

На правах рукописи



**ЛИТВИНОВ Илья Александрович**

**УПРАВЛЕНИЕ ВНУТРЕННИМИ СОЦИАЛЬНЫМИ  
РЕСУРСАМИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ НА  
ОСНОВЕ ИХ КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКИ (на примере чер-  
ной металлургии)**

**Специальность** 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством.

**Специализация** 15 – Экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами: промышленность; 8 – Экономика труда.

**Область исследования:** **15.4.** Инструменты внутрифирменного и стратегического планирования на промышленных предприятиях, в отраслях и комплексах. **15.13.** Инструменты и методы менеджмента промышленных предприятий, отраслей, комплексов. **15.17.** Теоретические и методологические основы мониторинга развития экономических систем народного хозяйства. **8.5.** Человеческий капитал как общественное богатство, его структура и роль в современной экономике; человеческое развитие, его цели, условия и методы измерения. **8.14.** Социальная политика, ее стратегия и приоритеты; социальное положение трудящихся, их социально-профессиональных и социально-территориальных групп; социальное развитие хозяйственных систем и социальная безопасность.

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Москва – 2009

Диссертационная работа выполнена в ФГОУ ВПО «Государственный технологический университет «Московский институт стали и сплавов» на кафедре экономики и менеджмента.

Научный руководитель:  
кандидат экономических наук, доцент Харитоновна Екатерина Николаевна

Официальные оппоненты:  
Доктор экономических наук, профессор Карташов Сергей Александрович  
Кандидат экономических наук, доцент Полякова Елена Валериевна

Ведущая (оппонирующая) организация:  
ФГОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет»

Защита состоится «28» мая 2009г. в 15 часов на заседании диссертационного совета ДМ 212.132.01. при ФГОУ ВПО «Государственный технологический университет «Московский институт стали и сплавов» по адресу: 119049, г. Москва, ГСП-1, Ленинский проспект, 4, ауд. 1138.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГОУ ВПО «Государственный технологический университет «Московский институт стали и сплавов».

Автореферат разослан «\_\_\_» апреля 2009г.

Справки по телефону: (495) 955-00-47

Ученый секретарь  
диссертационного совета,  
кандидат экономических  
наук, профессор



В.Ф. Михин

## ***ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ***

Актуальность исследования. В современных условиях хозяйствования необходимость исследования проблемы управления социальными ресурсами промышленных предприятий определяется исключительной значимостью человеческого фактора в решении проблемы повышения эффективности российской экономики.

Социальные ресурсы – это человеческий капитал, реализация потенциала которого зависит от форм взаимодействия организации с персоналом при решении производственных задач бизнеса.

Количественная оценка социальных ресурсов представлена, в основном, показателями, отражающими наличие, состав, структуру, движение, величину социальных расходов и использование трудовых ресурсов хозяйствующих субъектов. Вместе с тем, понятие «социальные ресурсы» значительно шире получившей большее распространение в экономической теории и практике категории «трудовые ресурсы» и «человеческий капитал», поскольку имеет более широкие количественные и качественные характеристики. По мнению большинства исследователей, социальные ресурсы организаций в целях управления их использования классифицируются на внутренние и внешние. При этом следует отметить, что развитие и использование социальных ресурсов организаций имеют существенные резервы, которые еще до конца не изучены.

В этой связи представляется весьма актуальным исследование, связанное с качественной оценкой внутренних социальных ресурсов промышленных предприятий, позволяющей оценить направления их развития, степень вовлеченности их в хозяйственный оборот и целесообразность текущих расходов и инвестиций для дальнейшего улучшения социально-трудового потенциала организации.

Область исследования соответствует требованиям паспорта специальностей ВАК 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством»; специализация **15** – «Экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами: промышленность» и **8** – «Экономика труда». Область

исследования: **15.4.** Инструменты внутрифирменного и стратегического планирования на промышленных предприятиях, в отраслях и комплексах. **15.13.** Инструменты и методы менеджмента промышленных предприятий, отраслей, комплексов. **15.17.** Теоретические и методологические основы мониторинга развития экономических систем народного хозяйства. **8.5** – Человеческий капитал как общественное богатство, его структура и роль в современной экономике; человеческое развитие, его цели, условия и методы измерения; **8.14** – Социальная политика, ее стратегия и приоритеты; социальное положение трудящихся, их социально-профессиональных и социально-территориальных групп; социальное развитие хозяйственных систем и социальная безопасность..

Степень разработанности проблемы. В экономической литературе последних десятилетий уделяется значительное внимание проблеме развития социальной ответственности хозяйствующих субъектов, методам вовлечения и полноты использования в производственно-финансовую деятельность их внутренних социальных ресурсов как одного из обязательных условий повышения конкурентоспособности предприятий, функционирующих в условиях рыночных отношений. При этом под внутренними социальными ресурсами, как одной из составных частей социальных ресурсов, понимаются все возможности и формы взаимодействия организации со своим персоналом с целью решения производственных и социально-экономических задач.

Рассмотрению теоретических основ рыночных отношений, формированию теории организации, проблем управления и развития социальных ресурсов посвящены работы многих зарубежных исследователей (И. Ансоффа, М. Армстронга, М. Вебера, П. Друкера, Р. Каплана, М. Кука, Р. Лайкерта, Р. Нортон, Б. Райана, Г. Саймона, К.К. Сно, А.А., Ф. Тейлора, А.А. Томпсона, Д. Хана, Л. Урвика, Г. Эмерсона и др.) а также российских ученых (Богданова А.А., Волгина Н.А., Гунина В.Н., Кибанова А.Я., Поршнева А.Г., Слезингера Г.Э. и др.).

Определенный вклад в решение проблем повышения эффективности хозяйствования за счет рационального использования всех видов ресурсов, в том

числе и трудовых, внесли Аверин А.И., Балабанов Д.Г., Волгин Н.А., Ковалев В.В., Румянцева З.П. и др. Различные вопросы социальной политики рассматривались в трудах Генкина Б.М., Елисеевой И.И., Захарова Н.Л., Иванова В.Н., Котляра Б.А., Кузнецова А.П., Медведева А.Ю., Назарова М.Г., Никонова Д.А., Панова В.В., Патрушева В.И., Тульчинского Г.Л. и др.

Различные аспекты данной проблемы затрагиваются в работах исследователей научной школы кафедры Экономики и менеджмента ФГОУ ВПО «Государственный технологический университет «Московский институт стали и сплавов» (далее МИСиС).

