic employees // 3rd International Conference on Vulnerable Workers and Precarious Work, Conference Proceedings, Toulouse Business School, Toulouse, France, September 12–13, 2013, pp. 15–16.
 120. Kalleberg, A. L., & Hewison, K. Precarious work and the challenge for Asia. *American Behavioral Scientist*, 2013. P. 271–288.
 121. Kalleberg, A.L. Job quality and precarious work: Clarifications, controversies, and challenges. *Work and Occupations*, 2012. P. 427–448.
 122. Kalleberg, A.L. Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 2009. P. 1–22.
 123. Neelima Mahajan. The thinker interview: Jeffrey Pfeffer on human sustainability // CKGSB Knowledge. URL: <http://knowledge.ckgsb.edu.cn/2013/04/05/employment/the-thinker-interview-jeffrey-pfeffer-on-human-sustainability/>
 124. Pfeffer J. Building sustainable organizations: the human factor. Research Paper No. 2017. Graduate School of Business Stanford University Stanford, California, 2009.
 125. Scott-Marshall H., Tompa E. The health consequences of precarious employment expe-

- riences. *Work* 38, 2011. P. 369–382.
126. Standing G. *The Precariat. The New Dangerous Class* / Bloomsbury Academic. 2011.
127. The Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union.
URL: <http://www.ces.de/10/07lux.html>
128. Tompa E., Scott-Marshall H., Dolinschi R., Trevithick S., Bhattacharyya S. Precarious employment experiences and their health consequences: Towards a theoretical framework. *Work* 28., 2007. P. 209–224.
129. Underhill, E., & Quinlan, M. How precarious employment affects health and safety at work: The case of temporary agency workers. *Relations industrielles / industrial relations* 66–3. 2011. P. 397–421.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ТРУДОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ
РАБОТНИКОВ РАЗЛИЧНЫХ ПРАКТИК УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Цель данного исследования – оценить влияние различных управленческих методов и практик воздействия на трудовое поведение персонала организации на психофизиологическое и социальное благополучие работников российских и итальянских предприятий.

1. Как бы Вы оценили уровень удовлетворенности своей работой в организации по 100-балльной шкале? Обоснуйте, пожалуйста, свой ответ.
2. Какие кадровые решения, принимаемые руководством Вашей организации, негативно воспринимаются Вами и Вашими коллегами? Чем, на Ваш взгляд, была обусловлена необходимость принятия таких решений? _
3. Каковы наиболее частые причины возникновения конфликтных ситуаций в отношениях между работниками и руководством в Вашей организации?
4. Какие практики управления персоналом, на Ваш взгляд, в той или иной степени имеют негативные последствия для работников? Какие именно последствия?
5. Что для Вас является основными раздражителями на рабочем месте?
6. Часто ли возникают конфликты между Вами и Вашими коллегами? Каковы причины этих конфликтов?
7. Что, на Ваш взгляд, необходимо сделать, чтобы устранить причины конфликтных ситуаций?
8. Можете ли Вы сказать о себе, что каждый день с удовольствием идете на работу? Обоснуйте, пожалуйста, свой ответ.
9. Какие действия Вашего руководства снижают желание работать в данной организации и почему?
10. Какие действия Ваших коллег снижают желание сотрудничать с ними и почему?
11. Насколько часто Вы испытываете стресс на рабочем месте? Что именно становится для Вас источником стресса?
12. Что, на Ваш взгляд, можно предпринять для устранения источников возникновения стрессовых ситуаций?
13. Каким вопросам работы с людьми, на Ваш взгляд, уделяется недостаточное внимание в Вашей организации?
14. От чего зависит эффективность и продуктивность Вашей работы?
15. В чем выражается неэтичность поведения руководителя в отношении своих подчиненных? С какой формой неэтичного поведения руководителя Вам приходилось сталкиваться?
16. Какие проблемы с персоналом актуализированы в Вашей организации в настоящее время:
 - недостаток мотивации к высокопроизводительному труду;
 - низкий уровень квалификации персонала;
 - некомпетентность работников;
 - деструктивное поведение;
 - противоправные действия на рабочем месте;
 - другое
17. Какими способами можно сократить/предотвратить деструктивное влияние работников на деятельность Вашей организации?
18. Какую должность Вы занимаете в настоящий момент?
19. В какой сфере бизнеса работает Ваша организация?
20. Укажите, пожалуйста, Ваш возраст и пол

Благодарим Вас за участие в исследовании!

ОПРОСНЫЙ ЛИСТ

Просим Вас принять участие в социологическом опросе. Вы можете выбрать несколько вариантов ответов.

1. Работаете ли Вы в настоящее время?

- нигде не работаю имею постоянную работу другое
 имею временную работу пока работаю, но есть угроза увольнения

2. Что послужило причиной Вашего ухода с последнего места работы?

- желание сменить место работы с целью карьерного роста
 низкая заработная плата тяжелые условия труда
 конфликт с руководством конфликт с коллегами по работе
 сокращение численности работников постоянный стресс на рабочем месте
 другое _____

3. Как бы Вы оценили уровень удовлетворенности своей работой по 100-балльной шкале?

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

4. Что снижает уровень Вашей удовлетворенности своей работой?

- низкий уровень заработной платы неудобный график работы
 неудобное рабочее место нестабильный трудовой коллектив
 отсутствие возможностей для роста высокая напряженность труда
 отсутствие внимания руководства к насущным потребностям работников
 грубость руководителей по отношению к подчиненным
 другое _____

5. Какие решения руководства оказывают негативное влияние на Вашу работу?

- увеличение объема работы в связи с сокращением числа работников
 увеличение объема работы без увеличения оплаты труда
 необоснованное назначение на руководящую должность
 принятие на работу некомпетентных сотрудников
 необоснованные увольнения коллег по работе
 увольнение сотрудников по сокращению без каких-либо компенсаций
 несправедливое распределение премиальных выплат
 другое _____

6. Что снижает Ваше желание каждое утро идти на работу?

- ничего, я всегда с удовольствием иду на работу
 приходится терпеть нелюбимого начальника
 приходится общаться с неприятными мне людьми в коллективе
 не могу добиться понимания со стороны руководства
 не могу добиться понимания со стороны своих коллег
 боюсь быть наказанным без всякого на то основания
 боюсь вызвать гнев своего руководства
 постоянно не хватает времени для выполнения своих обязанностей
 приходится делать то, что мне делать не нравится
 другое _____

7. Что мешает Вам продуктивно работать?

