Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Национальный исследовательский Томский государственный университет»

На правах рукописи

ДЯТЛОВА НАТАЛЬЯ АЛЕКСАНДРОВНА

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ГРАДООБРАЗУЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ МОНОПРОФИЛЬНЫХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(Экономика труда)

Диссертация
на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель:
доктор экономических наук,
профессор Рощина Ирина Викторовна

Томск – 2015

Оглавление

Введение …….. 6

1. Теоретические основы исследования социально-трудовых отношений градообразующих предприятий и социально-трудовых отношений монопрофильных муниципальных образований в контексте устойчивого развития …… 20

1.1. Специфика социально-трудовых отношений градообразующих предприятий и социально-трудовых отношений монопрофильных муниципальных образований …….. 20

1.2. Специфические особенности рынка труда монопрофильных муниципальных образований и внутрифирменного рынка труда градообразующих предприятий ……. 53

1.3. Предпосылки и необходимость устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующих предприятий монопрофильного муниципального образования ……. 79

Выводы по первой главе …… 99

2. Методика оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых монопрофильного муниципального образования ……. 102

2.1. Оценка методического инструментария анализа социально-трудовых отношений градообразующих предприятий и монопрофильных муниципальных образований …… 102

2.2. Разработка методики оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования …….. 113

Выводы по второй главе…….. 138

3. Апробация методики оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования …… 140

3.1. Анализ рынка труда и социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и монопрофильного муниципального образования (на примере ОАО «СУЭК-Кузбасс» и Ленинск-Кузнецкого городского округа Кемеровской области) …..... 140

3.2. Апробация результатов исследования на примере градообразующего предприятия ОАО «СУЭК-Кузбасс» и монопрофильного муниципального образования Ленинск-Кузнецкий городской округ ……..... 169

Выводы по третьей главе ……... 197

Заключение……... 199

Список литературы…….. 205

Приложения…….. 233

Приложение А. Существующие определения понятия «монопрофильное муниципальное образование» …….. 233

Приложение Б. Классификация монопрофильных муниципальных образований / градообразующих предприятий……... 235

Приложение В. Зарубежный опыт по регулированию сферы социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования и градообразующего предприятия ……. 237

Приложение Г. Критерии массового увольнения работников, установленных отраслевыми соглашениями различных видов промышленности…… 241

Приложение Д. Международные и российские стандарты по социальной отчетности……. 243

Приложение Е. Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ……. 245

Приложение Ж. Методики, используемые при анализе социально-трудовых отношений и социально-экономического развития…….. 246

Приложение З. Ключевые показатели экспресс-диагностики……. 252

Приложение И. Характеристика показателей, используемых в развернутом анализе Методики…… 256

Приложение К. Взаимосвязь показателей и методов в Методике…….. 265

Приложение Л. Шаблон для заполнения результатов прогнозного блока Методики..... 268

Приложение М. Стратегическое планирование в монопрофильных муниципальных образованиях…….. 270

Приложение Н. Схематическое представление взаимовлияния стратегических целей монопрофильного муниципального образования и стратегических целей градообразующего предприятия……. 271

Приложение О. Шаблон для целевого анализа……. 272

Приложение П. Основные показатели монопрофильности муниципальных образований Кемеровской области ……. 273

Приложение Р. Анализ экономического и экологического развития монопрофильной территории «Ленинск-Кузнецкий городской округ» за период 2008-2012г. ……..... 275

Приложение С. Общие социально-экономические показатели Ленинск-Кузнецкого городского округа согласно мониторинга состояния монопрофильных муниципальных образований, проводимого Министерством регионального развития РФ…….. 289

Приложение Т. Расчет отдельных показателей для методики оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений 293

монопрофильного муниципального образования……...

Приложение У. Исходные данные по индикаторам экспресс-анализа и развернутого анализа Методики для оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений монопрофильной территории г. Ленинск-Кузнецкий и градообразующего предприятия ОАО «СУЭК-Кузбасс» ….... 298

Приложение Ф. Линии тренда прогноза по показателям экспресс-анализа для расчета уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия ОАО «СУЭК-Кузбасс» и монопрофильной территории г. Ленинск-Кузнецкий. 305

Введение

Актуальность темы исследования. Сфера социально-трудовых отношений является основой всей системы отношений общества. Они определяют качество жизни людей, уровень их благополучия. Степень развития социально-трудовых отношений определяет социальную ориентированность экономической системы, уровень развития общественных отношений в целом. Однако пристального внимания заслуживает исследование специфики социально-трудовых отношений градообразующих предприятий и социально-трудовых отношений монопрофильных муниципальных образований, так как они являются особым объектом экономики и региональных рынков труда.

Влияние градообразующих предприятий и монопрофильных муниципальных образований на экономику России можно проиллюстрировать статистикой. Так в монопрофильных муниципальных образованиях проживает свыше 16 млн. чел. и производится 21,2 % ВВП России [94, С.234].

В условиях кризисных явлений градообразующие предприятия оказались менее устойчивы в социально-экономическом отношении, в т. ч. и в сфере социально-трудовых отношений, по сравнению с компаниями в городах с полифункциональной экономикой. Для создания более благоприятных социально-экономических условий в монопрофильных муниципальных образованиях, начиная с 2010 года, приступили к реализации мероприятий комплексных инвестиционных планов. Монопрофильным муниципальным образованиям с нестабильной и ухудшающейся социально-экономической обстановкой были выделены средства из федерального бюджета для реализации мероприятий данных комплексных инвестиционных планов, был разработан Комплекс мер, направленных на содействие развитию экономики монопрофильных муниципальных образований [3].

С 2013 года принято решение о передаче функций по координации действий органов власти по модернизации моногородов, повышению производительности труда и созданию рабочих мест в них под контроль Министерства экономического развития РФ. В настоящее время создана Группа по модернизации моногородов при комиссии по экономическому развитию Правительства РФ, которая поделила все монопрофильные муниципальные образования России, которых в настоящее время насчитывается порядка 342, по принципу «светофора», в зависимости от их социально-экономического состояния: «красная» зона – плохая ситуация, либо наблюдается тенденция к ухудшению (92 моногорода); «желтая» зона – ситуация стабильная, но может ухудшиться в любой момент (150 моногородов); «зеленая» зона – ситуация стабильная (100 моногородов) [32].