Обобщение и анализ научных работ зарубежных и отечественных авторов по указанной тематике, несмотря на их широкий аспект, свидетельствует, что и комплексные, и частные исследования, посвященные отдельным направлениям совершенствования системы менеджмента экономических субъектов, не достаточно подробно освещают аспекты качественной оценки внутренних социальных ресурсов промышленных предприятий. Недостаточная проработанность данных вопросов, их актуальность и возрастающая практическая значимость предопределили выбор темы и основные направления диссертационного исследования.

Целью диссертационного исследования является развитие теоретических положений и совершенствование методического инструментария по разработке и реализации модели качественной оценки внутренних социальных ресурсов экономических субъектов, улучшение использования которых является одним из основных факторов повышения эффективности хозяйствования и конкурентоспособности промышленных предприятий.

Для достижения поставленной цели в диссертационной работе решаются следующие задачи в рамках специализации 15 – «Экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами: промышленность»:

- осуществление количественной оценки внутренних социальных ресурсов ряда предприятий черной металлургии России, позволяющей определить существующие тенденции социального развития отрасли;

- качественная оценка внутренних социальных ресурсов ряда промышленных предприятий (на примере черной металлургии) для определения степени гармоничности их развития и выявления взаимосвязи с эффективностью хозяйствования;
  - изучение международного и отечественного опыта представления промышленными предприятиями информации о состоянии и использовании своих внутренних социальных ресурсов в статистической и нефинансовой (социальной) отчетности для определения возможности оценки реального конкурентного положения компании и её инвестиционной привлекательности;
  - разработка рекомендаций по представлению информации о внутренних социальных ресурсах промышленных предприятий в их статистической и нефинансовой (социальной) отчетности для отражения данных о степени их вовлечения в хозяйственный оборот и проведения «социального аудита» отчетности;
- и в рамках специализации 8 – «Экономика труда»:
- классификация внутренних социальных ресурсов промышленных предприятий для систематизации факторов, влияющих на отношение работников к труду;
  - определение особенностей оценки внутренних социальных ресурсов промышленных предприятий, а также основных показателей и индикаторов их качественной оценки для использования в системе управления персоналом;
  - формализация модели качественной оценки внутренних социальных ресурсов промышленных предприятий для совершенствования системы управления человеческим капиталом с помощью исследования социальных индикаторов.

Объектом исследования является крупнейшая металлургическая компания России – ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» с основными дочерними структурами: ОАО «ММК-Метиз», ЗАО «Механоремонтный комплекс» и ОАО «Магнитогорский цементно-огнеупорный завод», численность персонала которых насчитывает почти 6,5% от общей численности персонала, занятого в черной металлургии России.

Предмет исследования – методика качественной оценки внутренних социальных ресурсов промышленных предприятий (на примере черной металлургии).

Теоретической и методологической основой исследования являются научные труды и разработки отечественных и зарубежных авторов по проблемам управления человеческим капиталом, а так же внутренними социальными ресурсами в рамках тактического и стратегического менеджмента, развития системы показателей социального менеджмента; нормативно-законодательная база всех уровней регулирования социальной политики и социальной ответственности промышленных предприятий России; внутренние методические материалы, используемые в практике работы промышленных предприятий; методические материалы научно-практических конференций и семинаров по теме исследования.

Основные методы исследования. В диссертации использованы общенаучные методы познания: системный и ситуационный, исторический и логический подходы, абстрактно-теоретический и сравнительный методы анализа, декомпозиции и структуризации, а также специальные методы исследования (статистические, экономико-математические и социологические).

Информационной базой диссертационного исследования послужили публичная финансовая (бухгалтерская) и нефинансовая (социальная) отчетность исследуемых предприятий, ряд фактических материалов внутреннего управленческого учета, характеризующих социальные аспекты функционирования металлургических предприятий г. Магнитогорска, опубликованные обзоры Государственного комитета Российской Федерации по статистике, а также официальная информация об опыте развития внутренних социальных ресурсов российских и зарубежных промышленных предприятий.

Научная новизна. Выполненное исследование предоставляет методику комплексной качественной оценки внутренних социальных ресурсов промышленных предприятий, определяющей степень их вовлечения в хозяйственный оборот и гармоничности развития, что позволяет выявить уровень конкурентоспособности бизнеса с точки зрения полноты использования внутренних социальных ресурсов. Для этого в диссертации в рамках специализации 15 – «Экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами: промышленность»:

- формализованы индикаторы, позволяющие оценивать степень вовлечения внутренних социальных ресурсов промышленных предприятий в хозяйственный оборот и определить пути улучшения их использования посредством планирования;
  - предложена новая форма статистической отчетности, представляющая информацию о качественной характеристике внутренних социальных ресурсов промышленных предприятий, которая также может быть использована как один из разделов нефинансовой (социальной) отчетности организации, в целях раскрытия информации при проведении «социального аудита»;
- и в рамках специализации 8 – «Экономика труда»:
- классифицированы и систематизированы компоненты внутренних социальных ресурсов промышленных предприятий в рамках модели «четырёх сфер организации», в целях разработки экономического инструментария управления внутренними социальными ресурсами и мониторинга их состояния;
  - предложены модели для комплексной качественной оценки внутренних социальных ресурсов хозяйствующих субъектов, позволяющие определить степень их вовлечения в хозяйственный оборот и гармоничность развития, а так же выявлена взаимосвязь с производительностью труда.

Практическая значимость исследования заключается в том, что разработанная методика качественной оценки внутренних социальных ресурсов промышленных предприятий позволяет работодателям управлять одним из важнейших факторов эффективности хозяйствования и получить инструментарий для оценки целесообразности инвестиций в человеческий капитал в рамках внутрифирменного и стратегического планирования на промышленных предприятиях.

Теоретические, методические и практические результаты диссертационного исследования могут представлять интерес для преподавателей вузов и использоваться в учебном процессе при проведении лекций и семинарских занятий по курсам «Экономика и социология труда», «Экономика предприятий», «Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности про-



мышленных предприятий», «Управление персоналом» и «Стратегический менеджмент».

Практические результаты работы использовались руководством ЗАО «Механоремонтный комплекс» (г. Магнитогорск) при составлении бюджета на 2007 - 2009 годы и в учебном процессе преподавателями кафедры Финансов и бухгалтерского учета ГОУ ВПО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова» (далее МГТУ им. Г.И. Носова), что подтверждено соответствующими актами внедрения.