- ничего, у меня все есть для продуктивной работы
 начальник постоянно вмешивается в мои дела
 мне постоянно дают дополнительную работу
 требуют выполнять работу, не прописанную в моей должностной инструкции
 выполнение общественной нагрузки, которая никак не оплачивается

- плохая организация труда на предприятии
- другое _____

8. Что для Вас является основными раздражителями на рабочем месте?

- ничего, меня все устраивает
- мой непосредственный руководитель
- некомфортное рабочее место
- некоторые решения руководства предприятия
- другое _____
- меня вообще все раздражает
- некоторые мои коллеги
- давление со стороны руководства

9. Что отрицательно сказывается на Вашем желании работать с полной самоотдачей?

- ничего, я всегда работаю с полной самоотдачей
- результаты моей работы не оцениваются по достоинству
- у меня есть сомнения, что то, что я делаю вообще кому-то нужно
- у меня нет никаких стимулов для продуктивной работы
- что бы я не делал(а), все равно буду виноват(а)
- мне просто лень лишний раз перенапрягаться
- с меня требуют много бессмысленной работы
- у меня все равно нет никаких перспектив в этой организации
- другое _____

10. Что Вас не устраивает на своем рабочем месте?

- все устраивает, у меня комфортное рабочее место
- теснота помещения
- неудобная мебель
- другое _____
- устаревшее оборудование
- недостаточная освещенность

11. Каким вопросам работы с людьми уделяется недостаточное внимание в Вашей организации?

- адаптации новых работников
- моральному стимулированию работников
- улучшению условий труда на рабочем месте
- обеспечению социальной защиты работников
- другому _____
- материальному стимулированию работников
- обучению и повышению квалификации работников
- корпоративным мероприятиям
- межличностным отношениям

12. Можете ли Вы сказать, что когда-то пострадали от незаконного увольнения?

- да
- нет

13. В какой отрасли работает Ваша организация?

- промышленность
- строительство
- торговля
- медицина
- другое _____
- образование
- сфера услуг
- государственная служба
- жилищно-коммунальное хозяйство
- финансовый сектор
- сельское хозяйство
- транспорт

14. Какое влияние на качество Вашей жизни оказывает организация, в которой Вы работаете?

- никакого влияния нет
- негативное, я трачу свои силы, но ничего не получаю взамен
- негативное, работа здесь отрицательно сказывается на моем здоровье
- положительное, работа здесь дает все, что мне нужно
- в некоторой степени положительное, но бывают тяжелые периоды

15. Укажите, пожалуйста, Вашу должность

16. Укажите, пожалуйста, Ваш возраст и пол

Благодарим за участие!

Таблица 1 – Динамика показателей численности населения МО «Новоуральский городской округ», 2006-2012 гг.*

Наименование показателей	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2012
								к 2006	к 2007	к 2008	к 2009	к 2010	к 2011	к 2006
Численность населения, тыс.чел., в т. ч.:	96,7	96,0	95,5	95,1	94,7	87,1	86,4	99,3	99,5	99,6	99,6	92,0	99,2	89,3
- мужчины	44,5	44,1	43,9	43,7	43,5	39,7	39,5	99,1	99,5	99,5	99,5	91,3	99,5	88,8
- женщины	52,2	51,9	51,6	51,4	51,2	47,4	47,0	99,4	99,4	99,6	99,6	92,6	99,2	90,0
Численность городского населения, тыс. чел.	93,4	92,7	92,2	91,8	91,3	84,3	83,7	99,2	99,5	99,6	99,5	92,3	99,3	89,6
Численность сельского населения, тыс. чел.	3,3	3,3	3,3	3,3	3,4	2,8	2,8	100,0	100,0	100,0	103,0	82,3	100,0	84,8
Численность родившихся, чел., всего	852	922	946	1081	1035	1097	1130	108,2	102,6	114,3	95,7	106,0	103,0	132,6
Численность умерших, чел., всего	1197	1198	1237	1259	1227	1319	1163	100,1	103,2	101,8	97,5	107,5	88,2	97,2
Естественный прирост/убыль, чел., всего	-345	-276	-291	-178	-192	-222	-33	80,0	105,4	61,2	107,9	115,6	14,9	9,6

* Составлено автором на основании данных Паспорта МО «Новоуральский городской округ», 2012 г.

Таблица 2 – Распределение предприятий МО «Новоуральский городской округ» по отраслям экономики, 2012 г.*

Отрасль экономики	Предприятия					
	муниципальные предприятия		частные предприятия		всего	
	ед.	%	ед.	%	ед.	%
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	-	-	15	1,2	15	1,2
Рыболовство, рыбоводство	-	-	1	0,1	1	0,1
Добыча полезных ископаемых	-	-	5	0,4	5	0,4
Обрабатывающие производства	-	-	161	13,4	161	13,2
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	5	31,2	13	1,1	18	1,5
Строительство	-	-	200	16,7	200	16,4
Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	1	6,2	324	27,0	325	26,7
Гостиницы и рестораны	2	12,6	29	2,4	31	2,5
Транспорт, связь	2	12,6	92	7,7	94	7,7
Финансовая деятельность	1	6,2	21	1,7	22	1,8
Иные	5	31,2	338	28,3	343	28,5
Всего	16	100,0	1199	100,0	1215	100,0

* Таблица составлена автором на основании данных Паспорта МО «Новоуральский городской округ», 2012 г.

Таблица 3 – Динамика основных экономических показателей хозяйствующих субъектов МО «Новоуральский городской округ», 2006-2012 гг.