В монопрофильных муниципальных образованиях необходим постоянный мониторинг для выявления возникающих угроз и наметившихся негативных тенденций и, прежде всего, в социально-трудовой сфере. В связи с этим, необходима разработка моделей и методов, с помощью которых удастся оценивать социально-трудовую сферу в монопрофильных муниципальных образованиях, для предотвращения их перехода из «желтой» и «зеленой» зон в «красную».

Разработка концептуальной и методической основы для анализа социально-трудовых отношений градообразующих предприятий / монопрофильных муниципальных образований позволит отслеживать их текущее состояние, определять направления обеспечения их устойчивого развития, соотносить текущие результаты функционирования со стратегическими документами и при необходимости своевременно производить корректировку.

Формирование социально-экономической устойчивости монопрофильного муниципального образования и благополучия населения, проживающего в нем, неразрывно связано с обеспечением устойчивости социально-трудовых отношений градообразующего предприятия. Однако в научной литературе

недостаточное количество исследований, направленных на комплексную оценку социально-трудовых отношений градообразующих предприятий и социально-трудовых отношений монопрофильных муниципальных образований.

Таким образом, недостаточная изученность этого аспекта исследования, его актуальность и целесообразность дальнейшей проработки и анализа определили выбор данной темы исследования.

Данная работа исходит из основополагающей гипотезы, что человек – цель и основа развития экономики. Экономика как многоуровневая система может устойчиво функционировать только при учете взаимосвязи и взаимовлияния основных факторов и процессов, протекающих на всех ее уровнях. Именно поэтому выбор критериев результативности и эффективности социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования, условий их функционирования должен быть обусловлен не узкими рамками технологической и экономической целесообразности, а иметь четко выраженный вектор гуманизации, проявляющийся на всех уровнях экономики.

Степень разработанности проблемы. Рассматриваемая в диссертации проблема имеет большой объем исследований в зарубежной и отечественной науке, по ряду направлений которой получены важные результаты.

Методологическое и теоретическое исследование сферы социально-трудовых отношений осуществлялось в научных трудах: А.Смита, Ж.Сэя, Д.Рикардо, М.Вебера, К.Маркса, А.Маршалла, Дж.М. Кейнса. Теоретические взгляды на конкуренцию и монополию в сфере занятости были рассмотрены такими учеными, как П. Срафф, Дж. Робинсон, Э. Чемберлин, Т.Веблен, Дж.Гэлбрейт, Дж.Данлоп, У.Ульман, Г.Беккер, Л.Мизес, Ф.Хайек, В.Ойкен и др.

В современные научные исследования социально-трудовых отношений значительный вклад внесли такие ученые, как В.В. Адамчук, И.М. Алиев, Н.А. Белкина, Н.А. Волгин, В.А. Гага, Б.М. Генкин, Н.А. Горелов, Л.А. Костин, Н.Е.

Колесников, В.В. Куликов, А.Е. Мрачковский, Е.В. Нехода, Ю.Г. Одегов, Б.В. Ракитский, Г.Я. Ракитская, О.В. Ромашов и др.

Теоретико-методологическим основам функционирования рынка труда посвящены исследования ученых А.В. Кашепова, С.А. Карташова, В.И. Колесникова, А.Э. Котляра, П.П. Лутовинова, Б.Ч. Муртозаева, А.И. Рофе, Г.Г. Руденко, Л.П. Шушарина и др.

Общие аспекты исследования роли мониторинга сферы социально-трудовых отношений отражены в научных работах следующих ученых: Л.И. Абалкин, Е.Л. Андреева, Г.Р. Баймурзина, О.С. Виханский, И.Д. Колмакова, Р.П. Колосова, Л.В. Кушнарева, Л.Г. Миляева, Т.В. Полкова, В.С. Раковская, О.С. Усманова, Э.А. Уткин и др.

Проблемы социального партнерства и корпоративной социальной ответственности нашли отражение в трудах С.Ф. Гончарова, М.В. Кивариной, О.А. Кириченко, Т.А. Кравцовой, Н.А. Кричевского, И.Н. Мысляевой, И.В. Рощиной, Н.И. Сидорова, Г.А. Щадилова и др.

В исследования теоретических и практических аспектов деятельности монопрофильных муниципальных образований и градообразующих предприятий большой вклад внесли М.В. Алтухова, Е.Г. Анимица, Н. Горин, Е.Д. Еремина, Е.В. Желнина, И.Ю. Загоруйко, В.К. Заусаев, Л.В. Кашкина, Л.И. Крючина, Г.Ю. Кузнецова, Г.М. Лаппо, А.А. Лемяскин, В.Я. Любовный, И.В. Макиева, М.М. Муртазин, А. Нещадин, А. Николаев, С.В. Орехова, А.Ф. Пасынков, И.Д. Тургель и др.

Вопросам анализа и создания методик эффективности социально-экономического развития и устойчивого развития муниципальных образований и регионов посвящены работы А.В. Александровой, Д.Е. Давыдянца, В.Н. Едроновой, Е.В. Заровой, Д.В. Колечкова, Д.Б. Курмана, Н.Ф. Меновой, Т.В. Нестеровой, Р.А. Проживина, В.И. Псарева, А.В. Самарухи, Д.И. Сачкова, А.А. Сидорова, Н.В. Соловьевой, Е.Л. Чеклауковой и др.

Анализ проблем устойчивого развития нашел свое отражение в работах В. Лося, А. Урсулы, И.А. Осокиной, Калашникова О.С., Пантелеевой О.И., Усковой Т.В. и других. Региональные аспекты теории устойчивого развития в своих работах исследовали А.Г. Гранберг, В.Н. Лексин, В.И. Суслов, С.А. Суспицын, А.Н. Швецов и другие.