Апробация работы. Основные положения работы докладывались и обсуждались на II международной научной конференции «Металлургия: вопросы экономики и менеджмента» (МИСиС, г. Москва, 2006 г.), V Международной научно-практической конференции «Стабилизация экономического развития Российской Федерации» (г. Пенза, 2006 г.), IV научной конференции с международным участием: «Экономика и менеджмент» (Российская Академия Естествознания, г. Паттайа, 2007 г.), межвузовской научно-практической конференции Санкт-Петербургского государственного политехнического университета (далее СПбГТУ) «Менеджмент качества и устойчивое развитие экономических систем» (СПбГТУ, г. Санкт-Петербург, 2007 г.), V международной научной конференции «Финансы и логистика» Остравского технологического университета (г. Острава, Чешская республика, 2007 г.), а также на научно-практических семинарах кафедры Экономики и менеджмента МИСиС (г. Москва, 2007 – 2008 гг.).

Публикации. По результатам исследований опубликовано 7 печатных работ на 2,64 п. л., в т. ч. вклад диссертанта 1,48 п. л.

Структура и объем исследования. Диссертация состоит из введения, 3 глав, заключения; объем 161 страница, содержит 22 таблицы, 23 рисунка, 13 приложений; список использованных источников из 170 наименований.

### ***СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ***

В первой главе «Развитие внутренних социальных ресурсов промышленных предприятий как важнейший инструмент повышения эффективности хозяйствования» рассмотрены теоретические основы построения организации

как части науки об управлении. Изменения объективных условий функционирования организаций, характерные для XX века, внесли немало нового в развитие взглядов, научных концепций и управленческой практики.

В настоящий момент у большинства исследователей не вызывает сомнения тот факт, что, степень эффективности функционирования любой организации зависит от состояния ее внутренних социальных ресурсов, которые существующая российская и мировая практика и теория управления признают как приоритетные, стратегические факторы развития организации, имеющие свои специфические особенности: иммобильность, влияние на производственную деятельность в зависимости от отношения бизнеса к ним, многообразие и уникальность, склонность к деградации в случае невнимания к их использованию, сложность количественной и качественной оценки.

Понятия «социальные ресурсы», «социальный капитал», «человеческие ресурсы», «человеческий капитал», «инвестиции в человеческий капитал», «развитие человеческих ресурсов», «трудовые ресурсы», в настоящее время достаточно часто встречаются в экономической литературе, но при этом авторы далеко не единогласны в определении содержания этих терминов.

По мнению диссертанта, социальные ресурсы – это человеческий капитал, способный реализовать свой потенциал через постоянно развивающуюся систему взаимоотношений между людьми в организации и за её пределами, имеющих качественные и количественные измерители в процессе использования материальных и нематериальных социальных активов организации для бизнеса. В материальные социальные активы входят объекты социальной сферы, в нематериальные социальные активы - персонал организации, в том числе службы и подразделения, обеспечивающие его развитие, система социально-трудовых взаимоотношений, в том числе социальное партнёрство (рис. 1).

Традиционно социальные ресурсы специалисты классифицируют на внешние и внутренние, для которых применимы общепринятые принципы вовлечения их в хозяйственный оборот: комплексность, целевое использование, согласованность интересов и нейтрализация взаимоисключающих тенденций, многоуровневый анализ, эффективность, умеренность.

Внешние социальные ресурсы – это мера соответствия бизнеса жизненным потребностям населения, проживающего на территории сферы его деятельности (интересов). Внутренние (корпоративные) социальные ресурсы – это потенциальные возможности форм взаимодействия организации с персо-

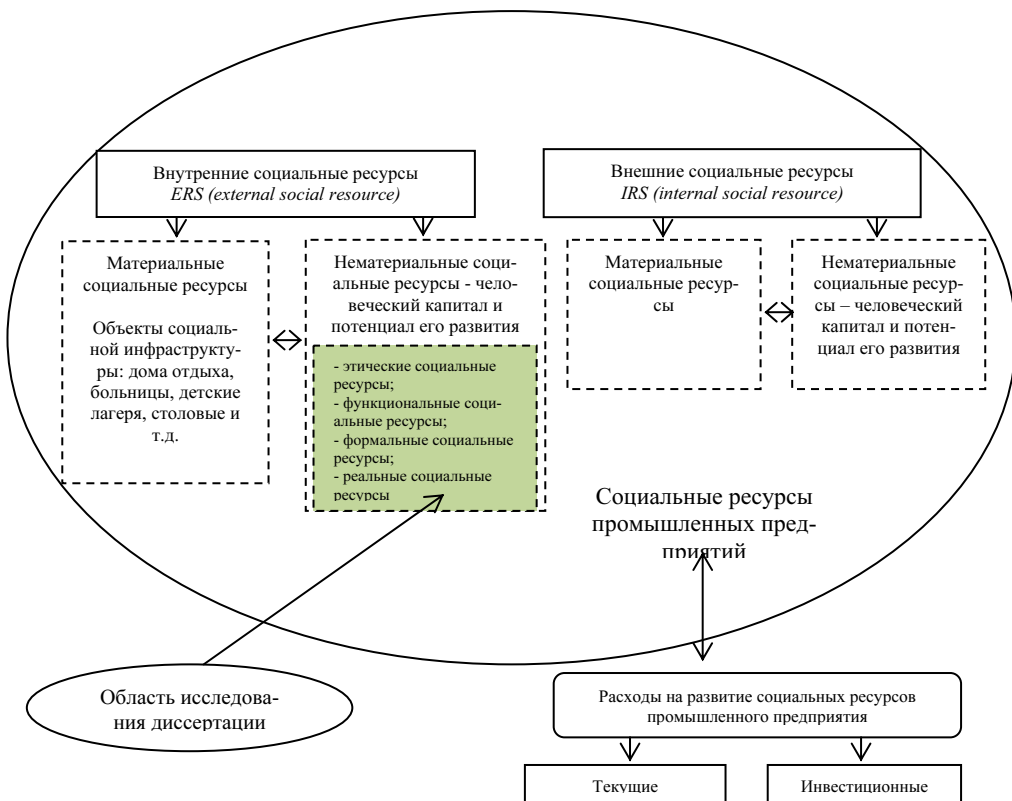


Рис. 1. Социальные ресурсы промышленных предприятий

налом с целью реализации стратегии бизнеса. Учитывая, что основным носителем внутренних (корпоративных) социальных ресурсов (*ISR (internal social resource)*) является персонал, в диссертации предложено систематизировать факторы, влияющие на отношение работников к занятости в конкретной организации, по двум группам ценностей: материальных (*MF (material factors)*) (от заработной платы и «социального» пакета до обучения и предоставления ссуд)

и нематериальных (от известности компании и корпоративной культуры до стиля руководства) (*NmF (non-material factors)*))(1):

$$ISR = f(MF; NmF). \quad (1)$$

Для качественной оценки внутренних социальных ресурсов промышленных предприятий, как фактора повышения эффективности их хозяйствования, необходима единая общепринятая система понятий, унифицированных терминов и показателей, позволяющая регулировать взаимоотношения общества и организаций, представляющих различные сферы деятельности.