Наименование показателей	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1	2	3	4	5	6	7	8
<i>Обработывающие производства</i>							
Оборот организаций, млн. руб., всего	2631,6	3882	5030,7	5300,3	4698,1	5343,9	7344,9
Темпы роста/снижения, %	145,5	147,5	129,6	105,4	106,2	113,7	147,8
Среднесписочная численность работников, тыс. чел.	19,6	18,7	18,5	16,1	13,9	10,7	12,1
Темпы роста/снижения, %	99,5	95,4	98,9	87,0	86,3	77,0	113,1
<i>Производство и распределение электроэнергии, газа и воды</i>							
Оборот организаций, млн. руб., всего	1093,3	1229,3	1381,0	1503,3	1819,4	2011,6	1978,9
Темпы роста/снижения, %	122,5	112,4	112,2	108,9	120,7	110,6	96,5
Среднесписочная численность работников, тыс. чел.	1,1	1,1	1,0	0,9	0,9	0,8	0,8
Темпы роста/снижения, %	100,0	100,0	90,9	90,0	100,0	88,9	100,0
<i>Сельское хозяйство</i>							
Объем отгруз. товаров собств. производства, выполненных работ и услуг в факт. ценах сельхозпредприятий, тыс. руб.	176633	145200	184600	184600	192700	186800	183330
Темпы роста/снижения, %	114,7	82,2	127,1	100,0	104,4	96,9	98,1
<i>Капитальное строительство</i>							
Стоимость подрядных работ, выполненных строительными организациями всех форм собственности, млн руб.	916,4	967,7	1019,5	736,8	727,0	698,6	726,0
Темпы роста/снижения, %	101,0	105,6	105,3	72,3	98,7	96,1	103,9
Объем производства материалов, изделий и конструкций, млн руб.	408	544	742	395	828	408	226,2
Темпы роста/снижения, %	135,5	133,3	136,4	53,2	209,6	49,3	55,4
Численность работников, занятых на предприятиях стройиндустрии, тыс. чел.	4,3	4,3	4,3	4,0	4,0	4,0	4,3
Темпы роста/снижения, %	100,0	100,0	100,0	93,0	100,0	100,0	107,5
<i>Потребительский рынок</i>							
Оборот розничной торговли, млн руб.	6527	7652	11116	12217	11677	12627	13493
Темпы роста/снижения, %	125,8	117,2	145,3	109,9	95,6	108,1	106,8
Оборот общественного питания, млн руб.	404	587	733	597	691	732	697
Темпы роста/снижения, %	108,0	145,3	124,9	81,4	115,7	105,9	95,2
<i>Жилищно-коммунальное хозяйство и охрана окружающей среды</i>							
Объем реализации платных услуг населению, тыс. руб.	993732	1045123	1245207	1503340	1723474	1913451	1928698
Темпы роста/снижения, %	117,1	105,2	119,1	120,7	114,6	111,0	100,8

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Таблица 4 – Динамика основных экономических показателей предприятий малого бизнеса МО «Новоуральский городской округ», 2006-2012 гг.

Наименование показателей	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2007 к 2006	2008 к 2007	2009 к 2008	2010 к 2009	2011 к 2010	2012 к 2011	2012 к 2006
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Количество субъектов малого предпринимательства, ед.	2491	2779	3175	3555	3620	3593	3595	11,6	114,2	112,0	101,8	99,2	100,1	144,3
в т.ч. индивидуальные предприниматели	2073	2272	2619	2823	2831	2800	2793	109,6	115,3	107,8	100,3	98,9	99,8	134,7
Количество малых предприятий, ед.	418	507	556	732	789	789	802	121,3	109,7	131,6	107,8	100,0	101,6	191,9
По сферам деятельности:														
- промышленные;	70	84	84	112	114	106	99	120,0	100,0	133,3	101,8	93,0	93,4	141,4
- сельскохозяйственные;	1	2	2	7	5	5	4	200,0	100,0	350,0	71,4	100,0	80,0	400,0
- торговли;	99	143	154	184	201	202	211	144,4	107,7	119,5	109,2	100,5	104,5	213,1
- строительства;	87	102	112	120	136	124	128	117,2	109,8	107,1	113,3	91,2	103,2	147,1
- бытовые (услуг);	18	13	18	28	12	10	12	72,2	138,5	155,6	42,9	83,3	120,0	66,7
- другие	143	163	186	281	321	342	348	114,0	114,1	151,1	114,2	106,5	101,8	243,4
Головные предприятия расположены:														
- в МО;	405	502	554	730	788	789	802	124,0	110,6	131,8	107,9	100,1	101,6	198,0
- за пределами МО	13	5	2	2	1	-	-	38,5	40,0	100,0	50,0	-	-	-
Среднесписочная численность работников, тыс. чел.	6	5	6	6	6	6	6	83,3	120,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Объем оборота, млн. руб.	5063	5918	6628	5550	8532	8273	8165	116,9	112,0	83,7	153,7	97,0	98,7	161,3
Доля поступления налогов в общем объеме налоговых платежей МО	6,2	7,7	7,7	13,0	8,0	8,0	8,0	124,2	100,0	168,8	61,5	100,0	100,0	129,0

Таблица 5 – Динамика показателей состояния общественной безопасности в МО «Новоуральский городской округ», 2006-2012 гг.*

Наименование показателей	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2007 к 2006	2008 к 2007	2009 к 2008	2010 к 2009	2011 к 2010	2012 к 2011	2012 к 2006
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Зарегистрировано преступлений, всего	3235	2238	1679	1748	1525	1292	960	69,2	75,0	104,1	87,2	84,7	74,3	29,7
из них по линии МОБ	2415	1439	869	891	949	754	599	59,6	60,4	102,5	106,5	79,5	79,4	24,8
Квалификация преступлений: - экономической направленности	234	133	72	108	57	88	39	56,8	54,1	150,0	52,8	154,4	44,3	16,7
- разбой/ грабежи	28/ 374	8/ 217	15/ 176	13/ 157	5/ 106	12/ 65	1/ 54	28,6/ 58,0	187,5/ 1,1	86,7/ 89,2	38,5/ 67,5	240,0/ 1,3	8,3/ 14,4	3,6/ 14,4
- кражи	1254	959	761	798	561	463	375	76,5	79,3	104,9	70,3	82,5	81,0	29,9
- хулиганство	9	1	1	2	5	-	1	11,1	100,0	200,0	250,0	-	-	11,1
- преступления, совершенные несовершеннолетними	241	131	143	188	121	65	50	54,3	109,2	131,5	64,4	53,7	76,9	20,7
- незаконный оборот наркотиков	93	38	39	46	66	83	95	40,9	102,6	117,9	143,5	125,8	114,4	102,1
- в состоянии алкогольного опьянения	502	148	105	156	139	82	117	29,5	70,9	148,6	89,1	59,0	142,7	23,3
- другие	1477	1015	-	624	465	434	361	68,7	-	-	74,5	93,3	83,2	24,4

* Таблица составлена автором на основании данных Паспорта МО «Новоуральский городской округ», 2012 г.

Таблица 6 – Основные социально-экономические показатели предприятий МО «Новоуральский городской округ», осуществляющих деятельность в рамках единого производственно-технологического процесса, 2011 г.

