

3. Ефимов В.М., Комаров В.Ф. Введение в управленческие имитационные игры. М.: Издательство «Наука». 1980. 271 с.
4. Аристов С.А. Имитационное моделирование экономических систем. Екатеринбург: Урал. гос. экон. ун-та, 2004. 213 с.
5. Имитационное моделирование экономических процессов / А.А. Емельянов, Е.А. Власова, Р.В. Дума; под ред. А.А. Емельянов. М.: Финансы и статистика, 2002. 368 с.
6. Дудко В.А. Динамическое моделирование ситуационного моделирования промышленным предприятием. Авторефер. дис. канд. эконом. наук. Тамбов, 2004. 17 с.
7. Толуев Ю.И. Имитационное моделирование логистических сетей // Логистика и управление цепями поставок. 2008. № 2/25. С. 10–21.
8. Лоу А.М., Кельтон В.Д. Имитационное моделирование. В Серии «Классика Computer science», 3-е издание. СПб.: ПИТЕР, 2004. 846 с.
9. Banks J., Panel Chair. Simulation in the future. Proceedings of the 2000 Winter Simulation Conference. 2000. P. 1568–1576.
10. Shannon R.E. Introduction to the art and science of simulation // Proceedings of the 1998 Winter Simulation Conference. 1998. P. 7–14.
11. Robinson S. Simulation: The Practice of Model Development and Use. John Wiley & Sons. 2004. 336 p.
12. Форрестер Дж. Основы кибернетики предприятия (индустриальная динамика). Пер. с англ., общая редакция Д.М. Гвишиани. М.: Прогресс, 1971. 340 с.
13. Gallo M., Guizzi G., Zoppoli V. An integrate approach to develop a simulation model in manufacturing processes // International journal of systems applications. Engineering & Development. 2007. Issue 4. Vol. 1. P. 137–145.
14. Ostic J.K., Cannon C.E. An Introduction to Enterprise Modeling and Simulation // Technology Modeling and Analysis Group. Los Alamos National Laboratory. 1996. P. 1–11.
15. Бабина О.И. Разработка имитационного проекта для промышленного предприятия // Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО. 2014. № 4. С. 11–16.

УДК 930.2:316.4

Система социальной ответственности как фактор развития предпринимательства в 1990-е гг.

Г.Т. Девяткин

Кемеровский институт (филиал) Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова,
пр. Кузнецкий 39, Кемерово, Россия
gen2185@yandex.ru

Статья поступила 3.03.2016, принята 18.04.2016

Статья посвящена исследованию проблем формирования системы социальной ответственности в переходный период к рынку. Прослежена взаимосвязь между уровнем социальной ответственности в регионе и предпринимательской активностью населения. Важную роль в формировании системы социальной ответственности автор отводит органам местного самоуправления. В статье доказывается, что комплексная работа с населением позволила создать в Кузбассе в 1990-е гг. благоприятную адаптационную обстановку, что, несомненно, повысило творческий потенциал работников и помогло многим из них войти в рыночную систему хозяйствования.

Ключевые слова: социальная ответственность; предпринимательство; социальная политика; безработица.

System of social responsibility as a factor of entrepreneurship development in the 1990s

G.T. Devyatkin

Kemerovo Institute (branch) of Plekhanov Russian University of Economics; 39, Kuznetskiy prospect., Kemerovo, Russia

gen2185@yandex.ru

Received 3.03.2016, accepted 18.04.2016

The article is devoted to the study of the problems of formation of the system of social responsibility in the period of transition to the market economy. The relationship between the level of social responsibility in the region and entrepreneurial activity of the population has been demonstrated. An important part in formation of the system of social responsibility has been assigned to local self-government authorities. The article proves that a comprehensive interaction with the population in Kuzbas in the 1990s helped to create favourable adaptation environment, which undoubtedly increased employees' potential, as well as helped many of them enter into market economic system.

Key words: social responsibility; entrepreneurship; social policy; unemployment.