В диссертации представлена количественная оценка социальных ресурсов предприятий черной металлургии, в частности абсолютная и относительная динамика численности персонала, включая показатели по приему и выбытию, соотношение среднемесячной заработной платы работников предприятий черной металлургии и величины установленного прожиточного минимума трудоспособного населения региона, количество работников, занятых в тяжелых условиях труда.

Исследование динамики индекса производительности труда в целом по отрасли свидетельствует о том, что характер его поведения в большей степени отражает тенденции, связанные с изменением объема производимой продукции и структурными изменениями в технологии.

Если учесть при этом неблагоприятную тенденцию показателей, отражающих демографическую ситуацию в стране в целом и в регионах, например, в Челябинской области, значительное сокращение количества подготавливаемых специалистов для металлургических предприятий, то проблема обеспеченности черной металлургии квалифицированным персоналом является для отрасли одной из наиболее важных.

Изучение материальных факторов, определяющих формирование внутренних социальных ресурсов по исследуемым предприятиям, явившихся объектом исследования, позволило установить их абсолютные величины, динамику и, структуру, а также удельные значения в пересчете на одного среднесписочного работника. Выявлен устойчивый рост общей величины социальных

расходов, достигших в зависимости от вида деятельности предприятия к 2007 году, от 4,4% (11,08 млрд. руб.) по ОАО «ММК» и до 36,4% (2,06 млрд. руб.) по ЗАО «МРК» от всей суммы расходов организации по данным бухгалтерской (финансовой) отчетности.

В целом, существующая публичная отчетность организаций предоставляет минимальную информацию о внутренних социальных ресурсах промышленных предприятий (их количественных и качественных оценках) и расходах, направленных на развитие социально-трудового потенциала организации.

Все вышеуказанное свидетельствует об актуальности для предприятий черной металлургии решения вопросов, связанных с развитием, оценкой и совершенствованием использования внутренних социальных ресурсов.

Во второй главе «Методика качественной оценки внутренних социальных ресурсов промышленных предприятий» доказывается необходимость разработки методики оценки внутренних социальных ресурсов для устранения существующих недостатков текущего и перспективного управления данным видом ресурсов.

Диссертантом предложена методика оценки внутренних социальных ресурсов промышленных предприятий, расчетная информация для которой может быть представлена в публичной нефинансовой (социальной) отчетности организаций, на основе классификации внутренних социальных ресурсов в рамках модели «четырёх сфер организации» (рис. 2):

- реальные социальные ресурсы (*R.SR (real social resources)*);
- формальные социальные ресурсы (*Fo.SR (formal social resources)*);
- функциональные социальные ресурсы (*Fu.SR (functional social resources)*);
- этические социальные ресурсы (*E.SR (ethical social resources)*).

Кроме того, в диссертации предложена классификация основных видов внутренних социальных ресурсов.

К реальным социальным ресурсам, имеющим отношение к «реальной» сфере деятельности организации, относятся:

- демографические (*SR<sub>Dem</sub> ( demographic (social) resources)*);
- образовательные (*SR<sub>Ed</sub> (educational (social) resources)*);

- кадровые ( $SR_{Per}$  (*personnel (social) resources*));

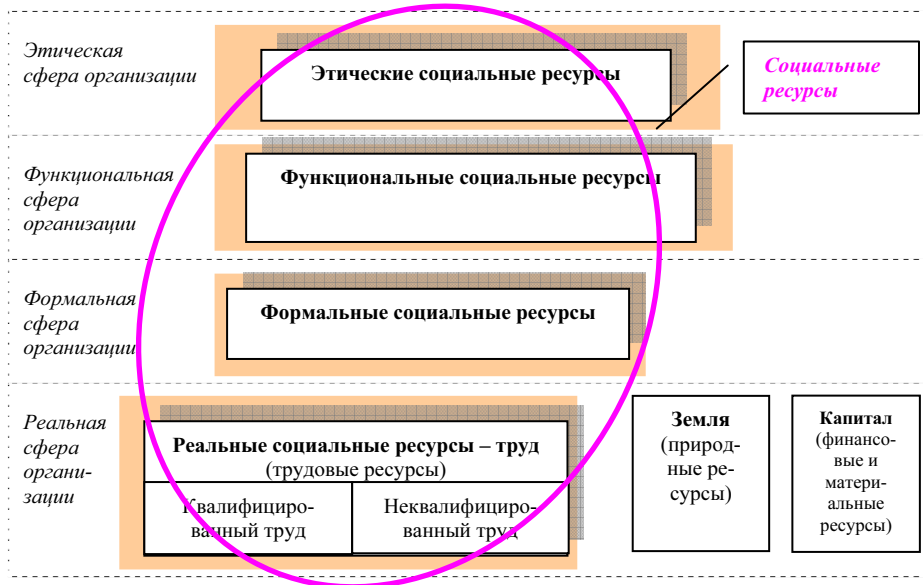


Рис. 2. Ресурсы, необходимые для деятельности промышленных предприятий

- резервные ( $SR_{Res}$  (*reserve (social) resources*));
- социально-экологические ( $SR_{S-Ec}$  (*social-ecological (social) resources*)) социальные ресурсы, а также
- отсутствие травм и профессиональных заболеваний ( $SR_{WTr\&OD}$  – *without traumas and occupational diseases (social) resources*).

К формальным социальным ресурсам, имеющим отношение к «формальной» сфере деятельности организации, относятся:

- инновационные ( $SR_{Inn}$  (*innovational (social) resources*));
- информационные ( $SR_{Inf}$  (*informational (social) resources*)) и
- научные ( $SR_{Sci}$  (*scientific (social) resources*)) социальные ресурсы.

