

319-324

5. Inglehart R., & Welzel Ch. (2009) How Development Leads to Democracy: What We Know about Modernization. *Foreign Affairs*, 88(2), 33-48.
6. Kohli, A. (2004). *State-Directed Development: Political Power and Industrialization in the Global Periphery*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
7. Przeworski A. & Limongi F. (1997) Political Regimes and Economic Growth. *Journal of Economic Perspectives*, 1037.
8. Yap, O. F. (2012) A Strategic Model of Economic Performance and Democratization in South Korea and Taiwan. *British Journal of Political Science*, 42(1), 213-239.
9. Обращение Президента Республики Казахстан по вопросам перераспределения полномочий между ветвями власти 25 января 2017 г. // Официальный сайт Президента республики Казахстан [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.akorda.kz/ru/speeches/internal_political_affairs/in_speeches_and_addresses/obrashchenie-prezidenta-respubliki-kazahstan-po-voprosam-pereraspredeleniya-polnomochii-mezhdu-vetvyami-vlasti
10. Yang, B. (2011). Political Democratization, Economic Liberalization, and Growth Volatility. *Journal of Comparative Economics*, 39(2), 245–259.
11. Нуреев, Р. М., Латов, Ю. В. (2010). Человеческий и социальный капитал как основа современной экономики. *Этап: экономическая теория, анализ, практика*, 5, 139-154.
12. Смолян, Г.Л., Тоболев, К.В. (1974). Человеческий фактор в системах управления. М.: Знание.
13. Keeley, B. (2007). *Human Capital: How What You Know Shapes Your Life*. OECD Insights. Paris: OECD Publishing.
14. Молчанова В.А. Человеческий капитал в инновационной экономике: альтернативные концептуальные подходы // Экономика и предпринимательство. 2016. № 11-2 (76-2). С. 838-841.
15. Послание Президента Республики Казахстан Н. Назарбаева народу Казахстана. 31 января 2017 г. // Официальный сайт Президента Республики Казахстан [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/poslanie-prezidenta-respubliki-kazahstan-nazarbaeva-narodu-kazahstana-31-yanvarya-2017-g
16. Blair, M.M. (2011). An economic perspective on the notion of 'human capital.' In A. Burton-Jones and J.-C. Spender (Eds.), *The Oxford Handbook of Human Capital* (pp. 49-70). Oxford, UK: Oxford University Press.
17. Lukac, M. (2011). The 5 most prominent management trends of the 21st century. *International Business Times*, 28 February, <http://www.ibtimes.com/5-most-prominent-management-trends-21st-century-271373>
18. Weber, M. (1965) *Politics as a Vocation* / Trans. By H.H. Gerth and C. Wright Mills. - Philadelphia: Fortress Press.
19. Masciulli, J., Molchanov, M.A., & Knight, W. A. (2009). Political leadership in context. In J. Masciulli, M.A. Molchanov & W.A. Knight (Eds.), *The Ashgate Research Companion to Political Leadership* (pp. 3-27). Burlington, VT: Ashgate.
20. Тержанова А.Ж. Опыт социальных реформ Китая // Теория и практика инновационного менеджмента: отечественный и зарубежный опыт. - Караганда, 2013 – URL: <http://articlekz.com/article/6241>

ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ КАЗАХСТАНА

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы оценки социального потенциала промышленных предприятий Казахстана, в частности, возможности и ограничения устойчивого развития промышленных предприятий «АрселорМиттал Темиртау» и «Казахмыс» в посткризисный период. Для сбора и анализа информации авторами использовались глубинные интервью с топ-менеджерами предприятий, фокус-группы с основными категориями персонала, массовые опросы работников предприятий, корреляционно-регрессионный, факторный и кластерный анализы.

Ключевые слова: промышленные предприятия Казахстана, оценка социального потенциала, преобразования, иностранные инвесторы, стратегия рыночной адаптации.