Изменения в нашей стране в 90-е гг. XX в. выдвинули на первый план задачу развития социальной активности населения, формирования предпринимательских навыков и на базе этого создания емкого среднего класса. Для этого в России в рамках отдельных регионов разрабатывались многочисленные программы по развитию малого предпринимательства, но эффект от них был незначителен. Некоторый рост предпринимательской активности в начале 1990-х гг. сменился резким спадом к концу десятилетия. Особенно значительное сокращение числа малых предприятий произошло в 1998–99 гг.

В Кемеровской области резкое сокращение числа малых предприятий, особенно в шахтерских городах, похоронило надежды властей на ликвидацию безработицы за счет малого предпринимательства.

Причина этого явления состояла в том, что рынок рабочей силы оставался аморфным. Отсутствие реальной государственной поддержки и организационных навыков, недальновидная политика ряда органов местного самоуправления не способствовали созданию условий для формирования цивилизованного рынка рабочей силы.

С приходом новой администрации в Кемеровской области в конце 1990-х гг. была предпринята попытка изменить отношение к малому предпринимательству через создание системы социальной ответственности, которая предполагала трехстороннюю осно-

ву: изменение социальной ответственности властей всех уровней, предпринимателей, а также работников.

Новое руководство сделало упор прежде всего на сильную социальную политику, когда на первое место выдвигается человеческий фактор. Профессор Кемеровского государственного университета Л.Л. Шпак предлагала решать эту задачу в двух направлениях. «Во-первых, путь универсализации социального обеспечения по строго ограниченному спектру благ и услуг с одновременной индивидуализацией помощи, поддержки за пределами минимума. Избирательное предоставление благ и услуг, привилегий и льгот будет способствовать более точному направлению ресурсов по тем адресам, где запросы адекватны возможностям общества и потребителей.

Во-вторых, путь активизации жизненных сил и творческих устремлений наиболее подвижной и инициативной части населения, ныне относящейся к слабо защищенным социальным группам и категориям» [1, с. 31]. Действительно, потерявшие работу или находившиеся в системе скрытой безработицы долгое время рассматривались как однородная масса, и по отношению к ним проводилась соответствующая социальная политика. Однако население значительно различалось по уровню адаптационных возможностей и предрасположенности к предпринимательской инициативе.

Во-первых, выделялись люди 30-летнего возраста. Они были более мобильны, менее зависели от сложившегося образа жизни, профессии, должности. Жизненные стереотипы этой возрастной категории к этому времени еще не сформировались окончательно, и поэтому их психика была более подвижна и имела большие возможности для маневра.

Во-вторых, в отдельную категорию можно было выделить людей старше 50 лет. Их адаптация в значительной мере облегчалась наличием у них и их детей определенных материальных и нематериальных (профессия, квалификация) благ, с которыми они могли войти в рыночные отношения. Правда, на мобильность этой части населения накладывали отпечаток такие факторы, как возраст, здоровье, жесткие рамки сложившегося поля жизненных и поведенческих стереотипов.

Третью группу составляли люди 30-50-летнего возраста. У них наблюдалась наиболее низкая степень адаптации. В этот возрастной период человек либо не обеспечен благами в достаточной мере, либо ему не дают спокойно жить проблемы, связанные с обустройством детей. Поэтому на людей этой возрастной группы, составлявшей более 30 % населения Кузбасса, оказывали большое психологическое воздействие всякие перемены, связанные с работой. В составе потерявших работу и состоявших на учете в службе занятости эта возрастная группа составляла 56,4 %. Еще больше представитель этой группы мы видим среди безработных, которые искали работу от 2 до 12 месяцев и более (70 %). В конце 1990-х гг. этот фактор стал учитываться руководством Кемеровской области.