К функциональным социальным ресурсам, имеющим отношение к «функциональной» сфере деятельности организации, относятся:

- деятельностные ( $SR_{Act}$  (*activity (social) resources*));
- коммуникативные ( $SR_{Com}$  (*communicative (social) resources*)) и

- управленческие ( $SR_{Adm}$  (*administrative (social) resources*)) социальные ресурсы.

К этическим социальным ресурсам, имеющим отношение к «этической» сфере деятельности организации, относятся:

- мотивационные ( $SR_{Mot}$  (*motivational (social) resources*));
- стратегические ( $SR_{Str}$  (*strategic (social) resources*)) и
- предупреждения коллективных трудовых споров ( $SR_{CLD}$  – *collective labour disputes (social) resources*), а также
- предупреждения индивидуальных трудовых споров ( $SR_{ILD}$  – *individual labour dispute (social) resources*).

В целом, модель социальных ресурсов промышленного предприятия может быть представлена следующим образом (2 – 6):

$$ISR = R.SR \oplus Fo.SR \oplus Fu.SR \oplus E.SR, \quad (2)^1$$

где

$$R.SR = SR_{Dem} \oplus SR_{Ed} \oplus SR_{Per} \oplus SR_{Res} \oplus SR_{S-Ec} \oplus SR_{WTr \& OD}, \quad (3)$$

$$Fo.SR = SR_{Imm} \oplus SR_{Inf} \oplus SR_{Sci}, \quad (4)$$

$$Fu.SR = SR_{Act} \oplus SR_{Com} \oplus R_{Adm}, \quad (5)$$

$$E.SR = SR_{Mot} \oplus SR_{Str} \oplus SR_{CLD} \oplus SR_{ILD} \quad (6)$$

Учитывая, что частные показатели, отражающие качественные характеристики внутренних социальных ресурсов, имеют различные единицы измерения, для комплексной оценки социальных ресурсов необходима их дальнейшая формализация через предложенные диссертантом индикаторы оценки внутренних социальных ресурсов промышленных предприятий (табл. 1). Поскольку индикаторы имеют свою область значений, и границы этих областей могут значительно отличаться, то необходимо приведение параметров модели к равнозначности (7):  $I_i' = \frac{I_i}{I_n}, \quad (7)$

---

<sup>1</sup>  $\oplus$  - Оператор логического сложения.

Таблица 1 – Предложенные основные показатели и индикаторы, характеризующие внутренние социальные ресурсы промышленных предприятий

№ п/п	Наименование внутренних социальных ресурсов ( $ISR$ )	Ключевые показатели (числитель в формуле расчета индикатора)	Индикаторы $ISR$	Формулы расчета индикаторов	Нормативные значения для черной металлургии
1	Демографический ( $SR_{Dem}$ )	Количество рожденных детей в семьях работающих ( $q_{ch}$ )	$I_{Dem}$	$I_{Dem} = \frac{q_{ch}}{QP}$	Средний уровень рождаемости (1,02%)
2	Образовательный ( $SR_{Ed}$ )	Численность работающих, с учетом уровня образования ( $Q_{Ed.L}$ )	$I_{Ed}$	$I_{Ed} = \frac{Q_{Ed.L}}{QP}$	Уровень образования по требованиям бизнеса (81,25%)
3	Кадровый ( $SR_{Per}$ )	Численность работающих согласно штатному расписанию ( $Q_{staff}$ )	$I_{Per}$	$I_{Per} = \frac{Q_{staff}}{QP}$	100,0%
4	Резервный ( $SR_{Res}$ )	Численность работающих, состоящих в «резерве» (на повышение должности) ( $Q_{res}$ )	$I_{Res}$	$I_{Res} = \frac{Q_{Res}}{QP}$	15,0%
5	Социально-экологический ( $SR_{S-Ec}$ )	Численность работающих в условиях, отвечающих санитарно-гигиеническим нормам ( $Q_{GC}$ )	$I_{S-Ec}$	$I_{S-Ec} = \frac{Q_{GC}}{QP}$	100,0%
6	Отсутствие травм и профессиональных заболеваний ( $SR_{WT\&OD}$ )	Численность работающих, не получивших производственную травму или профессиональное заболевание ( $Q_{WT\&OD}$ )	$I_{WT\&OD}$	$I_{WT\&OD} = \frac{Q_{WT\&OD}}{QP}$	100,0%
7	Инновационный ( $SR_{Inn}$ )	Численность работающих, участвующих в научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработках ( $Q_{Inn}$ )	$I_{Inn}$	$I_{Inn} = \frac{Q_{Inn}}{QP}$	5,0%
8	Информационный ( $SR_{Inf}$ )	Численность работающих, использующих корпоративную информационную систему ( $Q_{Inf}$ )	$I_{Inf}$	$I_{Inf} = \frac{Q_{Inf}}{QP}$	25,0%
9	Научный ( $SR_{Sci}$ )	Численность кандидатов, докторов наук среди работающих ( $Q_{Sci}$ )	$I_{Sci}$	$I_{Sci} = \frac{Q_{Sci}}{QP}$	0,5%
10	Деятельностный ( $SR_{Act}$ )	Численность работающих, не допустивших потерь рабочего времени по непроизводственным причинам ( $Q_{Loss}$ )	$I_{Act}$	$I_{Act} = \frac{Q_{Loss}}{QP}$	100,0%
11	Коммуникативный ( $SR_{Com}$ )	Численность работающих, использующих в работе средства коммуникации ( $Q_{Com}$ )	$I_{Com}$	$I_{Com} = \frac{Q_{Com}}{QP}$	100,0%
12	Управленческий ( $SR_{Adm}$ )	Численность руководителей ( $Q_{Adm}$ )	$I_{Adm}$	$I_{Adm} = \frac{Q_{Adm}}{QP}$	10,0%
13	Мотивационный ( $SR_{Mot}$ )	Численность работающих, имеющих высокую мотивацию труда ( $Q_{Mot}$ )	$I_{Mot}$	$I_{Mot} = \frac{Q_{Mot}}{QP}$	100,0%
14	Стратегический ( $SR_{Str}$ )	Численность работающих, владеющих информацией о миссии организации ( $Q_{Str}$ )	$I_{Str}$	$I_{Str} = \frac{Q_{Str}}{QP}$	100,0%
15	Предупреждение коллективных трудовых споров ( $SR_{CLD}$ )	Численность работающих, не вступивших с организацией в коллективные споры ( $Q_{CLD}$ )	$I_{CLD}$	$I_{CLD} = \frac{Q_{CLD}}{QP}$	100,0%
16	Предупреждение индивидуальных трудовых споров ( $SR_{ILD}$ )	Численность работающих, не вступивших с организацией в индивидуальные споры ( $Q_{ILD}$ )	$I_{ILD}$	$I_{ILD} = \frac{Q_{ILD}}{QP}$	100,0%



где  $I_i'$  (*indicator*) - индикатор соответствия *i*-го исследуемого индикатора внутреннего социального ресурса нормативу;  $I_i$  (*indicator i*) – значение *i*-го исследуемого индикатора внутреннего социального ресурса,  $I_n$  (*indicator; normative*) – необходимое нормативное значение исследуемого *i*-го индикатора внутреннего социального ресурса.