№ п/п	Название градообразующего предприятия	Основной вид экономической деятельности	Средне-списочная численность работающих, чел.	Списоч. численность работников, чел.	Доля занятых на ГОП от общ. числен. экон. актив. населения МО, %	Объем производства, тыс. руб.	Доля ГОП в общем объеме промышл. произв. в МО, %
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	ОАО "УЭХК"	Производство ядерных материалов	5144	5253	9,7	15598402	68,9
<i>Предприятия, выделившиеся из состава ОАО "УЭХК", и осуществляющие деятельность в рамках одного производственно-технологического процесса:</i>							
2	ООО "Уральский завод газовых центрифуг"	Производство разных машин спец. назначения и их составных частей	846	890	1,6	983647	4,3
3	ООО "Новоуральский приборный завод"	Производство приборов и аппаратуры для автомат. регулирования или управления	570	592	1,1	491137	2,2
4	ООО "Новоуральский научно-конструкторский цех"	Научные исследования и разработки в области естественных и технических наук	326	336	0,6	484576	2,1
5	ООО "Экоальянс"	Производство частей и принадлежностей автомобилей и их двигателей	158	160	0,3	736561	3,3
6	ООО "Атоммашкомплекс УЭХК"	Обработка метал. изделий с использованием основных технологич. процессов машиностроения	364	364	0,7	384973	1,7
7	ООО "Транспортно-логистический центр"	Деятельность автогрузового транспорта	396	405	0,7	122134	0,5
8	ООО "Ремонт МонтажСервис"	Производство электромонтажных работ	542	580	1,1	75385	0,3
9	УО ОАО "Центральный проектно-технологический институт"	Архитектура, инж.-техн. проектирование в промышленности и строительстве	170	179	0,3	10271	0,05
10	Сервисный центр ЗАО "Гринатом"	Информационно-технологические услуги	146	146	0,3	-	-
Итого:			8662	8905	16,4	18887086	83,4* / 77,4**

*от объема промышленного производства

**от объема производства и платных услуг

Таблица 7 – Объем производства по МО «Новоуральский городской округ», в соответствии с Комплексным инвестиционным планом модернизации «Новый облик», 2008-2016 гг.

№ п/п	Наименование показателя	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Объем производства в целом по МО, млн руб.	29610	26369	28734	33700	35320	42030	50430	60520	65360
1.1	в т.ч.: - без учета ОАО "УЭХК" и организаций, связанных технологич. цепочкой с ОАО "УЭХК"	8659	6979	8583	9539	9259	14698	21960	31412	34619
1.2	- ОАО "УЭХК" и организаций, выделившихся из состава ОАО "УЭХК" и связанных технологич. цепочкой с ОАО "УЭХК"	20951	19390	20151	24161	26061	27332	28470	29108	30741
1.2.1	ОАО "УЭХК"	18553	17199	21182	19700	19607	20351	21029	21170	22251
2	Доля объема производства ОАО "УЭХК" в объеме производства в целом по МО, %	62,7	65,2	73,7	58,5	55,5	48,4	41,7	35,0	34,0
3	Доля объема производства ОАО "УЭХК" и организаций, выделившихся из состава ОАО "УЭХК" и связанных технологической цепочкой с ОАО "УЭХК", в объеме производства в целом по МО, %	70,8	73,5	70,1	71,7	73,8	65,0	56,5	48,1	47,0

Таблица 8 – Показатели Комплексного инвестиционного плана модернизации «Новый облик», 2007-2016 гг.

№ п/п	Наименование показателя	01.01. 2007	01.01. 2008	01.01. 2009	01.01. 2010	01.01. 2011	01.01. 2012	01.01. 2013- 01.01. 2016
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	ОАО "УЭХК", списочная численность, чел.	16783	13246	12836	11593	8633	5172	3818
	Процент роста/снижения	-	-21,1	-3,1	-9,9	-25,5	-40,1	-26,2
2	Организации, выделившиеся из состава ОАО "УЭХК" и связанные единой технологической цепочкой, по видам экономической деятельности, чел.	-	2578	2617	2470	2260	3748	4954
	Процент роста/снижения	-	-	1,5	-5,6	-8,5	65,8	32,2
2.1	Обрабатывающее производство:	-	2578	2617	2470	2260	2058	2716
	Процент роста/снижения	-	-	1,5	-5,6	-8,5	-8,9	32,0
2.1.1	ООО "Научно-конструкторский центр"	-	453	393	350	350	350	330
2.1.2	ООО "Уралприбор"	-	1015	977	913	750	564	751
2.1.3	ООО "Уральский завод газовых центрифуг"	-	950	1087	1047	1000	984	990
2.1.4	ООО "Экоальянс" (Завод автомобильных катализаторов)	-	160	160	160	160	160	160
2.1.5	Завод электрохимических преобразователей энергии	-	-	-	-	-	-	485
2.2	Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг:	-	-	-	-	-	1310	1788
2.2.1	Единый сервисный центр, ремонтно-механический цех, УО ОАО "Центральный проектно-технологический институт"	-	-	-	-	-	1310	1320
2.2.2	Электромеханический цех, Отдел Главного прибориста, Цех ремонта КИПиА	-	-	-	-	-	-	468
2.3	Транспорт и связь (ООО "Транспортно-логический центр")	-	-	-	-	-	380	450
3	Организации, выделившиеся из состава ОАО "УЭХК" и не связанные технологич. цепочкой, по видам экономической деятельности, чел.:	-	-	-	-	1700	3420	3420
3.1	Образование (Отдел дошкольных образовательных учреждений)	-	-	-	-	1020	1020	1020
3.2	Гостиницы и рестораны (ООО "Отдел общественного питания")	-	-	-	-	290	290	290
3.3	Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования (ООО "Меркурий")	-	-	-	-	240	240	240

Продолжение табл. 8

1	2	3	4	5	6	7	8	9
3.4	Обработывающее производство (Издательско-полиграфический цех, ООО "Новоуральский молочный завод")	-	-	-	-	150	200	200
3.5	Здравоохранение и предоставление социальных услуг (Лечебно-оздоровительный центр)	-	-	-	-	-	160	160
3.6	Строительство (Дорожный участок, Ремонтно-строительное управление)	-	-	-	-	-	360	360
3.7	Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство (ООО "Агрофирма Уральская")	-	-	-	-	-	350	350
3.8	Транспорт и связь (Цех связи и сигнализации)	-	-	-	-	-	230	230
3.9	Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг (отдел информационных технологий, ООО "ОРБ" (услуги))	-	-	-	-	-	570	570
4	Численность населения, занятого в экономике МО, тыс. чел.	51,5	52,4	52,7	49,7	41,7	42,9	43,6
	Процент роста/снижения	-	1,7	0,6	-5,7	-16,1	2,9	1,6
5	Доля ОАО "УЭХК" в общей численности занятого населения МО, %	32,6	25,3	24,4	23,3	20,7	12,0	8,8
6	Доля ОАО "УЭХК" с учетом организаций, выделившихся из состава ОАО "УЭХК" и связанных единой технологич. цепочкой с ОАО "УЭХК" в общей численности занятого населения МО, %	32,6	30,2	29,3	28,3	26,1	20,8	20,1