В этот период был установлен более строгий контроль за распределением денежных средств с целью расширения работ по созданию новых рабочих мест. В конце 1997 г. президиум межведомственной комиссии по социально-экономическим вопросам угледобывающих регионов утвердил положение о порядке формирования и финансирования из средств государственной поддержки отрасли программ местного развития и обеспечения занятости для шахтерских городов и поселков. В соответствии с этим до-

кументом в Кузбассе средства господдержки для реализации программ местного развития распределялись по следующим направлениям:– осуществление выплат территориальным органам службы занятости для оказания консультационных услуг работникам шахт и разрезов перед предполагаемым увольнением, подразделений военизированных горноспасательных частей в связи с ликвидацией или сокращением штатов, а также работникам ликвидируемых.

угледобывающих компаний и шахтостроительных организаций;

– профессиональное консультирование и переобучение высвобождаемых и высвобожденных работников;

– организация общественных работ;

– поддержка массового бизнеса;

– содействие в создании новых рабочих мест.

Региональные власти области стали более активно участвовать в процессе реструктуризации угольной промышленности. Органы местного самоуправления шахтерских городов и исполнительной власти разрабатывают проекты трехсторонних договоров с Минэнерго России, которые затем вместе с необходимыми технико-экономическими обоснованиями предоставляются в ГУ «Соцуголь», а затем — в Минэнерго России. На основании представленных проектов Минэнерго заключало трехсторонние договоры с администрацией Кемеровской области и органами местного самоуправления шахтерских городов о порядке предоставления и использования средств государственной поддержки угольной отрасли, направляемых на финансирование программ местного развития. Затем органы местного самоуправления заключали двусторонние договоры с исполнителями проектов, в которых четко оговаривались социальные условия:

– количество работников, которым должны быть оказаны предувольнительные консультации;

– численность работников, которые будут переучены;

– количество граждан, привлекаемых на общественные работы;

– количество создаваемых новых рабочих мест по срокам исполнения;

– объемы финансовых, материальных и прочих ресурсов (в том числе здания, сооружения, оборудование, материалы и др.) за счет других источников, привлекаемых на реализацию инвестиционных проектов.

Активное вмешательство органов местного самоуправления позволило направить значительную часть средств государственной поддержки на поддержание мощностей и техническое перевооружение действующих предприятий и уже в 1998 г. улучшить их технико-экономические показатели. В результате внедрения прогрессивных технологий и высокопроизводительной техники на ряде шахт производительность рабочего по добыче и себестоимости 1 т угля стали выше, чем на разрезах. «Так, в июле 2001 г. себестоимость 1 тонны по Кузбассу составила 223,8 рублей на шахтах пологого падения угольных пластов. Она соответствовала уровню затрат угольных разрезов, а на ряде шахт была даже ниже, чем на разрезах.

Повысилась и производительность труда на шахтах. На ряде шахт производительность труда по добыче стала соответствовать уровню производительности труда на разрезах и даже превысила ее. Наиболее высокий уровень производительности труда на шахте «Соколовская» — 259,1, «Есаульская-Н» — 248, «Полосуханская» — 218, «Кушеяковская» — 193,2, «Грамотеинская» — 172,9 тонны в месяц» [2, с. 87].

Положительные изменения произошли и в структуре федерального финансирования мероприятий по ликвидации особо убыточных и неперспективных угольных шахт и разрезов Кузбасса. На 01.01.2001 г. из государственного бюджета было выделено более 2 млн р., из них на социальные проблемы — 1 349 185,4 тыс. р., или 66,2 %. Увеличение финансирования социальных проектов привело к определенным положительным изменениям в шахтерских городах. Так, в Анжеро-Судженске было организовано строительство двух жилых домов для семей, которые размещались на подработанных территориях шахт. Холдинговая компания «Соколовская» построила для жителей города Киселевска храмовый комплекс. В поселке Бачаты был построен 60-квартирный дом, в Прокопьевске — 124-квартирный дом.