Предложенные индивидуальные показатели объединяются в следующие модели: индикатор реальных социальных ресурсов ( $I_{R.SR}$ ) (8), индикатор формальных социальных ресурсов ( $I_{Fo.SR}$ ) (9), индикатор функциональных социальных ресурсов ( $I_{Fu.SR}$ ) (10) и индикатор этических социальных ресурсов ( $I_{E.SR}$ ) (11):

$$I_{R.SR} = \frac{\alpha_1 I_{Dem} + \alpha_2 I_{Ed} + \alpha_3 I_{Per} + \alpha_4 I_{Res} + \alpha_5 I_{Sec} + \alpha_6 I_{WTr \& OD}}{6} . \quad (8)$$

$$I_{Fo.SR} = \frac{\alpha_7 I_{Imm} + \alpha_8 I_{Inf} + \alpha_9 I_{Sci}}{3} . \quad (9)$$

$$I_{Fu.SR} = \frac{\alpha_{10} I_{Act} + \alpha_{11} I_{Com} + \alpha_{12} I_{Adm}}{3} \quad (10)$$

$$I_{E.SR} = \frac{\alpha_{13} I_{Mot} + \alpha_{14} I_{Str} + \alpha_{15} I_{CLD} + \alpha_{16} I_{ILD}}{4} . \quad (11)$$

где  $\alpha_1, \alpha_2, \alpha_3, \dots, \alpha_{16}$  ( $\sum_{i=1}^{16} \alpha_i = 1$ ) – присвоенный каждому из индикаторов индивидуальный весовой коэффициент для определения важности индикаторов в рамках общей модели и его вклада в развитие внутреннего социального ресурса<sup>1</sup>.

Для отражения комплексной оценки качественного состояния внутренних социальных ресурсов желательно использование следующей модели (12):

$$I_{I.SR} = \frac{I_{R.SR} + I_{Fo.SR} + I_{Fu.SR} + I_{E.SR}}{4} . \quad (12)$$

Расчеты, выполненные по фактическим данным предприятий, выбранных в диссертации в качестве объекта исследования, позволили установить

---

<sup>1</sup> В рамках настоящего диссертационного исследования в связи с малой изученностью вопроса и отсутствия необходимой теоретической и практической базы все индикаторы принимаются равнозначными.

существующие отклонения фактических величин индикаторов внутренних социальных ресурсов от их нормативных показателей (табл. 2).

Таблица 2 – Сводный анализ индикаторов соответствия внутренних социальных ресурсов нормативу исследуемых организаций группы компаний ОАО «ММК» за 2005-2007 годы

Наименование организации	Индикаторы соответствия внутренних социальных ресурсов нормативу за периоды, доли ед.			Темп прироста показателя	
	2005 год	2006 год	2007 год	2006 к 2005 году	2007 к 2006 году
<b>Индикатор соответствия внутренних социальных ресурсов нормативу</b>					
ОАО «ММК»	0,7279	0,7693	0,7894	5,69%	2,61%
ОАО «ММК-Метиз»	0,6099	0,6304	0,6611	3,36%	4,87%
ЗАО «МРК»	0,5991	0,6350	0,6384	5,99%	0,54%
ОАО «МЦОЗ»	0,6310	0,6045	0,6395	-4,20%	5,79%
<b>Индикатор соответствия реальных социальных ресурсов нормативу</b>					
ОАО «ММК»	0,9685	0,9839	0,9836	1,59%	-0,03%
ОАО «ММК-Метиз»	0,9568	1,0235	1,1251	6,97%	9,93%
ЗАО «МРК»	0,9414	1,0356	1,0264	10,01%	-0,89%
ОАО «МЦОЗ»	0,9486	0,7871	0,8718	-17,03%	10,76%
<b>Индикатор соответствия формальных социальных ресурсов нормативу</b>					
ОАО «ММК»	0,5972	0,7147	0,7543	19,68%	5,54%
ОАО «ММК-Метиз»	0,2577	0,2917	0,2783	13,19%	-4,59%
ЗАО «МРК»	0,2000	0,2443	0,2780	21,15%	13,79%
ОАО «МЦОЗ»	0,3180	0,3659	0,4093	15,06%	11,86%
<b>Индикатор соответствия функциональных социальных ресурсов нормативу</b>					
ОАО «ММК»	0,6894	0,6997	0,7299	1,49%	4,32%
ОАО «ММК-Метиз»	0,6893	0,6622	0,6931	-3,93%	4,67%
ЗАО «МРК»	0,7015	0,7008	0,6821	-0,10%	-2,67%
ОАО «МЦОЗ»	0,6985	0,7020	0,7070	0,50%	0,71%
<b>Индикатор соответствия этических социальных ресурсов нормативу</b>					
ОАО «ММК»	0,6564	0,6790	0,6897	3,44%	1,58%
ОАО «ММК-Метиз»	0,5359	0,5443	0,5478	1,57%	0,64%
ЗАО «МРК»	0,5535	0,5593	0,5672	1,05%	1,41%
ОАО «МЦОЗ»	0,5590	0,5629	0,5697	0,70%	1,21%

В целом, предложенная методика качественной оценки внутренних социальных ресурсов промышленных предприятий состоит из пяти этапов: определение ключевых показателей, отражающих отдельные качественные ха-

рактические внутренние социальные ресурсы; расчет предложенных индикаторов; сравнение фактических значений индикаторов с нормативными (базовыми) величинами; определение путей совершенствования использования внутренних социальных ресурсов; реализация конкретных мероприятий по повышению качественного уровня внутренних социальных ресурсов.