Аңдатпа. Мақалада Қазақстанның өнеркәсіптік кәсіпорындарының әлеуметтік әлеуетін бағалау мәселелері, атап айтқанда дағдарыстан кейінгі кезеңде «АрселорМиттал Темиртау» және «Қазақмыс» өнеркәсіптік кәсіпорындарын орнықты дамыту мүмкіндіктері мен шектеулері қарастырылады. Ақпаратты жинау мен талдау үшін авторлар кәсіпорындардың топ-менеджерлерімен тереңдетілген сұхбат, персоналдың негізгі санаттарымен фокус-топтар, кәсіпорындардың қызметкерлеріне сауалнама

жүргізіп, түзету-регрессивті, факторлық және кластерлік талдауды пайдаланды.

Тірек сөздер: Қазақстанның өнеркәсіп кәсіпорындары, әлеуметтік әлеуетті бағалау, жаңарулар, шетелдік инвесторлар, нарықтық бейімделу стратегиясы.

НУРБЕКОВА Ж. А.

д.соц.н., профессор кафедры социологии и социальной работы КазНУ имени аль-Фараби

ЖАНАЗАРОВА З. Ж.

д.соц.н., профессор кафедры социологии и социальной работы КазНУ имени аль-Фараби

БЕЙСЕНОВА А.

преподаватель кафедры социологии КарГУ имени А. Букетова

Для обеспечения устойчивого развития казахстанской экономики необходимо проведение реиндустриализации, что означает трансформацию многих промышленных предприятий. Устойчивое развитие формируется системным наращиванием потенциала предприятия. Потенциал предприятия формируется за счет совокупности ресурсов и возможностей предприятия. Этот потенциал характеризуется как финансовый, маркетинговый, технологический, социальный, организационный, информационный. Особо важно отслеживать восприятие заинтересованными группами изменений и возникающих противоречий, чтобы понять, происходит ли наращивание потенциала предприятия. В каких его элементах возникли разрывы и что следует предпринять для их преодоления.

Обратим внимание на такой компонент потенциала предприятия как отношение работников к производству. Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. сформировали методические основы изучения отношения к труду работников промышленных предприятий. Руководствуясь понятиями «отношение к труду как к средству жизни и как к потребности», ученые рассматривали, как сложились два типа ориентаций рабочего. Эти типы следующие: ориентация на заработок и ориентация на содержание труда. Кроме того, учеными анализировались такие составляющие труда как характер и содержание труда, мотивы и стимулы трудовой деятельности в сравнительных исследованиях отношения к труду советских и

американских рабочих 60-х гг., в сравнительных исследованиях рабочих Ленинградского времени и Санкт-петербургских 90-х гг. На основе этого изучались тенденции изменений мотивации труда в советские и постсоветские годы.

Норт Д. показал, что экономические изменения могут заканчиваться неудачей потому, что недооценивается фундаментальная роль ценностей и убеждений в поведении людей. Коллинз Д. определила, что успешная трансформация предприятий возможна при сочетании сильной культуры (ценностей) с непрерывными изменениями в технике и технологиях.

Камерон Э.И., Грин М. пришли к выводу, что при проведении преобразований необходимо сочетать различные модели управления изменениями, обратив внимание на влияние стилей и навыков руководителей.

Дак Д. проанализировал воздействие эмоций на эффективность преобразований. Он отметил, что большое значение в современных преобразованиях имеет эмоциональный и поведенческий аспект в слиянии компаний, реорганизациях и прочих преобразованиях. Все это сопряжено с явным или подавленным проявлением чувств и задетого самолюбия.

Исследовательская задача состоит в изучении возможностей и ограничений устойчивого развития промышленного предприятия «АрселорМиттал Темиртау» и «Казахмыс» после кризисной ситуации. Эволюция возможностей направляется, согласно Норту Д., ценностями, убеждениями,

установками работников предприятий. Эти представления обуславливают понимание происходящего, проявляются в отношении к нему и реализуются в поведении. Представления в значительной мере формируются опытом. Работники принимают решения (делают выбор) на основе убеждений, добиваясь собственных целей, оценивают результаты своих действий и меняют установки. Изменяющиеся представления подталкивают к преобразованиям, которые могут быть успешными (наращивается потенциал развития) или неудачными (потенциал разрушается).

Работники предприятия активно конструируют социальную реальность для себя и для других. Отслеживая убеждения, оценки и намерения работников, воздействуя на них, а затем, корректируя стратегию своих действий, менеджмент способен обеспечить устойчивое развитие предприятия.