Анализ подходов отечественных и зарубежных учёных показал, что имеющиеся теоретические положения, а также методология анализа социально-трудовых отношений, не рассматривают комплексно специфику социально-трудовых отношений градообразующих предприятий / монопрофильных муниципальных образований в контексте устойчивого развития, не нашли достаточного отражения в научной литературе вопросы оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений в условиях монопрофильности.

Цели и задачи исследования.

Цель – выработка концептуальных и методических подходов к выявлению необходимых и достаточных условий для устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующих предприятий и социально-трудовых отношений монопрофильных муниципальных образований и их оценке, основанной на антропогенно-гуманизированном граневом подходе.

Постановка цели определила необходимость решения следующих **задач:**

1. Обосновать необходимость подхода теоретико-прикладной направленности к исследованию социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования, основанного на представлении о Человеке как цели и основе социально-экономического развития и его многогранности.

2. Выявить специфику социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования и социально-трудовых отношений

градообразующего предприятия, обусловливающую особенности рынка труда в условиях монопрофильности.

3. Определить особенности взаимовлияния сферы социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и сферы социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования, ввести понятие «система «социально-трудовые отношения градообразующего предприятия – социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования».

4. Изучить проявление особенностей сферы социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и сферы социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования на примере конкретного муниципального образования Кемеровской области.

5. Определить понятия: «устойчивое развитие социально-трудовых отношений градообразующего предприятия», «устойчивое развитие социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования», «устойчивое развитие социально-трудовых отношений системы «социально-трудовые отношения градообразующего предприятия – социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования»

6. Провести оценку существующего методического инструментария оценки социально-трудовых отношений градообразующего предприятия / монопрофильного муниципального образования, в т. ч. их устойчивости.

7. Обосновать необходимость мониторинга уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования.

8. Разработать методику оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования.

9. Апробировать методику оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-

трудовых отношений монопрофильного муниципального образования на примере Кемеровской области.

Гипотеза исследования заключается в предположении о том, что специфика и взаимовлияние социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования и социально-трудовых отношений градообразующего предприятия определяют необходимость обеспечения их устойчивого развития, для оценки уровня которой необходима выработка специальной методики, основанной на применении антропогенно-гуманизированного граневого подхода.

Объект исследования: сфера социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования.

Предметом исследования являются факторы, условия и методы обеспечения устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования.

Теоретической и методологической основой работы являются исследования зарубежных и отечественных ученых по оценке рынка труда и сферы социально-трудовых отношений. В процессе исследования использовались следующие методы: диалектический метод, общенаучные методы (методы анализа и синтеза, обобщения, индукции и дедукции, аналогии и моделирования), исторический подход, логический подход, системный подход, эмпирические методы (наблюдение, описание, измерение, сравнение), структурно-функциональный и граневый подход, методы статистического анализа, а также экономико-математические методы.

Информационная база исследования: концепции социально-экономического развития Российской Федерации, субъектов РФ и муниципальных образований, государственные, региональные и муниципальные программы в сфере развития социально-трудовых отношений, нормативно-

правовые законодательные акты органов государственной власти, информационно-аналитические данные Министерства регионального развития РФ, Министерства здравоохранения РФ, Министерства труда и социальной защиты РФ, базы данных Федеральной службы государственной статистики РФ, в т.ч. Территориального органа по Кемеровской области. Также использовались международные и отечественные стандарты в области устойчивого развития, международные и национальные стандарты в сфере социальной ответственности, цели развития тысячелетия, социальные отчеты предприятий, аналитические материалы администраций муниципальных образований и предприятий, источники сети Интернет, материалы периодических изданий и научно-практических конференций.

Соответствие содержания диссертации выбранной специальности. Диссертационная работа выполнена согласно п. 5.11 паспорта специальности ВАК 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) «Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Международные трудовые отношения и роль Международной организации труда. Регулирование социально-трудовых отношений – федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты, активное влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и ее отраслей».

Новизна результатов проведённых исследований.

Научная новизна исследования заключается в выявлении с позиций устойчивого развития специфических особенностей социально-трудовых отношений, а также в разработке методики оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования.

Научная новизна подтверждается выносимыми на защиту теоретическими и прикладными выводами и результатами, полученными лично автором. Наиболее существенными элементами научной новизны являются следующие положения:

1. Обоснована необходимость при изучении социально-трудовых отношений применения антропогенно-гуманизированного граневого подхода, основанного на представлении о человеке как цели и основе социально-экономического развития и его многогранности, позволяющего выявлять и оценивать факторы, обеспечивающие условия для развития человеческого потенциала в системе социально-трудовых отношений.

2. Обоснована необходимость введения в научный оборот понятия «система «социально-трудовые отношения градообразующего предприятия – социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования», по результатам анализа особенностей внутреннего и внешнего рынков труда с позиций устойчивого развития, а также исследования тождественности социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования. Выявлены и дополнительно аргументированы специфические признаки их взаимовлияния и взаимообусловленности. Введены в научный оборот понятия: «устойчивое развитие социально-трудовых отношений градообразующего предприятия», «устойчивое развитие социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования», «устойчивое развитие социально-трудовых отношений системы «градообразующее предприятие – монопрофильное муниципальное образование».

3. Выявлена и дополнительно аргументирована с позиций устойчивого развития специфика сферы социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и сферы социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования (в т.ч. на примере Кемеровской области), обусловленная усилением структурных и региональных диспропорций и проявляющаяся в низком уровне диверсификации структуры рынка труда и занятости населения; в монопсонической модели рынка труда; в асимметричности рынка труда (отраслевая и профессиональная структуры занятости); в низкой

мобильности на рынке труда; в особенностях социального партнерства и корпоративной социальной ответственности.

4. Анализ роли социально-трудовых отношений градообразующих предприятий в системе социально-трудовых отношений монопрофильной территории, а также анализа существующих методик, позволил аргументировать необходимость, возможность и целесообразность использования специальных методов, применимых как на микоруровне, так и на мезоуровне, для более глубокого анализа устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия / монопрофильного муниципального образования. Этот методический инструментарий позволяет проводить как экспресс-диагностику на основе ключевых показателей, так и развернутый анализ проблемных зон социально-трудовых отношений градообразующих предприятий и социально-трудовых отношений монопрофильных муниципальных образований, осуществлять на постоянной основе мониторинг и прогноз их уровня устойчивого развития.