Проведённое исследование взаимосвязи (рис. 3) между комплексным

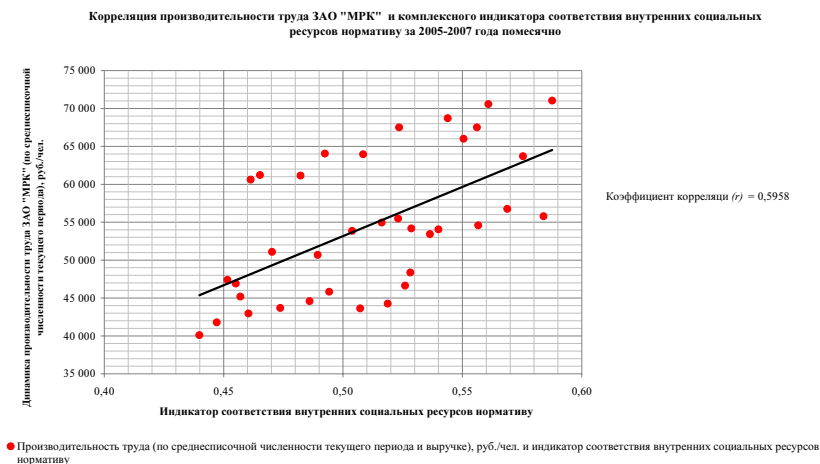


Рис. 3. Корреляционная взаимосвязь между показателями

индикатором внутренних социальных ресурсов и производительностью труда выявило положительную корреляционную зависимость.

В третьей главе «Представление информации о внутренних социальных ресурсах промышленных предприятий в статистической и нефинансовой (социальной) отчетности» рассмотрены российский и зарубежный опыт представления информации о внутренних социальных ресурсах промышленных предприятий в статистической и нефинансовой (социальной) отчетности (отчет в свободной форме; комплексный отчет по методу тройного итога (*Triple Bottom-Line*), состоящий из экономических, социальных и экологических отчетов; стандартизированный отчет (на основании социальных стандартов)).

Распространение требования составления нефинансовой (социальной) отчетности российскими компаниями на основе международных стандартов потребует формулирования миссии компании, учета интересов заинтересованных сторон, а также более подробного раскрытия информации.

В настоящее время в России происходит совершенствование статистической отчетности в области использования трудовых ресурсов. Так, на выборочной основе два раза в пять лет органы государственной статистики собирают информацию по форме № 1 «Сведения о составе затрат организации на рабочую силу». По мнению диссертанта, ограниченность статистической информации в указанной форме не позволяет полно оценивать качественные характеристики внутренних социальных ресурсов.

В диссертационной работе предлагается новая форма отчетности (табл. 3), которая может быть также разделом нефинансовой (социальной) отчетности любого промышленного предприятия.

Таблица 3 – Уровень развития внутренних социальных ресурсов организаций

**Раздел А. «Развитие внутренних социальных ресурсов»**

Наименование показателей	№ стр.	Ед. изм.	Факт	Норматив
1	2	3	4	5
<b>Индикатор реальных социальных ресурсов</b>	<b>010</b>	<b>Доли ед.</b>		
Индикатор демографического социального ресурса	011	Доли ед.		
Индикатор образовательного социального ресурса	012	Доли ед.		
Индикатор кадрового социального ресурса	013	Доли ед.		
Индикатор резервного социального ресурса	014	Доли ед.		
Индикатор социально-экологического социального ресурса	015	Доли ед.		
Индикатор отсутствия травм и профессиональных заболеваний	016	Доли ед.		
<b>Индикатор формальных социальных ресурсов</b>	<b>020</b>	<b>Доли ед.</b>		
Индикатор инновационного социального ресурса	021	Доли ед.		
Индикатор информационного социального ресурса	022	Доли ед.		
Индикатор научного социального ресурса	023	Доли ед.		
<b>Индикатор функциональных социальных ресурсов</b>	<b>030</b>	<b>Доли ед.</b>		
Индикатор деятельностного социального ресурса	031	Доли ед.		
Индикатор коммуникативного социального ресурса	032	Доли ед.		
Индикатор управленческого социального ресурса	033	Доли ед.		
<b>Индикатор этических социальных ресурсов</b>	<b>040</b>	<b>Доли ед.</b>		
Индикатор мотивационного социального ресурса	040	Доли ед.		
Индикатор стратегического социального ресурса	041	Доли ед.		
Индикатор предупреждения коллективных трудовых споров	042	Доли ед.		
Индикатор предупреждения индивидуальных трудовых споров	043	Доли ед.		

**Раздел Б. «Ключевые показатели развития внутренних социальных ресурсов»**

Наименование показателей	№ стр.	Ед. изм.	Факт
1	2	3	4
Среднесписочная численность персонала	050	Чел.	
<b>Реальные социальные ресурсы</b>			
Количество рожденных детей в семьях работающих	060	Чел.	
Численность работающих, с учетом уровня образования, в том числе имеющих	070	Чел.	
высшее образование	071	Чел.	
среднее профессиональное образование	072	Чел.	
начальное профессиональное образование	073	Чел.	
среднее образование	074	Чел.	
начальное общее образование	075	Чел.	
Численность работающих согласно штатному расписанию	080	Чел.	
Численность работающих, состоящих в «резерве»	090	Чел.	
Численность работающих в условиях, отвечающих санитарно-гигиеническим нормам	100	Чел.	
Численность работающих, не получивших производственную травму или профессиональное заболевание	110	Чел.	
<b>Формальные социальные ресурсы</b>			
Численность работающих, участвующих в научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработках	120	Чел.	
Численность работающих, использующих корпоративную информационную систему	130	Чел.	
Численность кандидатов, докторов наук среди работающих	140	Чел.	
<b>Функциональные социальные ресурсы</b>			
Численность работающих, не допустивших потерь рабочего времени по производственным причинам	150	Чел.	
Численность работающих, использующих в работе средства коммуникации	160	Чел.	
Численность руководителей	170	Чел.	
<b>Этические социальные ресурсы</b>			
Численность работающих, имеющих высокую мотивацию труда (индивидуальная система оплаты труда)	180	Чел.	
Численность работающих, владеющих информацией о миссии организации	190	Чел.	
Численность работающих, не вступавших с организацией в коллективные споры	200	Чел.	
Численность работающих, не вступавших с организацией в индивидуальные споры	210	Чел.	

Информация из предложенной формы позволит провести реальным и потенциальным инвесторам сравнительный анализ развития внутренних социальных ресурсов промышленных предприятий, а также направлений наиболее выгодных инвестиций в человеческий капитал, выбирая для этого социально ориентированную компанию.