Таблица 9 – Численность населения, занятого в экономике МО «Новоуральский городской округ», по видам экономической деятельности, 2006-2012 гг. *

Наименование показателя	2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012	
	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%
1	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Численность занятых в экономике МО на конец года, в т.ч. по видам экономической деятельности:	51,5	100,0	52,4	100,0	52,7	100,0	49,7	100,0	49,6	100,0	49,3	100,0	49,2	100,0
- сельское и лесное хозяйство, охота;	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1	0,2	0,5	1,0	0,5	1,0
- обрабатывающее производство;	22,1	42,9	22,4	42,7	20,8	39,5	19,6	39,4	17,6	35,5	14,1	28,6	13,5	27,4
- произв. и распределение электроэнергии, газа и воды;	1,2	2,3	1,2	2,3	1,2	2,3	1,1	2,2	1,1	2,2	1,1	2,2	1,1	2,2
- строительство;	4,1	8,0	4,3	8,2	4,2	8,0	4,0	8,0	4,0	8,1	4,5	9,1	4,5	9,1
- торговля, ремонт автотранспорта, бытовых изделий;	4,1	8,0	4,3	8,2	4,7	9,0	4,5	9,0	4,9	9,9	4,9	9,9	4,9	10,0
- гостиницы и рестораны;	1,4	2,7	1,4	2,7	1,5	2,8	1,5	3,0	1,9	3,8	1,9	3,8	1,9	3,9
- транспорт и связь;	2,1	4,1	2,1	4,0	2,1	4,0	2,0	4,0	2,0	4,0	3,0	6,1	3,0	6,1
- финансовая деятельность;	0,6	1,2	0,6	1,2	0,6	1,1	0,5	1,0	0,5	1,0	0,5	1,0	0,5	1,0
- операции с недвижимостью, аренда и предоставление услуг;	4,2	8,1	4,2	8,0	4,1	7,8	3,3	6,6	3,3	6,7	4,1	8,3	4,6	9,4
- гос. управление и обеспеч. военной безопасности, обязательное соц. обеспечение;	1,7	3,3	1,7	3,2	1,7	3,2	1,5	3,0	1,3	2,6	1,3	2,6	1,3	2,6
- образование;	3,8	7,4	3,8	7,3	3,8	7,2	3,7	7,4	4,8	9,7	4,8	9,7	4,8	9,8
- здравоохранение и социальные услуги;	3,4	6,6	3,4	6,5	3,4	6,4	3,3	6,6	3,4	6,8	3,6	7,3	3,6	7,3
- прочие коммунальные, социальные и персональные услуги	2,7	5,2	2,9	5,5	4,5	8,5	4,6	9,6	4,7	9,5	5,0	10,4	5,0	10,2

* Составлено автором по данным Администрации МО «Новоуральский городской округ»

Таблица 10 – Динамика показателей занятости и уровня денежных доходов населения МО «Новоуральский городской округ», 2006-2012 гг.*

Наименование показателей	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2007 к 2006	2008 к 2007	2009 к 2008	2010 к 2009	2011 к 2010	2012 к 2011	2012 к 2006
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Численность экономически активного населения, тыс. чел.	55,2	55,3	55,5	54,9	54,3	54,3	54,3	100,2	100,4	99,0	98,9	100,0	100,0	98,4
- в % к численности постоянного населения	57,1	57,6	58,1	57,7	57,4	62,3	62,8	-	-	-	-	-	-	-
Численность занятых в экономике, тыс. чел.	51,7	52,4	52,7	49,7	49,6	42,9	42,5	101,3	100,6	94,3	99,8	86,5	99,1	82,2
Уровень регистрируемой безработицы, %	14	0,8	0,96	4,56	2,85	2,8	2,12	57,1	120,0	475,0	62,5	98,2	75,7	151,4
Численность безработных, чел.	770	448	535	2506	1549	1518	1152	58,2	119,4	468,4	61,8	98,0	75,9	149,6
Среднедушевые доходы населения, руб. /мес.	9076,4	11331,8	14222	16045	24203	26920	23470	124,8	125,5	112,8	150,8	111,2	87,2	258,6
Среднемесячная зарплата, руб.	14657	16920	20551	22660	24859	27865	31330	115,4	121,5	110,3	109,7	112,1	112,4	213,7
Численность населения с доходами ниже прожиточного минимума, чел.	12128	10530	8100	9064	10380	11060	10267	86,8	76,9	111,9	114,5	106,5	92,8	84,6

* Таблица составлена автором на основании данных Паспорта МО «Новоуральский городской округ», 2012 г.

Таблица 11 – Уровень регистрируемой безработицы в МО «Новоуральский городской округ», 2005-2010 гг.*

Отчетный период	2005		2006		2007		2008		2009		2010	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Январь	1796	3,3	1513	2,8	717	1,3	494	0,9	761	1,4	2506	4,6
Февраль	1828	3,3	1479	2,8	611	1,1	469	0,8	1099	2,0	2581	4,7
Март	1859	3,4	1424	2,7	531	1,0	481	0,9	1404	2,5	2580	4,7
Апрель	1808	3,3	1364	2,5	514	0,9	481	0,9	1763	3,2	2495	4,7
Май	1714	3,2	1251	2,3	459	0,8	447	0,8	1865	3,4	2334	4,3
Июнь	1611	3,0	1145	2,1	441	0,8	455	0,8	1940	3,5	2090	3,9
Июль	1581	2,9	1069	2,0	446	0,8	456	0,8	2223	4,0	1940	3,6
Август	1582	2,9	1028	1,9	487	0,9	444	0,8	2319	4,2	1780	3,3
Сентябрь	1591	3,0	936	1,7	470	0,8	418	0,8	2397	4,4	1609	3,0
Октябрь	1555	2,9	836	1,5	452	0,8	367	0,7	2455	4,5	1554	2,9
Ноябрь	1600	3,0	820	1,5	439	0,8	400	0,7	2459	4,5	1556	2,9
Декабрь	1521	2,8	770	1,4	448	0,8	535	1,0	2506	4,6	1549	2,8

*По данным ГУ ЦЗН г. Новоуральска

Таблица 12 – Динамика показателей рынка труда МО «Новоуральский городской округ» в ходе реализации Комплексного инвестиционного плана «Новый облик», 2011-2014 гг.