5. Разработана, обоснована и апробирована (на примере Кемеровской области) методика оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования, позволяющая с помощью экспресс-анализа и развернутого анализа выявлять проблемные зоны, а также проводить мониторинг и прогноз уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений. Предусмотрена возможность адаптации методики с учетом особенностей конкретных монопрофильных территорий и градообразующих предприятий.

Теоретическая значимость исследования заключается в дальнейшем развитии положений отдельных аспектов социально-трудовых отношений и совершенствовании методического аппарата, используемого для оценки состояния социально-трудовых отношений градообразующих предприятий монопрофильных муниципальных образований.

Практическая значимость исследования: разработана методика оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильных муниципальных образований; проведена апробация предлагаемой системы оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений на примере конкретного градообразующего предприятия и монопрофильного муниципального образования Кемеровской области.

Полученные результаты исследования могут быть применены исполнительными органами власти на федеральном, региональном и местном уровнях, а также руководством градообразующего предприятия при оценке уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования любого типа, и являются реальным механизмом для их регулирования, за счет внесения своевременных корректив в конкретные стратегические направления развития системы социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования и градообразующего предприятия.

Отдельные положения и выводы, сделанные в ходе исследования, могут быть использованы в образовательных учреждениях высшего образования при чтении специальных дисциплин «Экономика труда», «Социология труда».

Обоснованность и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций, полученных в работе, подтверждается изучением и использованием положений научных трудов отечественных и зарубежных ученых по исследуемой проблематике, анализом официальных статистических показателей, методических материалов, отчетной информации, подготовленных на федеральном и региональном уровнях, изучением законодательных и иных правовых актов РФ, субъектов РФ и муниципальных образований.

Апробация результатов исследования осуществлялась в публикациях автора. Ряд предложений, содержащихся в диссертации, обсуждались на

межрегиональных, всероссийских и международных научно-практических конференциях (период 2011-2014гг.). Методика оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования апробирована на моногороде Ленинск-Кузнецкий и градообразующем предприятии ОАО «СУЭК-Кузбасс».

Публикации. По теме диссертационного исследования Н.А. Дятловой опубликовано 17 работ, в том числе 9 статей в журналах, которые включены в Перечень российских рецензируемых научных журналов, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученых степеней доктора и кандидата наук, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве образования и науки Российской Федерации, 8 публикаций в сборниках материалов международных и всероссийских научных и научно-практических конференций (из них 2 – зарубежная конференция). Общий объем публикаций – 7,26 п. л., из них авторский вклад – 5,04 п. л.

Структура диссертации состоит из введения, трех глав, которые включают семь параграфов, заключения, списка использованной литературы и приложений.

Во введении аргументирована актуальность темы исследования, рассмотрена степень изученности проблемы учёными, определена цель и задачи исследования, разработана рабочая гипотеза исследования, показана научная новизна, а также теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования.

В первой главе «Теоретические основы исследования социально-трудовых отношений градообразующих предприятий и социально-трудовых отношений монопрофильных муниципальных образований в контексте устойчивого развития» исследована сущность, факторы развития и концептуальные подходы к рассмотрению понятия «социально-трудовые отношения»; обоснована необходимость применения антропогенно-гуманизированного граневого подхода при анализе социально-трудовых отношений в условиях монопрофильности;

изучена специфика градообразующих предприятий и монопрофильных муниципальных образований в сравнении с типичными муниципальными образованиями; проанализированы особенности элементов социально-трудовых отношений в условиях монопрофильности; рассмотрена взаимосвязь и взаимовлияние социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования и социально-трудовых отношений градообразующего предприятия; введено понятие «система «социально-трудовые отношения градообразующего предприятия – социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования»; определены особенности внутрифирменного рынка труда градообразующего предприятия и рынка труда монопрофильного муниципального образования как монопсонического, их взаимовлияние; введены категории «устойчивое развитие социально-трудовых отношений градообразующего предприятия / монопрофильного муниципального образования»; схематически представлено обеспечение устойчивого развития системы «социально-трудовые отношения градообразующего предприятия – социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования»; выделены критерии оценки устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия.

Во второй главе «Методика оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых монопрофильного муниципального образования» обосновано применение междисциплинарного подхода, а именно сочетания методов микро- и макроуровня при анализе сферы социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования; проанализированы существующие методики по оценке состояния сферы социально-трудовых отношений монопрофильных муниципальных образований / градообразующих предприятий; выявлены основные параметры методической базы для оценки устойчивого развития социально-трудовых отношений в условиях

монопрофильности; разработана методика определения уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования, включающая в себя методический блок, аналитический блок (общая характеристика, экспресс-анализ и развернутый анализ), прогнозный блок и целевой анализ.

В третьей главе «Апробация методики оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования» проведен анализ специфики социально-трудовых отношений и проведена апробация разработанной методики на примере монопрофильной территории «Ленинск-Кузнецкий городской округ» и ОАО «СУЭК-Кузбасс»; даны рекомендации монопрофильного муниципального образования по результатам апробации.

В заключении сформулированы основные результаты проведённого исследования.

1 Теоретические основы исследования социально-трудовых отношений градообразующих предприятий и социально-трудовых отношений монопрофильных муниципальных образований в контексте устойчивого развития

1.1 Специфика социально-трудовых отношений градообразующих предприятий и социально-трудовых отношений монопрофильных муниципальных образований

Вся система общественного устройства базируется на социально-трудовых отношениях, которые являются основой социально-экономического развития. Степень развития социально-трудовых отношений можно рассматривать как показатель уровня социальной направленности его экономической системы, уровня развития общественных отношений в целом.

Понятие «социально-трудовые отношения» в научном обороте стало широко применяться относительно недавно. Это связано с тем, что изначально труд рассматривался только с точки зрения физиологического и экономического аспектов [133].