1. Методы. Объектом исследования являются два промышленных предприятия: «Казахмыс» и «АрселорМиттал Темиртау». Эти предприятия относятся к промышленной отрасли. Они перенесли кризис 1990-х годов, но остаются лидерами в своих сегментах рынка, равны по численности работников и относятся к крупным по размерам. Общее в ключевых характеристиках позволяет нам рассматривать эти два предприятия как однородный объект исследования.

После длительного кризисного периода на предприятиях появились новые руководители. Хотя природа изменений была одна и та же, различались предприятия способами их проведения: стиль руководства, глубина преобразований, охват подразделений, скорость, переход промышленных предприятий в частные руки, приход иностранного инвестора.

Для сбора и анализа информации использовались глубинные интервью с топ-менеджерами предприятий, фокус-группы с основными категориями персонала, массовые опросы работников предприятий, корреляционно-регрессивный, факторный и

кластерный анализы с использованием программы IBMSPSSStatistics.

На предприятии «Казахмыс» опросы проводились в 2013-2015 гг., объем выборки 1000 человек. На предприятии «АрселорМиттал Темиртау» объем выборки 1000 человек также в период 2013-2015 гг. Выборка случайная по спискам управления кадров. Динамика профиля выборок представлена в табл. 1

Также было проведено глубинное интервью с топ-менеджерами предприятий 2012-2015 гг.

Таблица 1. Социальный профиль выборок (в %)

Индикаторы	Казахмыс	Арселор Миттал Темиртау
<i>Пол:</i>		
Мужской	57,3	68,3
Женский	42,7	31,7
<i>Образование:</i>		
Ниже среднего	5,4	0,9
Среднее общее	39,6	36,8
Среднее специальное	36,0	26,7
Незаконченное выс.	3,0	3,4
Высшее	16,0	32,2
<i>Род занятий:</i>		
Основной рабочий	33,7	52,4
Вспомогательный рабочий	28,9	3,1
Руководитель	18,2	10,0
Служащий	19,2	34,5
		46,2
Средний возраст, лет	43,0	46,2

2. Оценка ресурсов. Оценка социального, организационного потенциала.

В Казахстане в целях стабилизации социально-экономической системы была разработана адекватная социальная политика, которая позволила улучшить социальное самочувствие граждан. От выбора концептуального направления социальной политики зависела устойчивость и стабильность общества. Одной из приоритетных государственных задач было улучшение благосостояние населения и развитие социального партнерства.

Переход промышленных предприятий в частные руки, приход иностранного инвестора обозначил противоречия между наемными работниками и работодателем. Вследствие чего возникла необходимость формирования

системы регулирования трудовых отношений с непосредственным участием государства. Были приняты ряд правовых документов, Закон РК «О коллективных договорах» (1992), Закон РК «О профессиональных союзах» (1993), Постановление президента РК Н.А. Назарбаева «О социальном партнерстве в области социально-экономических и трудовых отношений» (1994), Закон «О социальном партнерстве в Республике Казахстан» (2000), Трудовой кодекс РК (2007), которые стали основой для развития социального партнерства в трудовой сфере.

Конструктивное взаимодействие между субъектами трудовых отношений возможно было на основе социального партнерства, системы цивилизованных общественных отношений, обеспечивающих согласование и защиту интересов работников, работодателей, предпринимателей, различных социальных групп, слоев, их общественных объединений, органов государственной власти, местного самоуправления на основе договоров, соглашений, достижения консенсуса по важнейшим направлениям социально-экономического и политического развития.

Развитие системы социального партнерства на промышленных предприятиях значительно отличается от других сфер деятельности. Тяжелые или вредные условия труда, физический труд, работа на опасных участках, труд, связанный с риском для здоровья и жизни рабочего, определяют объем социальных обязательств работодателя. Как показывает практика, перед профсоюзами, рабочими всегда встает вопрос по преодолению противоречий с работодателем по вопросам оплаты труда, ее индексации с учетом инфляции, расширения пакета социальных гарантий, выполнения условий коллективного договора руководством предприятия.

На вопрос «Что характерно для вашего предприятия?», мы получили следующее распределение ответов (табл. 2).