Главное внимание в социальной программе руководства региона уделялось созданию новых рабочих мест. «Только за два года были введены в эксплуатацию шесть угольных предприятий: шахта № 7, разрезы «Караканский-Южный», «Майский», «Щегловский», «Октябрьский», «Щербинский». Приняты в работу шахта «Талдинская-Западная-2», первая очередь пускового комплекса разреза «Камышанский», ЦОФ «Антоновская», шахта-участок разреза «Моховский».

В целом по Кузбассу до 2005 г. администрацией было запланировано ввести в строй действующих не менее 10 шахт и 7 разрезов. Это должно было обеспечить работой 5,5 тысяч горняков» [3, с. 4].

Наблюдались положительные сдвиги и в других отраслях промышленности шахтерских городов. Например, в Прокопьевске за 2000 г. рост объема производства произошел в ОАО «ПЗША» (на 13 %), ОАО «Завод «Продмаш»» (в 3 раза), ОАО «Электромашина» (в 1,3 раза). Это, несомненно, улучшило социальную атмосферу в шахтерских городах и положительно отразилось на адаптационных возможностях населения.

В этот период органы местного самоуправления стали больше обращать внимания на улучшение работы служб занятости, увеличивается финансирование этих структур. С января 2001 г. деятельность служб занятости полностью финансировалось из федерального бюджета. В результате доходы департамента службы занятости значительно увеличились (табл. 1).

Таблица 1

*Доходы департамента занятости
Кемеровской области за 1995–2000 гг.*

Год	Денежные поступления, млн р.	По отношению к предыдущему году (в %)
1995	182,5	–
1996	171,1	93,7
1997	203,1	118
1998	204,6	100,7
1999	297,9	145,6
2000	461,8	155

Повысился профессионализм в работе служб занятости. Также активизировалась

работа по созданию новых рабочих мест за счет господдержки для высвобожденных работников угольных отраслей по программе местного развития (ПМР). В 1998 г. по этой программе было создано 1 205 рабочих мест, в том числе 512 временных и 693 постоянных. В 1999 г. создано уже 2 813 рабочих

мест, из них 1 238 временных и 1 575 постоянных.

Активная социальная политика администрации Кемеровской области в конце 1990-х гг. способствовала стабилизации социально-психологического климата на рынке труда. Об этом можно судить по данным табл. 2.

Таблица 2

Движение кадров в Кемеровской области

Год	Принято работников		Выбыло работников					
			всего		в том числе по сокращению штатов		в том числе по собственному желанию	
	чел.	в % к среднесписочной численности	чел.	в % к среднесписочной численности	чел.	в % к среднесписочной численности	чел.	в % к среднесписочной численности
1998	255 450	26,5	293 201	30,4	24 753	2,6	195 983	20,3
1999	270 916	28,9	285 157	30,4	22 344	2,4	194 700	20,7
2000	311 864	33,6	322 611	34,7	15 477	1,7	227 069	24,4
2001	315 438	34,6	357 650	39,3	12 343	1,5	239 689	26,3

Источник: [4, с. 251].

Данные табл. 2 свидетельствуют о том, что в Кузбассе наблюдалось ежегодное снижение численности работников, уволенных по сокращению штатов. В 2001 г. в абсолютном выражении численность таких работников сократилась в 2 раза. В тоже время происходило ежегодное увеличение числа работников, уволившихся по собственному желанию — в 2001 г. они составили 26,3 % к среднесписочной численности. Это свидетельствует о том, что работники более решительно разрывали порочную ситуацию состояния неопределенности, надеясь найти себе применение на рынке труда области. То есть, мобильность населения повышалась, что положительно сказывалось на формировании рынка труда в Кузбассе.

В конце 1990-х гг. в регионе происходили изменения и в уровне социальной ответственности предпринимателей.