В настоящее время трудовая деятельность оценивается не только с точки зрения использования физической и нервно-психической энергии, но и как эффективное средство для реализации творческих способностей, и, как следствие, повышения уровня удовлетворенности человека своим трудом. Реализуется личностно-ориентированный подход к человеку как субъекту социально-трудовых отношений. Особенность человеческих ресурсов заключается в том, что они являются одновременно и потребителями материальных благ и услуг, и потенциалом для развития экономики, что находит отражение в граневом подходе [149, С.52], который рассматривает человека не только как работника, но и как социализированную индивидуальность и потребителя (рисунок 1).

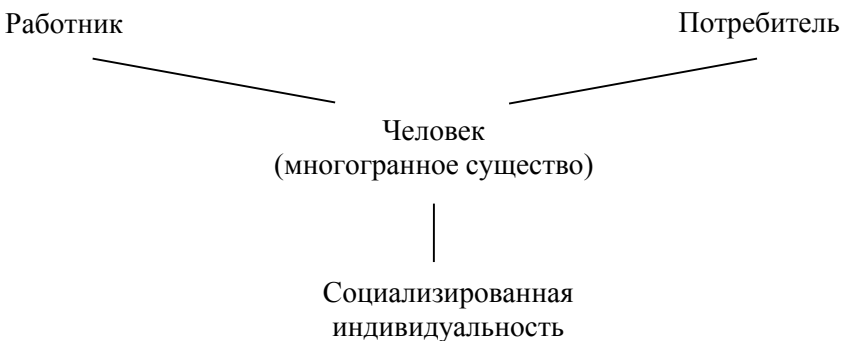


Рисунок 1 – Модель человека как многогранного существа

Примечание – Составлено автором на основе [149, С.76-78].

Сфера социально-трудовых отношений является многоаспектной категорией. В связи с этим существуют различные точки зрения ученых по поводу сущности социально-трудовых отношений и процессов, происходящих в социально-трудовой сфере. Можно выделить три похода, которые используются при определении категории «социально-трудовые отношения»: социальный, воспроизводственный и интегральный (таблица 1).

Таблица 1 – Существующие определения понятия «социально-трудовые отношения»

Автор	Определение
Социальный подход	
Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е.	«Социально-трудовые отношения позволяют определить социальную значимость, место, роль и общественное положение индивида и группы» [23, С.15].
Мрачковский А.Е., Тыщенко М.В.	Социально-трудовые отношения представляют собой сложную многоуровневую систему объективно существующих общественных отношений между работодателями, наемными работниками и государством в процессе труда, направленных на достижение приемлемого уровня и качества жизни людей [127, С.61-67].
Алиев И.М., Горелов Н.А., Ильина Л.О.	Социально-трудовые отношения – взаимодействие субъектов этих отношений в процессе трудовой деятельности, направленные на улучшение качества трудовой жизни [25, С.66-67].
Есинова Н.И.	«Социально-трудовые отношения являются субъективированными отношениями, так как отражают субъективно определенные намерения и действия участников этих отношений, определяемые осознанной ими взаимной зависимостью» [64, С.12].
Воспроизводственный (экономический) подход	

Симонов В.С., Синов В.В.	«Социально-трудовые отношения – отношения между людьми, которые возникают на основе дифференциации и кооперации экономических задач и функций, то есть разделения труда» [155, С.15].
Белкина Н.А.	«Социально-трудовые отношения – надстроечные явления, которые протекают вне сферы труда, трудовые же отношения – это базисные явления, которые протекают в недрах производства» [35].
Колмакова И.Д.	«Социально-трудовые отношения – это иные (от трудовых отношений, которые возникают в процессе труда), непосредственно взаимосвязанные с трудом отношения» [91, С.19-25].
Интегральный подход	
Генкин Б.М.	«Социально-трудовые отношения определяют психологические, экономические аспекты взаимодействия индивидуумов и социальных групп в процессе, обусловленном трудовой деятельностью» [45, С.343].
Колесников Н.Е.	«Социально-трудовые отношения – сложная система отношений, которая возникает между людьми в процессе их производственной, хозяйственно-экономической, социальной, политической и иных форм общественной деятельности, нацеленная на достижение высокого уровня и качества жизни» [87, С.42].
Гага В.А.	«Социально-трудовые отношения характеризуют экономические, социально-психологические, правовые аспекты, взаимосвязи отдельных людей и социальных групп в процессе трудовой деятельности» [44, С.317].

Большинство авторов отождествляют трудовые отношения и социально-трудовые отношения. Некоторые же авторы (Белкина Н.А., Колмакова И.Д.), наоборот, разграничивают их. По нашему мнению, необходимо использовать емким и целостным является понятие «социально-трудовые отношения», т.к. оно содержит в себе не только трудовые отношения, возникающие на рынке труда или в процессе труда, но и важные социальные аспекты, в том числе систему социальной защиты. Это соответствует произошедшему изменению роли человека (как многогранная личность) как в обществе в целом, так и в производстве, которая взаимосвязана с различными социальными институтами.

Сфера социально-трудовых отношений в то же время является сложной многоуровневой системой, которая функционирует и регулируется на государственном, региональном (муниципальном), отраслевом уровнях и на уровне организации.

Вместе с тем, наблюдается недостаток изучения особенностей социально-трудовых отношений градообразующих предприятий и монопрофильных муниципальных образований. В то время как от состояния социально-трудовых

отношений зависит устойчивость развития монопрофильного муниципального образования в целом.

Для выявления специфики социально-трудовых отношений градообразующих предприятий монопрофильных муниципальных образований рассмотреть взаимодействие монопрофильного муниципального образования и градообразующего предприятия.

Градообразующее предприятие можно рассматривать как главное предприятие в муниципальном образовании или рассматривать муниципальное образование, в котором расположено градообразующее предприятие (рисунок 2).