По мнению респондентов-работников предприятия, высокие показатели «участия

наемных работников в договорных трудовых отношениях» и «оценка экономического состояния предприятия» являются сильной стороной предприятий. Однако анализ результатов опроса на обоих предприятиях не выявил взаимосвязи между участием наемных работников в договорных трудовых отношениях, с одной стороны, и переменной «оценка экономического состояния предприятия» – с другой. Вероятно, качество социального потенциала переоценивается работниками, но он не вносит ожидаемого вклада в экономический рост, и его значение явно недооценивается менеджментом.

Таблица 2. Аспекты деятельности предприятий (в%)

Параметры	Казахм ыс	Арселор Миттал Темиртау
Квалифицированные работники	70,0	62,8
Устойчивый и сплоченный коллектив	42,6	57,3
Устойчивый спрос на продукцию предприятия	59,0	36,4
Высокое качество продукции	21,5	33,7
По-новому мыслящие энергичные руководители	10,2	14,9
Современное оборудование и технологии	14,6	15,8
Хорошая организация и оплата труда	10,2	18,1

Руководители предприятия концентрируют усилия на маркетинговой деятельности и продажах, наращивая маркетинговый (рыночный) потенциал. Более слабое взаимодействие оценки экономического состояния предприятия зафиксировано с такими параметрами, как оценка использования новых технологий, организации и оплаты труда, по-новому мыслящих энергичных руководителей. И здесь мы обнаруживаем проблему. С одной стороны, общепризнано, что эти характеристики, описывающие технологический и организационный (управленческий) потенциал, имеют первостепенное значение для устойчивого развития предприятия. С другой, именно эти параметры получили самые низкие оценки

работников, и эти оценки в ходе преобразований повышались медленнее других. Проведенные первоочередные преобразования еще не стали системными, оставляя разрывы между взаимосвязанными элементами потенциала. Величина расхождения между существующим уровнем основных параметров потенциала и уровнем, необходимым для устойчивого развития предприятия, определяет глубину и ресурсоемкость преобразований. Чем глубже и разностороннее преобразования, тем больше социальных напряжений они вызывают, что обуславливает высокую сложность и социальную ориентированность управления преобразованиями. В оценке будущей динамики экономического состояния работники сдержанно оптимистичны: почти поровну их ответы распределились между вариантами «не изменится» и «улучшится», и лишь 10% из них полагают, что экономическое состояние их предприятия ухудшится. Чем больше возраст работников, ниже их образование, зарплата и социальный статус, тем меньше надежд на улучшение работы предприятия. Опасения связаны более всего, как показывают ответы на открытый вопрос, с устаревшими технологиями: «стареет оборудование, слабое обновление, техническое развитие». Это остается острой проблемой, но именно преимущества в технологиях являются основой долгосрочной конкурентоспособности промышленных предприятий в Казахстане.

В современных условиях Казахстан практически не располагает собственной технологической базой для перехода к инновационному типу развития. Создаваемые разрозненные технопарки, инкубационные центры - лишь исходные наброски к реформе инновационной инфраструктуры. Они не приобрели системного характера, не покрывают основных позиций индустриально-инновационной программы. Заводы и объекты продолжают работать в основном на прежней советской технологии. Низки инвестиции в подготовку кадров. Отсюда и низкая производительность труда. В США сталевар получает в месяц 5 тысяч долларов с тонны

металла, а его казахстанский коллега - лишь 100 долларов. За последние 10 лет компании мало что сделали для модернизации существующих комбинатов. Даже при строительстве новых предприятий используется далеко не передовая технология. Так поступил и АрселорМиттал Темиртау при создании трубопроводного завода. На Соколовско-Сабайском горно-промышленном комбинате строится электросталеплавильный завод с производством металлизированных окатышей, что позволит исключить мартены из производства. По оценкам экспертов, казахстанские предприятия продолжают выпускать чистые металлы. Строят преимущественно горнорудные предприятия, а не заводы по производству сплавов и других изделий пятого-шестого переделов. На внешнем рынке спрос на сплавы и технологические товары. Почти вся выпускаемая продукция вывозится за пределы Казахстана, а на внутреннем рынке остается небольшая часть. Цель иностранного инвестора - используя дешевизну рабочей силы и исходного сырья, извлекать максимальную прибыль. Позиция компаний-монополистов в сырьевых отраслях такова, что они не заинтересованы в развитии обрабатывающего сектора, за исключением небольших проектов по улучшению технологических показателей в рамках добычи сырья или сырьевого передела. Совершенно бесперспективно пытаться привязать иностранные компании к старым реанимируемым заводам, которые в прошлом специализировались на технологически отсталых схемах и продукции их не соответствуют современному уровню производства. Ведущим звеном преобразований могут и должны явиться собственные научно-технические разработки и инновации. Ждать готовых идентичных зарубежных технологий, которые бы учитывали особенности их использования на месте, не приходится. Инвесторы не допустят конкурентоспособных технологий, снижающих эффективность зарубежных аналогов. Поэтому специально разработанной