В первый период формирования новых производственных отношений собственники различного уровня были заняты только одним: поскорее и побольше получить при минимуме трудовых усилий. В конце рассматриваемого периода наблюдались качественные изменения в отношении руководителей многих предприятий к своей рабо-

те. Перспектива и социальное содержание становятся стержнем работы многих руководителей предприятий. Увеличивается объем собственных и привлеченных средств в развитие производства и создание безопасных условий труда на предприятиях. В угольной отрасли было закрыто более 200 немеханизированных забоев и одновременно открыто 70 комплексно-механизированных забоев. На шахте им. С.М. Кирова руководство в поисках путей выхода из кризиса наладило сотрудничество с немецким НИИ.

Постоянный обмен специалистами, создание прочных деловых связей позволили приблизить уровень технической оснащенности и условия безопасности труда рабочих в регионе к европейскому уровню.

Разнообразные производственные и социальные мероприятия были осуществлены на разрезе «Кедровский». За несколько лет десятки семей получили жилье европейского качества, улучшилось социальное обеспечение горняков.

Руководители предприятий активно восстанавливали производственные связи, воссоздавали межотраслевые технологические цепочки. Показателем этого явилась созданная в ноябре 1998 г. Ассоциация химических

предприятий Кузбасса «Химия Кузбасса», объединившая все химические предприятия региона, независимо от форм собственности и управления.

Значительные изменения произошли и в системе социальной ответственности на уровне трудовых коллективов. Прежде всего, была восстановлена ее стержневая часть, индивидуальная ответственность. Причем это восстановление происходило на совершенно иной социальной базе. Неопределенный собственник постепенно превращается в конкретного собственника, у которого стабильность и будущность выходят на первое место. Ради восстановления или развития предприятия, достижения определенных производственных целей рабочие коллективы сознательно шли на самоограничение: замораживается, а порой даже снижается, рост заработной платы, ограничиваются некоторые социальные мероприятия. Причем, это не прежнее командное самоограничение ради отдаленного светлого будущего. Происходит просчитанное ограничение потребления собственником ради достижения определенного рыночного успеха. Когда завод «Сибстекло» оказался в сложном финансовом положении и возникла реальная угроза закрытия, коллективный собственник сознательно пошел на значительные материальные ограничения. Коллективные усилия работников спасли предприятие.

Показателен и пример шахты «Первомайская». В середине 1990-х годов шахта осталась без денег и новой техники. Это явилось следствием событий первой половины 1990-х годов, когда коллектив потрясли шахтерские забастовки, голодовки, пикеты, нарушилась дисциплина труда. Как результат, в сентябре 1995 г. на шахте произошел мощный взрыв. После этого добыча угля упала ниже критической отметки — в 1997 г. шахта добыла 314,8 тыс. т угля, в шесть раз меньше, чем в 1987 г. Шахту спасло лишь изменение уровня социальной ответственности руководства города и предприятия, а также шахтеров. Руководству удалось найти деньги на частичное погашение задолженности по заработной плате и, главное, выстроить реальную перспективу развития шахты. На предприятии изменились социальные отношения, коллектив осознал себя реальным

собственником предприятия. Когда на шахте готовили к запуску лаву 31-71, которая стала самой большой по протяженности за всю историю предприятия, коллектив работал без выходных. Никто не считался со временем, люди сутками не выходили на поверхность. Лаву запустили в рекордные сроки, и с начала 2001 г. шахта «Первомайская» выдала на-гора 774,2 тыс. т угля.

О том, что рабочие многих предприятий Кузбасса стали ощущать себя не временщиками, а активными участниками производственного и управленческого процесса, говорили результаты опроса в Новокузнецке, проведенного Кузбасским центром изучения общественного мнения в октябре 1999 г. В частности, около 80 % металлургов внимательно следили за событиями, которые развивались вокруг управления металлургическим комбинатом. При этом они активно обсуждали проблемы своих предприятий в первичных коллективах (53 % очень часто, 40 % не очень часто).

На предприятиях Кузбасса возродилось соревнование за высокие показатели труда. В июле 2001 г. в забое ОАО «Разрез Бачатский» чествовали победителей — работников участка № 1. Только экскаваторная бригада с «Мариона» № 4 отгрузила за смену 51 190 т высококачественного угля. В истории угольной промышленности России и бывшего Союза это был фантастический результат.