№ п/п	Наименование показателя	2011		2012		2013		2014	
		без учета КИП	с учетом КИП	без учета КИП	с учетом КИП	без учета КИП	с учетом КИП	без учета КИП	с учетом КИП
1.	Численность постоянного населения, тыс. чел., в т.ч.:	87,1	87,1	86,5	86,8	85,9	86,4	85,4	86,1
1.1.	- трудоспособного возраста, тыс. чел.	48,6	48,6	46,8	47,1	44,5	46,4	43,2	45,5
1.2.	Доля трудоспособного населения в общей численности населения, %	55,8	55,8	54,1	54,3	51,8	53,7	50,6	52,8
2.	Численность населения, занятого в экономике МО, тыс. чел.	42,9	42,9	42,4	42,7	42,0	43,2	41,7	43,2
3.	Численность зарегистрированных безработных, чел.	1518	1518	1800	1680	1400	1100	1300	1050
4.	Численность экономически активного населения, тыс. чел.	54,3	54,3	54,2	54,3	54,1	54,3	54,1	54,3
5.	Уровень регистрируемой безработицы, %	2,8	2,8	3,3	3,1	2,6	2,0	2,4	1,9

Таблица 13 – Структура респондентов по категориям работников

Категории работников	Число ответивших, чел.		Процент от числа ответивших		Всего опрошенных	
	МО	ЦПП	МО	ЦПП	чел.	%
1	2	3	4	5	6	7
Рабочие	20	38	16,7	43,7	58	28,0
Служащие	11	3	9,1	3,4	14	6,8
Специалисты	62	26	51,7	29,9	88	42,5
Руководители	27	20	22,5	23,0	47	22,7
Итого ответивших	120	87	100,0	100,0	207	100,0

Таблица 14 – Структура респондентов по возрастным группам

Группы работников по возрасту	Число ответивших, чел.		Процент от числа ответивших		Всего опрошенных	
	МО	ЦПП	МО	ЦПП	чел.	%
1	2	3	4	5	6	7
20-29 лет	40	2	33,3	2,3	42	20,3
30-39 лет	36	29	30,0	33,3	65	31,4
40-49 лет	27	36	22,5	41,4	63	30,4
50-59 лет	16	19	13,3	21,8	35	17,9
св 60 лет	1	1	0,8	1,1	2	1,0
Итого ответивших	120	87	100,0	100,0	207	100,0

Таблица 15 – Распределение ответов респондентов на вопрос «Какое место в Вашей жизни занимает работа?»

Варианты ответов	Число ответивших, чел.		Процент от числа ответивших		Всего ответов	
	МО	ЦПП	МО	ЦПП	ед.	%
1	2	3	4	5	6	7
Никакое, я сейчас нигде не работаю	1	1	0,8	1,1	2	0,9
Работаю периодически, только когда захочется	4	0	3,3	0,0	4	1,9
Перебиваюсь временными заработками	0	1	0,0	1,1	1	0,5
Работаю каждый день «от звонка до звонка»	53	44	44,2	50,6	97	45,8
У меня ненормированный рабочий день	42	38	35,0	43,7	80	37,7
Часто приходится работать сверхурочно не по своей воле	14	0	11,7	0,0	14	6,6
Можно сказать, что я «живу на работе» и мне это нравится	11	3	9,2	3,4	14	6,6
Итого ответивших	120	87	104,2*	100,0	212	100,0

* В данном случае рассчитана сумма, которая может превышать 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно.

Таблица 16 – Распределение ответов респондентов на вопрос «Как Вы относитесь к своей работе?»

Варианты ответов	Число ответивших, чел.		Процент от числа ответивших		Всего ответов	
	МО	ЦПП	МО	ЦПП	ед.	%
1	2	3	4	5	6	7
Я очень люблю свою работу	29	5	24,2	5,7	34	16,3
В целом у меня положительное отношение к своей работе	50	46	41,7	52,9	96	45,9
Мое отношение к своей работе меняется в зависимости от обстоятельств	27	23	22,5	26,4	50	23,9
Мне надоела моя работа, хотелось бы сменить сферу деятельности	10	2	8,3	2,3	12	5,7
Мне не нравится моя работа, но у меня нет выбора	5	12	4,2	13,8	17	8,2
Итого ответивших	120	87	100,8*	101,1*	209	100,0

* В данном случае рассчитана сумма, которая может превышать 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно.

Таблица 17 – Распределение ответов респондентов на вопрос «Как Ваша работа влияет на Ваше физическое самочувствие?»

Варианты ответов	Число ответивших, чел.		Процент от числа ответивших		Всего ответов	
	МО	ЦПП	МО	ЦПП	ед.	%
1	2	3	4	5	6	7
Никак не влияет	37	20	31,1	23,0	57	26,9
Мое самочувствие иногда ухудшается из-за частых стрессов на рабочем месте	47	33	39,5	37,9	80	37,7
Мое самочувствие иногда ухудшается из-за высокой интенсивности работы	26	31	21,8	35,6	57	26,9
Мое самочувствие всегда ухудшается на рабочем месте	4	2	3,4	2,3	6	2,8
Мое самочувствие часто улучшается на работе. Можно сказать, что «работа меня лечит»	9	3	7,6	3,4	12	5,7
Итого ответивших	119	87	103,4*	102,3*	212	100,0

* В данном случае рассчитана сумма, которая может превышать 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно.

Таблица 18 – Распределение ответов респондентов на вопрос «В чем именно проявляется ухудшение Вашего самочувствия?»

Варианты ответов	Число ответивших, чел.		Процент от числа ответивших		Всего ответов	
	МО	ЦПП	МО	ЦПП	ед.	%
1	2	3	4	5	6	7
Нарушение сна, бессонница	29	21	26,1	29,2	50	18,8
Головные боли	45	34	40,5	47,2	79	29,8
Сердечно-сосудистые заболевания	14	7	12,6	9,7	21	7,9
Заболевания дыхательной системы	2	5	1,8	6,9	7	2,6
Заболевания нервной системы	16	20	14,4	27,8	36	13,5
Заболевания системы кровообращения	1	0	0,9	0,0	1	0,4
Переизбыток и/или ожирение	12	3	10,8	4,2	15	5,6
Потеря веса	6	2	5,4	2,8	8	3,0
Заболевания системы пищеварения	10	3	9,0	4,2	13	4,9
Другое	33	3	29,7	4,2	36	13,5
Итого ответивших	111	72	151,4*	136,1*	266	100,0

* В данном случае рассчитана сумма, которая может превышать 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно.

Таблица 19 – Распределение ответов респондентов на вопрос «Считаете ли Вы, что текущее состояние Вашего здоровья является следствием Вашей работы?»