программой индустриально-инновационного развития (май, 2003 г.) планируется увеличить ВВП Казахстана в 3,5 раза. Основной целью является создание экспортноориентированных производств с высокой добавленной стоимостью, конкурентоспособных на внешнем рынке. Проблема заключается в том, чтобы объединить усилия государственно-частного предпринимательства, технически перерезоружить ее и вывести на качественно новый конкурентоспособный уровень. Необходим выход Казахстана на новый уровень сотрудничества с иностранными инвесторами. Органической связкой, неотъемлемым элементом взаимосвязи между исходной базой- «производством» - и конечным результатом иностранных инвестиций- «прибылью» - должны явиться высокие технологии и гегерирующая их наука, привлекая частные инвестиции в экономику. Они должны сосредоточить усилия на развитие производств, связанных с глубокой переработкой сырья и материалов, создавать условия для развития производственной инфраструктуры и информационных технологий.

3. Динамика социального потенциала

Ценности, убеждения и ожидания работников меняются в процессе преобразований, определяя отношение к происходящему и потенциал развития. Каких конкретно изменений в работе предприятия вы опасаетесь больше всего? Цели стратегии выживания определяли способ проведения преобразований: а) кардинально менялась структура, объединялись цеха и отделы; б) численность работников уменьшилась вдвое; в) доминировал тип управления преобразованиями – ориентация на задачи (результат), стиль управления – жесткий, авторитарный. Приверженность авторитаризму характерна как для директоров приватизированных, так и для руководителей новых частных предприятий. Однако, если у директоров старых предприятий необходимость авторитарного управления не вызывает сомнений, то директора новых

частных предприятий часто говорят о вынужденном его использовании, невозможности реализации полицентричной модели власти из-за особенностей деловой культуры, сложившейся на предприятии. Данное утверждение подтверждается и материалами интервью с профсоюзными лидерами. «Сегодня руководители предприятия зачастую используют авторитарный метод управления. Им удобно использовать авторитаризм, демонстрировать свою власть. Но и мы не миримся с этой ситуацией, т.к. я (Щетинин В.С.) являюсь депутатом Областного маслихата и могу также использовать административный ресурс».

Стремление директоров сохранять контроль над процессами, происходящими на предприятии, концентрация финансового ресурса в одних руках еще долго будут предопределять доминирование авторитарной модели управления на казахстанских предприятиях.

Чаще всего сторонниками такой модели выступают молодые директора. В данном случае ситуация на казахстанских предприятиях значительно отличается от российской, т.к. во-первых, в качестве директоров выступают иностранные граждане, и во-вторых, молодые люди, занимающие руководящие должности на предприятии, демонстрируют авторитарность, и непримиримость с позицией наемных рабочих. Подтверждением является трудовой конфликт на Анненском руднике корпорации «Казахмыс» в г. Сатпаев в 2012 году.

В этих условиях наиболее значимы были оплата труда (этот вариант ответа выбрали 84% респондентов), гарантия занятости (54%), хорошие отношения в коллективе (52%) и поощрение, поддержка сотрудников (48%). Ценностная мотивация, связанная с использованием творческого потенциала работников, их инициативностью и развитием (интересная, творческая работа, возможность профессионального роста, свобода в организации работы), значительно ослаблена (10–15% указывают на эти ценности). В

период «выживания» быстро растет значение гарантии занятости, менее чувствительны к ее снижению молодые работники и руководители. Одновременно снижается значение санитарно-гигиенических условий труда, которые до начала преобразований входили в первую по значимости тройку, но теперь, когда нужно сохранить уровень удовлетворения базовых потребностей, они воспринимаются как меньшее и неизбежное зло.