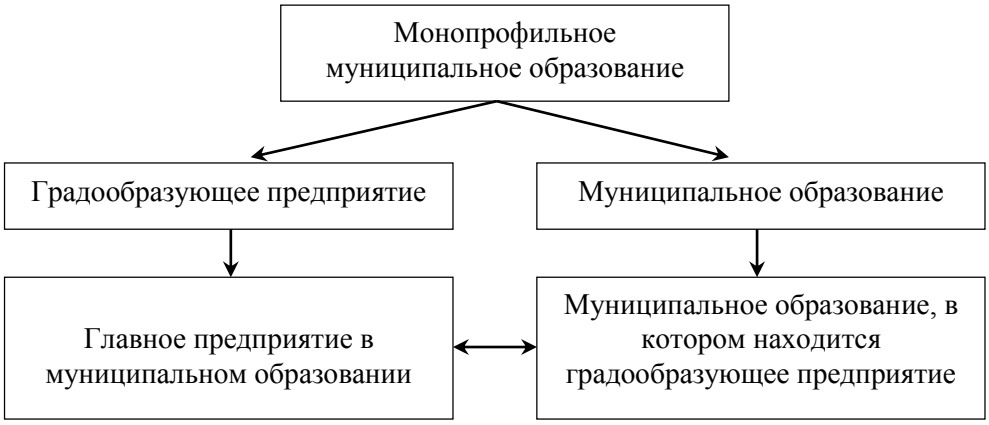


Рисунок 2 – Двойственность системы «градообразующее предприятие – монопрофильное муниципальное образование»

В системе «градообразующее предприятие – монопрофильное муниципальное образование» функционирование градообразующего предприятия оказывает прямое и косвенное воздействие на все сферы жизни монопрофильной территории путем формирования доходов и обеспечения занятостью населения, осуществления социально ориентированной деятельности. С другой стороны, градообразующее предприятие также находится под влиянием среды монопрофильного муниципального образования. Поэтому анализ социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования необходимо проводить совместно, неотрывно друг от друга, как общую систему.

В настоящее время существуют определенные критерии отнесения муниципального образования к монопрофильному, а также критерии, позволяющие выявить наличие градообразующего предприятия на территории (таблица 2). При этом необходимо отметить, что в монопрофильном муниципальном образовании может осуществлять деятельность как одно градообразующее предприятие, так и группа связанных между собой предприятий, рассматриваемых как единый производственно-технологический комплекс (далее – градообразующее предприятие).

Таблица 2 – Существующие критерии отнесения муниципальных образований к монопрофильным / критерии определения градообразующего предприятия

Эксперты / нормативные акты	Критерий
Эксперты Европейского банка реконструкции и развития (ЕБРР)	В определенной отрасли города занято более 5-10% работающего населения от общего количества трудоспособного населения [182].
Министерство регионального развития РФ	Функционирование градообразующего предприятия, на котором: – занято более 25 % экономически активного населения; – производится более 50 % всего объема промышленного производства; – фонд заработной платы превышает 25 % фонда заработной платы всего монопрофильного муниципального образования; – налоговые выплаты и сборы составляют не менее 20 % от общего объема налоговых поступлений муниципального бюджета; – доля инвестиций в модернизацию производства и развитие человеческого капитала превышает 50 % общего объема инвестиций по муниципальному образованию» [55].
Эксперты Научно-просветительского фонда «Экспертный институт»	«– наличие в городе одного или нескольких сходных по типу предприятий, которые относятся к единой отрасли; – наличие экономически или технологически взаимосвязанных предприятий, функционирующих на одинаковый рынок; – большая зависимость доходов бюджета муниципального образования от деятельности крупного предприятия; – низкий уровень диверсификация занятости населения (однотипная профессиональная структура)» [143].
Положение «О порядке отнесения предприятий к градообразующим и особенностях продажи	Градообразующим предприятием является: – организация, на которой работает не менее 30 % от общего количества работников на предприятиях города (поселка); – организация, имеющая на балансе объекты социальной,

предприятий-должников, являющихся градообразующими», утвержденного Постановлением Правительства РФ от 29 августа 1994 г. № 1001, статья 3 (в настоящее время фактически утратило силу)	коммунальной и инженерной инфраструктуры, которое обслуживает не менее 30 % населения города (поселка) [9].
Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» № 127-ФЗ от 26 октября 2002 года, статья 169 (действующая редакция)	«Градообразующими организациями признаются юридические лица, численность работников которых составляет не менее 25 % численности работающего населения соответствующего населенного пункта» [17].
Федеральный закон «О статусе наукограда в Российской Федерации» от 07.04.1999 № 70-ФЗ, статья 2.1 (действующая редакция)	Наукоград является городским округом, который имеет высокий научно-технический потенциал, при этом на его территории находится градообразующий научно-производственный комплекс, а также соблюдаются следующие критерии: – количество работающих в организациях научно-производственного комплекса составляет не менее 15 % работающих на территории данного муниципального образования; – объем научно-технической продукции имеет не менее 50 % общего объема производства, или стоимость основных фондов, которые используются при производстве научно-технической продукции, составляет не менее 50 % стоимости используемых основных фондов всех хозяйствующих субъектов [20].

Таким образом, в настоящее время нет единообразия и единого мнения у экспертов при определении величины и базы расчета порогового значения данных критериев. Потенциально базой при определении критериев отнесения к градообразующему предприятию / монопрофильному муниципальному образованию может быть: экономически активное население, трудоспособное население, работающее (занятое) население.

По нашему мнению, необходимо использовать в качестве базы для расчета именно количество работающего населения (занятого в экономике), т.к. соотносятся два сопоставимых показателя: численность занятых в экономике муниципального образования и численность занятых на градообразующем предприятии.

Более того, при рассмотрении монопрофильного муниципального образования анализируется только производственная деятельность градообразующего предприятия (в т. ч. численность занятых на самом градообразующем предприятии), и игнорируются блок о социальной нагрузке градообразующего предприятия. Не учитываются социальные объекты, находящиеся на балансе градообразующего предприятия (в т. ч. и численность занятого населения на данных объектах).