## ВЫВОДЫ

1) Исследование в области экономики свидетельствуют о том, что с середины XX века в теории организаций ключевые позиции занимают человеческие ресурсы и социальные взаимоотношения, как внутри организаций, так и за их пределами. Именно рациональное использование внутренних социальных ресурсов обеспечивает предприятиям более высокий уровень эффективности и возможность достижения стратегических целей своего развития при минимально возможных издержках.

2) Проведённое в диссертационной работе исследование количественных оценок внутренних социальных ресурсов, как по черной металлургии в целом, так и в рамках отдельных предприятий, позволило уточнить основные тенденции последних десятилетий и выявило необходимость постоянного мониторинга развития экономических систем народного хозяйства в целом и отдельных промышленных предприятий.

3) Постоянно увеличивающиеся расходы металлургических предприятий, связанные с персоналом, требуют совершенствования управления указанными расходами с помощью инструментов социального мониторинга и построения системы социальных приоритетов. При этом необходима качественная характеристика и комплексная оценка развития их социальных ресурсов, позволяющая улучшить использование внутренних социальных ресурсов для повышения эффективности бизнеса и на этой основе качества жизни персонала. В сложившихся условиях мирового финансового кризиса сохранение качества жизни работников и числа рабочих мест нельзя обеспечить без роста производительности труда. Нестабильность мирового рынка металлопродукции, ограниченность внутреннего рынка и приоритетность в этих условиях как инвестиций в модернизацию производства, так и в формирование персонала требуют от работодателей обязанности строго соблюдать требования этики бизнеса и социальной ответственности при оптимизации текущих расходов и инвестиций в основной и человеческий капитал.

4) Предложенная в диссертации методика оценки внутренних социальных ресурсов в рамках модели «четырёх сфер деятельности организации» со-

держит четыре группы индикаторов, характер поведения которых отражает качественное состояние внутренних социальных ресурсов и может использоваться для мониторинга развития любой экономической системы: от отдельного предприятия до отрасли в целом.

5) Выявлены приоритеты социальной политики группы компаний ОАО «ММК», а также идентичность динамики развития внутреннего социального ресурса у всех участников группы, за исключением отдельных показателей. Определён наиболее развитый вид социальных ресурсов (реальный) и менее развитый (формальный), что свидетельствует о недостаточности инноваций в развитии организаций. Изучение динамики и характера поведения индикатора внутренних социальных ресурсов позволяет провести их качественную оценку, определить пути дальнейшего их развития и направления расходования финансовых средств, и может стать одним из инструментов менеджмента промышленных предприятий и позволит реализовывать социальную политику организации, выбирая приоритеты и стратегию развития.

6) Проведённое исследование взаимосвязи между комплексным индикатором внутренних социальных ресурсов и производительностью труда выявило положительную корреляционную зависимость, что свидетельствует о целесообразности дальнейших исследований указанной зависимости.

7) Существующие статистические формы отчетности в Российской Федерации дают ограниченную информацию о внутренних социальных ресурсах промышленных предприятий, поскольку в них рассматривается только общая численность персонала и время его работы. Формируемые нефинансовые (социальные) отчеты металлургических компаний содержат фрагментарную информацию о развитии их внутренних социальных ресурсов.

8) Предложенная в диссертационной работе форма отчетности, отражающая информацию о степени вовлечения в хозяйственный оборот внутренних социальных ресурсов промышленных предприятий, может быть рекомендована как раздел в нефинансовую (социальную) отчетность промышленных предприятий. Даная отчетность может служить инструментом внутрифирменного и стратегического планирования на промышленных предприятиях, в от-

раслях и комплексах. Благодаря ее регулярному представлению у любого заинтересованного пользователя (от персонала и собственников до потенциальных инвесторов) появится новая возможность для мониторинга социального развития любых экономических систем и составления мнения о проводимой в организации социальной политике, её стратегии и приоритетах.

## ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

### *Статьи в ведущих рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАК*

- 1) Харитонов Н.А., Харитонов Е.Н., Литвинов И.А. Методика оценки внутренних социальных ресурсов промышленных предприятий // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. – 2009. - № 1. – с.188 - 192 (0,6 п.л., в т.ч. вклад соискателя 0,2 п.л.)
- 2) Литвинов И.А. К вопросу об управлении социальными ресурсами промышленных (металлургических) предприятий в современных условиях // Металлург – 2009. - № 2. с. 19 - 22 (0,5 п.л.)
- 3) Литвинов И.А., Харитонов Е.Н. Управление социальными ресурсами промышленных предприятий // Металлург. – 2007. - № 3, с. 11 - 15. (0,5 п.л., в т.ч. вклад соискателя 0,25 п.л.)

### *Прочие научные публикации*

- 4) Litvinov I.A., Kharitonova E.N. Business social responsibility reflecting in annual repors. Finanční a logistické řízení – 2007. Sborník referátů z mezinárodní conference, Ostrava, p. 641., 125-127 (0,2 п.л., в т.ч. вклад соискателя 0,1 п.л.)
- 5) Харитонов Е.Н., Литвинов И.А. К вопросу об отражении экономической, экологической и социальной результативности организации в публичной отчётности. //Успехи современного естествознания. — 2007. № 3, с. 109-110. (0,25 п.л., в т.ч. вклад соискателя 0,13 п.л.)
- 6) Харитонов Е.Н., Литвинов И.А. Анализ социальной отчётности крупнейших металлургических компаний России. Менеджмент качества и устойчивое развитие экономических систем /Под ред. д-ра экон. наук, проф. А.В.Бабкина: Межвуз. сб. науч. тр. – СПб.: Изд - во Политехн. ун-та, 2007. – 667с., с. 322 – 326. (0,25 п.л., в т.ч. вклад соискателя 0,13 п.л.)
- 7) Харитонов Е.Н., Литвинов И.А. Международная практика формирования социальной отчетности экономических субъектов. Стабилизация экономического развития Российской Федерации: Межвуз. сб. науч. тр. – Пенза.: Изд - во Пензинс.. ун-та, 2007. – 540с., с. 114 – 119. (0,34 п.л., в т.ч. вклад соискателя 0,17 п.л.)



Формат  $60 \times 90 \frac{1}{16}$  Тираж 100 экз. Объем 1,5 п.л. Заказ 2181

Отпечатано с готовых оригинал-макетов в типографии  
Издательского Дома МИСиС,  
117419, Москва, ул. Орджоникидзе, 8/9  
Тел.: 954-1922