Существуют две принципиально важные стратегии рыночной адаптации предприятия. Первая - это стратегия «минимизации потерь». Она не предполагает активных действий в наращивании материальных, технических, технологических ресурсов, а направлена на эксплуатацию имеющихся ресурсов, что неминуемо приводит к деградации предприятия как целостного образования. Управленческий интерес сосредоточен на перераспределении благ. Общая властно-структурная вертикаль не действует. Наряду с администрацией, официально определяющей правила, эффективно действует сеть неформальных субъектов, которые определяют характер локальных норм. Это ведет к нарастанию разобщенности в коллективе, снижению требований к дисциплине труда и качеству продукции. Правила трудовых отношений при стратегии «минимизации потерь» становятся все более неформализованными, носят «межперсональный» характер, основным критерием оценки выступает лояльность руководству в противовес профессионализму. Правила не обсуждаются, а навязываются либо руководством, либо особо ценными работниками, которых менеджмент не может позволить себе лишиться. «Появление на предприятии зарубежных специалистов направлено не на улучшение условий труда и климата в коллективе, а скорее на снижение уровня деятельности профсоюзных

организаций. Работодатель не заинтересован в активности наемных работников. Они (рабочие), по их мнению, должны работать и не возмущаться, т.к. наблюдается высокий уровень безработицы и завод всегда может найти замену». (Из материалов интервью)

Преобразования, проводимые на предприятии «Казахмыс» в 2010–2011 гг., были началом перехода к стратегии развития (трансформации). Нелегкий период выживания, на протяжении которого численность работников сократилась втрое, заканчивался, у промышленной группы появлялись новые возможности. Необходимо было достаточно быстро повысить эффективность и конкурентоспособность предприятия. Преобладающий тип поведения руководителей «Казахмыс» – ориентация на выполнение задач при большем внимании к работникам, стиль управления можно определить как прагматический. Когда предприятие переходит к стратегии развития, мы наблюдаем новые тенденции в изменении структуры ценностных ориентаций работников: возрастает осознание значимости использования нового оборудования, технологий (4,46 баллов из 5 на предприятии «Казахмыс»), а также более полного использования квалификации и способностей сотрудников (4,44 балла). Именно на эти ценности «возможностей роста» опирается наращивание технологического и человеческого потенциала, которые определяют долгосрочную конкурентоспособность предприятия. Усиливается мотивация достижения. На предприятии «Казахмыс» в 2011 г. восемь из десяти работников готовы проявлять инициативу. Как работники оценивают перемены на предприятиях? Мы получили следующие ответы от топ-менеджеров предприятий на вопрос: «Что конкретно изменилось в вашей работе за последние два (три) года?» (табл. 3).

Таблица 3. Оценка характера изменений работниками предприятия «АрселорМиттал Темиртау» и предприятия «Казахмыс» (%)

Параметры оценки предприятия	Предприятие «Арселор Миттал Темиртау»			Предприятие «Казахмыс»		
	Снижение (ухудшение)	Ситуация не изменилась	Повышение (рост)	Снижение (ухудшение)	Ситуация не изменилась	Повышение (рост)
Оплата вашего труда	15,5	42,8	39,7	54,7	25,9	10,8
Стабильность работы, гарантия занятости	11,6	69,4	16,0	43,7	26,6	15,7
Поощрение, поддержка работников, социальные льготы	34,8	52,5	8,0	32,3	35,4	23,1
Отношение с коллегами по работе	3,0	82,9	12,8	39,1	31,7	20,0
Использование современного оборудования. Новые технологии,	8,8	64,1	22,7	12,1	65,3	15,0
Ваша квалификация, профессионализм	1,0	51,7	45,6	29,6	29,7	19,7
Качество управления, организация труда	17,6	62,2	14,5	23,8	27,8	27,4
Отношение с руководителем	5,1	78,5	15,5	37,9	34,5	17,2
Заинтересованность работать лучше	13,9	47,5	33,6	19,7	32,3	35,9
Интенсивность вашей работы	3,0	35,1	59,8	15,5	31,5	41,4
Дисциплина труда	0,3	47,5	49,2	6,9	18,2	69,7

Они свидетельствуют о том, что за время преобразований произошло более значительное улучшение характеристик работы на предприятии «Казахмыс», чем на «АрселорМиттал Темиртау», что означает создание более высокого потенциала будущего развития. Что общего в оценках происходящих перемен у работников этих предприятий? Произошло очевидное для многих (40–70% указывают на это) повышение дисциплины и интенсивности труда. Каждый третий (33–36%) полагает, что усилилась заинтересованность работать лучше, но столько же (32–35%) отмечают, что снизились поощрение, поддержка работников, социальные льготы. Двое из трех (около 65%) работников предприятия «АрселорМиттал Темиртау» и предприятия «Казахмыс» считают, что не происходит перемен в использовании нового оборудования и технологий.