Варианты ответов	Число ответивших, чел.		Процент от числа ответивших		Всего ответов	
	МО	ЦПП	МО	ЦПП	ед.	%
1	2	3	4	5	6	7
Нет, у меня хорошее здоровье	49	12	41,2	14,0	61	29,6
Возможно, у меня есть небольшие проблемы со здоровьем	49	46	41,2	53,5	95	46,2
Возможно, у меня есть заметные проблемы со здоровьем	7	11	5,9	12,8	18	8,7
Я точно знаю, что мои проблемы со здоровьем связаны с моей работой	15	16	12,6	18,6	31	15,0
Можно сказать, что я «потерял(а) здоровье на работе»	0	1	0,0	1,2	1	0,5
Итого ответивших	119	86	100,8*	100,0	206	100,0

* В данном случае рассчитана сумма, которая может превышать 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно.

Таблица 20 – Распределение ответов респондентов на вопрос «Как Ваша работа влияет на Ваше психологическое благополучие?»

Варианты ответов	Число ответивших, чел.		Процент от числа ответивших		Всего ответов	
	МО	ЦПП	МО	ЦПП	ед.	%
1	2	3	4	5	6	7
Моя работа дает мне спокойствие и уверенность в будущем	31	8	25,8	9,4	39	18,2
Моя работа дает мне чувство защищенности и уверенности лишь в некоторой степени	39	27	32,5	31,8	66	30,8
Моя работа не дает мне чувство защищенности и уверенности в будущем	30	32	25,0	37,6	62	29,0
Иногда я испытываю чувство страха и безысходности на своей работе	7	3	5,8	3,5	10	4,7
Нестабильность и неопределенность будущего все время беспокоит меня	17	20	14,2	23,5	37	17,3
Итого ответивших	120	85	103,3*	105,9*	214	100,0

* В данном случае рассчитана сумма, которая может превышать 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно.

Таблица 21 – Распределение ответов респондентов на вопрос «Какие из перечисленных ситуаций негативно отразились на Вашем самочувствии?»

Варианты ответов	Число ответивших, чел.		Процент от числа ответивших		Всего ответов	
	МО	ЦПП	МО	ЦПП	ед.	%
1	2	3	4	5	6	7
Никогда не было таких ситуаций	45	44	38,8	51,2	89	39,6
Конфликт(ы) с руководителем	33	9	28,4	10,5	42	18,7
Конфликт(ы) с коллегами	24	6	20,7	7,0	28	12,4
Конфликт(ы) с клиентами	23	5	19,8	5,8	28	12,4
Уход с работы по собственному желанию	1	0	0,9	0,0	1	0,5
Уход с работы по сокращению кадров	5	8	4,3	9,3	13	5,8
Перевод на другую работу по инициативе работодателя	5	5	4,3	5,8	10	4,4
Уход с работы в связи с выход. на пенсию	1	2	0,9	2,3	3	1,3
Другое	4	7	3,4	8,1	11	4,9
Итого ответивших	116	86	121,6*	100,0	225	100,0

* В данном случае рассчитана сумма, которая может превышать 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно.

Таблица 22 – Распределение ответов респондентов на вопрос «Какое влияние на качество Вашей жизни в целом оказывает организация, в которой Вы работаете?»

Варианты ответов	Число ответивших, чел.		Процент от числа ответивших		Всего ответов	
	МО	ЦПП	МО	ЦПП	ед.	%
1	2	3	4	5	6	7
Никакого влияния нет	49	43	40,8	50,0	92	43,9
Положительное, работа здесь дает все, что мне нужно	54	24	45,0	27,9	78	37,1
Негативное, работа здесь отрицательно сказывается на моем здоровье	11	8	9,2	9,3	19	9,0
Негативное, я трачу свои силы, но ничего не получаю взамен	8	13	6,7	15,1	21	10,0
Итого ответивших	120	86	101,7*	102,3*	210	100,0

* В данном случае рассчитана сумма, которая может превышать 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно.

Таблица 23 – Распределение ответов на вопрос «В чем именно проявляется ухудшение Вашего самочувствия?» по возрастным группам респондентов, % от общего числа ответов

Варианты ответов	Возрастные группы, лет					
	20-29	30-39	40-49	50-59	св. 60	Итого
1	2	3	4	5	6	7
Нарушение сна	4,8	6,5	2,4	3,6	0,0	17,3
Головные боли	10,7	6,0	7,1	3,0	0,0	26,8
Сердечно-сосудистые заболевания	1,2	0,0	4,2	2,4	0,6	8,3
Заболевания дыхательной системы	0,6	0,0	0,0	0,6	0,0	1,2
Заболевания нервной системы	2,4	4,2	1,8	1,2	0,0	9,5
Заболевания системы кровообращения	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	0,6
Переудание/ожирение	1,8	3,0	1,8	0,6	0,0	7,1
Потеря веса	1,8	0,6	1,2	0,0	0,0	3,6
Заболевания системы пищеварения	0,0	3,6	1,8	0,6	0,0	6,0
Другое	8,3	4,8	4,8	1,8	0,0	19,6
Итого	31,5	28,6	25,0	13,7	1,2	100,0

* Коэффициент Крамера [0..1]: 0,427, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 24 – Распределение ответов на вопрос «Какие из перечисленных ситуаций негативно отразились на Вашем самочувствии?» по возрастным группам респондентов, % от общего числа ответов

Варианты ответов	Возрастные группы, лет					
	20-29	30-39	40-49	50-59	св 60	Итого
1	2	3	4	5	6	7
Никогда не было таких ситуаций	11,3	12,1	5,7	2,8	0,0	31,9
Конфликт(ы) с руководителем	7,8	6,4	5,0	3,5	0,7	23,4
Конфликт(ы) с коллегами	5,7	4,3	4,3	2,8	0,0	17,0
Конфликт(ы) с клиентами	5,7	4,3	4,3	2,1	0,0	16,3
Уход с работы по собственному желанию	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	0,7
Уход с работы по сокращению кадров	0,0	0,7	1,4	1,4	0,0	3,5
Перевод на другую работу по инициативе работодателя	0,7	0,7	1,4	0,7	0,0	3,5
Уход с работы в связи с выходом на пенсию	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	0,7
Другое	0,7	0,7	1,4	0,0	0,0	2,8
Итого	31,9	29,1	24,1	13,5	1,4	100,0

* Коэффициент Крамера [0..1]: 0,390, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 25 – Корреляционная взаимосвязь ответов респондентов на вопросы «Какое место в Вашей жизни занимает работа?» и «Как работа влияет на Ваше физическое самочувствие?», % от общего числа ответов