Таким образом, социальная направленность градообразующего предприятия находится «вне поля зрения» и не регулируется со стороны органов исполнительной власти. Это может привести в кризисных условиях не только к обострению ситуации на рынке труда монопрофильного муниципального образования (за счет отказа градообразующим предприятием от социальных объектов), но и к ухудшению социально-трудовых отношений на самом градообразующем предприятии.

Необходимо отметить, что в настоящее время также нет четкого определения термина «монопрофильное муниципальное образование» в российских нормативно-правовых актах. В то время как определение – это не просто научное толкование термина. Цель определения – идентифицировать совокупность монопрофильных муниципальных образований в целях разработки механизмов управления их социально-экономическим развитием, сферой социально-трудовых отношений и инвестиционной привлекательностью. При этом характеристика монопрофильного муниципального образования неразрывно связана с характеристикой градообразующего предприятия.

В научной же литературе существует множество определений данной категории (Приложение А, таблица А.1), которые можно объединить по группам, исходя из того, на какую особенность делается акцент:

1) зависимость поселения от градообразующего предприятия и особенности специализации;

2) способность к устойчивому развитию и противостоянию внешним рискам;

3) территория как особый тип городского поселения;

4) недостаток финансовых средств.

Проведенный анализ показывает, что существующие определения являются одномерными («узкими»), так как не рассматривают градообразующее предприятие / монопрофильное муниципальное образование с точки зрения антропогенно-гуманизированного подхода. Данный вопрос является особенно актуальным для монопрофильных муниципальных образований, поскольку в условиях монопрофильности последствия от необоснованности выбранных подходов наиболее существенны для сферы социально-трудовых отношений по сравнению с муниципальными образованиями с полифункциональной экономикой.

Существуют различные типологии монопрофильных муниципальных образований / градообразующих предприятий, отражающих различные важные аспекты их развития: причины возникновения, реализуемые функции, преобладающую отрасль, финансовое состояние после кризисных явлений в экономике, проблемы в сфере занятости. Данные классификации позволяют определить более точно тип монопрофильных территорий / градообразующих предприятий, а также спектр присущих им проблем, и, соответственно, помогают в принятии правильных управленческих решений (Приложение Б, таблица Б.1).

Для выявления специфики социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильной территории с учетом проблем и особенностей, присущих конкретному монопрофильному муниципальному образованию / градообразующей отрасли, целесообразно составить «портрет» на основе параметров, предложенных в таблице 3.

Таблица 3 – «Портрет» монопрофильного муниципального образования / градообразующей отрасли

Параметр	Виды
1. Характер градообразующей отрасли	– производственная, – непроизводственная.
2. Экономическая база	– угледобывающая, – нефтегазодобыча, – черная и цветная металлургия, – химическая промышленность, – машиностроение, – промышленность строительных материалов, – пищевая промышленность, – лесоперерабатывающая и целлюлозно-бумажная, – наука, – транспорт.
3. Структурные особенности	– с одним градообразующим предприятием, – с несколькими градообразующими предприятиями.
4. Масштабы деятельности градообразующего предприятия	– местный рынок, – региональный рынок, – общенациональный рынок, – международный рынок.
5. Включенность в перечень приоритетных монопрофильных муниципальных образований Правительства РФ	– включен, – не включен.

Для выявления особенностей социально-трудовых отношений градообразующих предприятий и социально-трудовых отношений монопрофильных муниципальных образований, необходимо также анализировать проблемы в различных сферах монопрофильного муниципального образования, сохранение и воспроизводство которых обусловлено их спецификой (таблица 4), поскольку данные проблемы порождают значительную угрозу для устойчивости социально-трудовых отношений монопрофильной территории и оказывают разрушительное влияние на социальное и экономическое развитие самого монопрофильного муниципального образования, регионов и страны в целом.

Таблица 4 – Особенности и проблемы монопрофильных муниципальных образований / градообразующих предприятий

Группа проблем / особенностей монопрофильного муниципального образования	Характеристика
Связанные с физическим и психологическим здоровьем жителей	– проблемы, связанные с состоянием здоровья работников градообразующего предприятия; – высокий уровень алкоголизма и наркомании.
Социальные проблемы	– высокий уровень безработицы, в том числе среди молодежи, особенно в период кризисных явлений; – пессимистический прогноз на будущее; – неготовность основной массы местного населения сделать выбор в пользу переезда, переобучения или смены профессии; – миграция («утечка мозгов») высококвалифицированных специалистов и многообещающей молодежи, в связи с чем, происходит «вымывание» и обесценивание человеческого капитала; – низкая степень диверсификации профессионального состава и структуры занятости.
Экологические проблемы	Высокая экологическая нагрузка на монопрофильное муниципальное образование, во многом связанное с деятельностью градообразующего предприятия.
Экономические проблемы	– слабая степень развития инфраструктуры; – низкая предпринимательская активность местного населения; – ограниченная функциональная ориентация местных производителей; – медленные темпы формирования экономических и институциональных условий для инновационного развития; – низкий уровень диверсификации всей структуры экономики; – высокая степень износа основных фондов градообразующего предприятия и устарелые технологии.
Неэффективность муниципального управления	– высокая зависимость органов местного самоуправления от градообразующего предприятия; – существенно ограниченные возможности для увеличения и расширения доходной базы местного бюджета.

Примечание – Составлено автором на основе [27, С.357-359; 111, С.5; 140; 158; 167; 170].

Необходимо также учитывать, что при всей своей специфике монопрофильные муниципальные образования являются частью мезо- и макроуровня, и, соответственно, являются отражением тенденций развития регионов и общероссийских проблем. В целом, исходя из анализа присущих

монопрофильным муниципальным образованиям проблем, можно выделить следующее:

– повышенный уровень риска возникновения новых и усугубления существующих социально-экономических проблем, появления социальной нестабильности;

– высокая степень зависимости определенных направлений развития, муниципального и регионального бюджетов, а также всего социально-экономического развития монопрофильной территории от осуществляемой политики градообразующего предприятия в социально-трудовой сфере, уровня его социальной ответственности;

– низкий уровень диверсификации структуры рынка труда, занятости населения и экономики;

– низкий уровень предпринимательской инициативности населения;

– «симбиоз» градообразующей сферы и градообслуживающей сферы;

– повышенные риски нарушения устойчивости развития монопрофильного муниципального образования и градообразующего предприятия, их социально-трудовой сферы.