Анализ ответов на вопрос, заданных на двух предприятиях: «Как Вы считаете, с чем обычно связано получение рабочими

производственных травм на Вашем предприятии?» показал, что в случае причин производственных травм большинство опрошенных указали неблагоприятный социально-психологический климат (89,1%), изношенность оборудования (81,2%) и отсутствие условий по соблюдению техники безопасности (81,2%).

В причинах смертельных случаев в большей степени виноваты изношенность оборудования (14,5%), отсутствие условия по соблюдению техники безопасности (14,5%) и неблагоприятные условия на рабочем месте (11,5%). Это позволяет предположить, что производственные травмы случаются по «субъективным» причинам, например, из-за того, что рабочий не прислушивается к рекомендациям бригадира, т.к. бригадир менее опытен, чем рабочий, и младше его по возрасту (то, что включает в себя понятие неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе). А вот смертельные случаи «объективны», т.е. основная вина

ложится на устаревшее оборудование, правила техники безопасности (табл. 4).

Таблица 4. Как Вы считаете, с чем обычно связано получение рабочими производственных травм на Вашем предприятии? (в%)

Причины	Производственные травмы	Смертельные случаи
Халатность рабочего	3,0	11,2
Неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе	1,5	13,4
Изношенность оборудования	61,2	54,1
Отсутствие условий по соблюдению техники безопасности	29,8	21,3

Выводы. Происходит постепенное наращивание финансового, маркетингового, организационного и информационного потенциала предприятий, но снижается их социальный потенциал. Последнее с наибольшей силой проявилось при жестком варианте проведения преобразований как резкое снижение гарантии занятости, деформация структуры человеческих ресурсов, ухудшение условий оплаты труда и нарастание неуверенности, беспокойства. И менеджмент, и работники предприятий рассматривали это как временное явление. Удастся смягчить социальные ограничения устойчивого развития. Жесткий вариант преобразований

менее эффективен, сталкивается с сопротивлением большей части работников и снижает вероятность устойчивого развития. Мягкий вариант обеспечивает более сбалансированное наращивание потенциала предприятия, создает условия для вовлечения работников в преобразования и делает более вероятным устойчивое развитие. Решающим фактором успеха становится качество управления. Менеджменту предстоит не только обеспечить доступ к денежным ресурсам и технологиям, но и сделать так, чтобы новая стратегия развития воплотила то, что люди ценят и в чем они нуждаются, сделала их соратниками в проведении преобразований.

Список литературы

1.Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после. М.: Аспект-Пресс, 2003
2.Понимание процесса экономических изменений: Пер с англ. М.: Изд-во до ГУ ВШЭ, 2010.
3.Коллинз Д. От хорошего к великому: Почему одни компании совершают прорыв, а другие нет. М.: Манн, Иванов, Фербер, 2009.
4.Камерон Э., Грин М. Управление изменениями. М.: Добрая книга, 2006.
5.Дак Д. Монстр перемен. Причины успеха и провала организационных преобразований. М.: Альпина Паблишер, 2003.
6.Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания. - М.: «Медиум», 1995. - 323 с.
7.Деловая неделя. 2008. 25 июля.
8.Кошанов А.К. Национальные экономики интересы и отношения собственности. 2-е изд-е /А.Кошанов –Алматы: Дайк-Пресс, 2010, 520 с. –С.27.
9.Послание Президента народу Казахстана // Казахстанская правда, 2003, 5 апреля.
10. Социально-экономические модели в современном мире и путь России: в 2-х кн.
11. Под ред. К.И. Миккульского. Кн. 1. Трансформация постсоциалистического общества. М.2003,-С. 106.