Варианты ответов	«Как Ваша работа влияет на Ваше физическое самочувствие?»					
	Никак не влияет	Иногда ухудшается из-за частых стрессов	Ухудшается из-за высокой интенсивности работы	Всегда ухудшается на рабочем месте	Часто улучшается на работе	Итого
1	2	3	4	5	6	7
Никакое, я сейчас нигде не работаю	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1	1,1
Перебиваюсь временными заработками	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1	1,1
Работаю каждый день «от звонка до звонка»	17,2	11,5	19,5	2,3	0,0	49,4
У меня ненормированный рабочий день	4,6	25,3	16,1	0,0	0,0	44,9
Можно сказать, что я «живу на работе» и мне это нравится	1,1	1,1	0,0	0,0	1,1	3,4
Итого	22,5	37,1	34,8	2,2	3,4	100,0

* Коэффициент Крамера [0..1]: 0,482, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 26 – Распределение ответов на вопрос: «Как Ваша работа влияет на Ваше психологическое благополучие?» по полу респондентов, % от общего числа ответов

Пол	Варианты ответов					Итого
	Моя работа дает мне спокойствие и уверенность в будущем	Моя работа дает мне чувство защищенности и уверенности лишь в некоторой степени	Моя работа не дает мне чувство защищенности и уверенности в будущем	Иногда испытываю чувство страха и безысходности на своей работе	Нестабильность и неопределенность будущего все время беспокоит меня	
1	2	3	4	5	6	7
Женщины	3,3	14,4	28,9	2,2	20,0	68,2
Мужчины	5,6	15,6	6,7	1,1	2,2	31,8
Итого	9,4	31,8	37,6	3,5	23,5	100,0

* Коэффициент Крамера [0..1]: 0,416, вероятность ошибки: 1,00%

Таблица 27 – Распределение ответов на вопрос: «Какие из перечисленных ситуаций негативно отразились на Вашем самочувствии?» по полу респондентов, % от общего числа ответов

Пол	Варианты ответов								Итого
	Никогда не было таких ситуаций	Конфликты с руководителем	Конфликты с коллегами	Конфликты с клиентами	Уход с работы по сокращению кадров	Перевод на другую работу по инициативе работодателя	Уход с работы в связи с выходом на пенсию	Другое	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Женщины	31,4	4,7	7,0	1,2	8,1	5,8	2,3	7,0	67,4
Мужчины	19,8	5,8	0,0	4,7	1,2	0,0	0,0	1,2	32,6
Итого:	51,2	10,5	7,0	5,8	9,3	5,8	2,3	8,1	100,0

* Коэффициент Крамера [0..1]: 0,442, вероятность ошибки: 2,00%

Таблица 28 – Исходные данные для оценки эффективности использования методов управления трудовыми ресурсами ОАО «УЭХК», 2011-2012 г. ¹

№ п/п.	Показатели	Значения	
		2011	2012
1	2	3	4
1	Численность среднесписочная, чел	6805	4349
1.1	Численность персонала (факт), чел	5172	3690
2	Численность уволенных, чел	3461	1482
2.1	в т.ч. в связи с реструктуризацией, чел	2630	1200
2.2	в т.ч. по причинам текучести, чел	138	59
5	Численность вновь принятых работников	233	54
10	Общий фонд рабочего времени, чел-дн	1282656	918810
11	Общий фонд рабочего времени, тыс. чел-час	10261,2	7350,5
19	Количество рабочих дней в году, дн	248	249
21	Процент роста средней заработной платы, %	128,8	164,6
22	Процент роста производительности труда, %	135,7	215,4
23	Среднемесячная заработная плата начального уровня на предприятии	11352	12898
24	Минимальная заработная плата в регионе присутствия	7196	7161
27	Численность работников, прошедших обучение, повышение квалификации и переподготовку, чел	3698	4465
30	Количество случаев травматизма на рабочем месте	3	0
39	Затраты на строительство нового жилья (факт)	0,1	2,2
42	Численность работников, имеющих бессрочные (постоянные) трудовые договоры	5080	3653
44	Численность работников, работающих по краткосрочным договорам	92	37

¹ Годовой отчет ОАО «Уральский электрохимический комбинат» за 2012 г. Утвержден Общим собранием акционеров ОАО «УЭХК» 03.06.2013 г.

Таблица 29 – Исходные данные для оценки эффективности социальной политики ОАО «УЭХК», 2011-2012 г. ¹

№ п/п.	Показатели	Значения	
		2011	2012
1	2	3	4
1	Численность среднесписочная, чел	6805	4349
2	Фонд оплаты труда, млн руб.	4098	3376
3	Чистая прибыль предприятия, млн руб.	3665,1	4184,6
4	Количество руководителей, специалистов и служащих, прошедших профессиональное обучение, чел	3074	3430
5	Объем средств, выделенных на обучение и переподготовку персонала, млн руб.	*	76,4
6	Численность работников предприятия, прошедших обучение, чел	4852	5259
7	Численность рабочих, прошедших обучение, чел	1778	1829
8	Количество часов обучения всего, час/ чел	*	115698
9	Количество часов обучения в расчете на одного сотрудника, час/ чел	*	22
17	Численность сотрудников, получивших путевки в дома отдыха, санатории, профилактории и т.п. за счет предприятия, чел	894	400
18	Объем средств, выделенных на медицинское обеспечение и санаторно-курортное лечение сотрудников, млн руб.	39,7	40,8
19	Объем средств, выделенных на охрану труда и технику безопасности, млн руб.	77,48	*
22	Объем средств, выделенных на программы поддержания здоровья, культурно-массовые мероприятия, млн руб.	30,0	27,5
23	Объем средств, выделенных на жилищную программу, млн руб.	0,1	2,2
24	Объем средств, выделенных на материальную помощь и финансовую поддержку работников, млн руб.	35,6	26,3
25	Объем средств, выделенных на реализацию молодежной политики, млн руб.	0,7	0,7
26	Численность высвобождаемых с предприятия работников, чел	3461	1482
31	Объем средств, выделенных на участие в благотворительных акциях, млн руб.	19,48	23,1
32	Объем средств, выделенных на проведение программ и акций поддержки социально незащищенных слоев населения, поддержку ветеранов и неработающих пенсионеров, млн руб.	158,9	169,3
43	Объем затрат на социальную политику предприятия, млн руб.	587	389

* Нет данных

¹ Годовые отчеты ОАО «Уральский электрохимический комбинат» за 2011 г. и 2012 г.