Соревнование шахтеров по увеличению добычи угля привело к необходимости создания в Кузбассе областного Клуба миллионеров. В 2002 г. в этом клубе уже было 19 очистных бригад, а бригада В.В. Щербакова с шахты «Распадская» установила всероссийский рекорд, добыв за год 3 млн 100 тыс. т угля из одной лавы. На 2003 г. уже 31 бригада взяла на себя обязательство добыть за год по 1 млн т угля и больше. Все это достаточно успешно формировало в рабочих коллективах атмосферу социальной устойчивости, работники более уверенно ощущали себя в новой системе социальных отношений. Тысячи работников более решительно действовали на рынке труда в поисках своей ниши для приложения трудовых усилий. Тем более что в конце 1990-х гг. потребность в новых работниках на предпри-

ятиях Кузбасса постепенно увеличивалась (табл. 3).

Таблица 3

Потребность в новых работниках на предприятиях Кузбасса, чел.

Год	Заявленная потребность (на конец года)	Нагрузка незанятого населения на одну заявленную вакансию (на конец года)
1997	5 694	545,1
1998	3 839	764,5
1999	8 100	244,3
2000	12 826	235,8
2001	14 175	132,4

Источник: [5, с. 9–97].

Как видно из табл. 3, в 2000 и 2001 гг. потребность в работниках резко увеличилась (в 2001 г. — в 2,5 раза по сравнению с 1997 г.), а нагрузка на одну заявленную вакансию уменьшилась в 4 раза. Особенно заметно снижалась нагрузка на одну заявленную вакансию в шахтерских городах. В Киселевске этот показатель составлял в 1997 г. 10,9, в 2001 г. — 2,7; в Междуреченске соответственно 11,5 и 2,6; в Мысках — 35,1 и 5,1.

Положительные изменения на рынке труда Кузбасса, приток более адаптированных к новым условиям работников способствовали активизации предпринимательской активности населения. «Если на 1 января 2000 г. в области насчитывалось 9 982 малых предприятия, то на 1 января 2002 г. — 13 911» [6, с. 104]. В малом предпринимательстве трудились 170 тыс. чел. В 2002 г. в Куз-

бассе была принята программа государственной поддержки малого предпринимательства на 2002–2004 гг. Были выделены квоты в 15 % для субъектов малого предпринимательства при размещении заказов для областных нужд. В области было завершено создание структуры государственной и общественной поддержки малого предпринимательства. «Она включала в себя 120 организаций. В 2002 г. было профинансировано 214 проектов малого бизнеса на сумму 120 млн р. за счет всех источников. На начало 2003 г. доля малого бизнеса в налоговых поступлениях в бюджет всех уровней достигла 10 % (2,4 млрд р.)» [7, с. 22–23].

Литература

1. Шпак Л.Л. Современная социальная политика // Социальная политика и местное развитие. Кемерово, 2000. 310 с.
2. Трушина Г.С., Брагин В.Е., Пристах Я.В. название статьи? // Социальная политика и местное развитие. Кемерово, 2000. 310 с.
3. Тулеев А.Г. Горняцкому роду – не бывать переводу! // ТЭК и ресурсы Кузбасса. 2001. № 3. С. 2-7.
4. Города и районы Кузбасса. Статистический сборник. Кемерово, 2002. 251 с.
5. Города и районы Кузбасса: стат. сб. Кемерово, 103 с.
6. Девяткин Г.Т. Роль рынка труда в становлении предпринимательства в 90-е годы XX века // Современное предпринимательство: социально-экономическое измерение: сб. ст. Воронеж, 2003. 257 с.
7. Тулеев А.Г., Ким Ю., Микельсон А. Кузбасс-2002: итоги, проблемы, задачи. Кемерово, 2002. 104 с.