Анализ работ различных авторов [25; 44; 45; 133; 152] позволяет выделить следующие составляющие (элементы) сферы социально-трудовых отношений:

1. Субъекты социально-трудовых отношений.

2. Предмет социально-трудовых отношений.

3. Типы социально-трудовых отношений.

4. Механизм регулирования и развития социально-трудовых отношений.

Рассмотрим данные элементы применительно к социально-трудовым отношениям градообразующих предприятий монопрофильных территорий.

К *субъектам социально-трудовых отношений* в монопрофильном муниципальном образовании можно отнести:

– градообразующее предприятие – самый крупный работодатель в монопрофильном муниципальном образовании, оказывающий влияние на всю его сферу социально-трудовых отношений;

– наемные работники, большая часть которых (более 25 % от занятого населения) работает на градообразующем предприятии, а также их объединения – профсоюзы;

– предприниматели и другие работодатели и их союзы;

– органы государственной власти и монопрофильное муниципальное образование как субъекты социально-трудовых отношений выступают в роли законодателя, защитника прав граждан и организаций, работодателя, посредника и арбитра при трудовых спорах.

Для обеспечения устойчивости социально-трудовых отношений требуется такое сочетание интересов субъектов социально-трудовых отношений в монопрофильном муниципальном образовании, когда достигается и поддерживается баланс, позволяющий эффективно использовать трудовые ресурсы, иметь перспективу развития.

Взаимозависимость наемных работников и градообразующего предприятия, являющихся системообразующими субъектами социально-трудовой сферы монопрофильного муниципального образования, обостряется за счет разнонаправленности их интересов (рисунок 3).

Между тем, население является главным звеном структуры, которая обозначена как «муниципальное образование», следовательно, основной задачей работы органов местного самоуправления монопрофильной территории является защита интересов жителей региона, и в процессе экономического развития должны учитываться их социальные потребности. Однако также необходимо соотносить указанные задачи с интересами и самого градообразующего предприятия, т.к. оно предоставляет рабочие места и создает фундамент для экономической устойчивости монопрофильного муниципального образования.

Следовательно, сущность механизма регулирования системы социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования должна быть в формировании контролируемого баланса между целями деятельности градообразующего предприятия и интересами населения.

Рисунок 3 – Интересы субъектов сферы социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и монопрофильного муниципального образования

Предметом социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования являются различные стороны социально-трудовой жизни человека, малых и средних предприятий монопрофильного муниципального образования и градообразующего предприятия, сущность и содержание которых находится в зависимости от их жизненных этапов и особенностей целей и задач, решаемых ими на каждом из этих этапов.

В течение жизни у каждого человека происходит смена приоритетов и целей в процессе трудовой деятельности. Так, например, на начальном этапе главной задачей в социально-трудовых отношениях для человека является

профессиональное самоопределение и обучение. На следующем этапе важное значение в социально-трудовых отношениях имеет наем-увольнение, социально-профессиональное развитие и подготовка, оценка труда, его вознаграждение. В дальнейшем на первый план может выйти степень трудовой активности.

В монопрофильном муниципальном образовании большое значение также имеет предмет коллективных социально-трудовых отношений между работниками и градообразующим предприятием.

Все многообразие социально-экономических явлений, которые выступают в качестве предметной области социально-трудовых отношений в монопрофильных муниципальных образованиях и градообразующих предприятиях, можно соединить в следующие относительно самостоятельные разделы, основанные на подсистемах:

– социальная подсистема: социально-трудовые отношения, связанные с обеспечением занятости, а также с оплатой труда;

– техническая подсистема: социально-трудовые отношения, относящиеся к вопросам безопасности, организации и эффективности труда;

– институциональная подсистема: создаваемые условия органами власти и проводимые ими мероприятия для повышения социальной ответственности градообразующего предприятия и иных хозяйствующих субъектов и развития социального партнерства.

В настоящее время существуют несколько типов социально-трудовых отношений, которые характеризуют психологические, этические и правовые формы взаимоотношений в трудовом процессе[1].

[1] Типы социально-трудовых отношений:
– патернализм – жесткая регламентация поведения субъектов социально-трудовых отношений, способов и порядка их взаимодействия со стороны органов исполнительной власти или руководства организации;
– социальное партнерство – защита интересов субъектов социально-трудовых отношений и их самореализация в условиях согласования взаимных приоритетов по социально-трудовым вопросам для обеспечения эффективного взаимодействия;
– конкуренция – борьба субъектов социально-трудовых отношений за возможность и лучшие условия реализации собственных интересов в социально-трудовой сфере;
– солидарность – взаимная ответственность людей за изменения в сфере социально-трудовых отношений и согласованность в принятии основных решений в социально-трудовой сфере, основанные на общих интересах;

В монопрофильном муниципальном образовании важно развивать и поддерживать социальное партнерство, а также социальную ответственность градообразующего предприятия[2]. Без их эффективного развития в условиях кризисных явлений высока вероятность возникновения конфликтов в социально-трудовой сфере и перехода к деструктивным социально-трудовым отношениям, когда общая ориентация интересов сотрудников и социальных групп не соответствует целям градообразующего предприятия.

Механизм регулирования и развития сферы социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования и градообразующего предприятия включает в себя:

– нормативно-правовые акты, социально-экономические программы, соглашения и коллективные договоры, которые регламентируют сферу социально-трудовых отношений;

– социальная направленность градообразующего предприятия;

– социальная политика монопрофильного муниципального образования / региона;

– уровень развития социального партнерства;

– социальная ответственность градообразующего предприятия;

– критерии оценки развития социально-трудовых отношений (оценка уровня и качества жизни).

В зарубежной практике накоплен большой опыт по регулированию возникающих проблем в системе социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования / градообразующего предприятия (Приложение В, таблица В.1).

– субсидиарность – стремление человека к личной ответственности за достижение своих осознанных целей и свои действия при решении социально-трудовых проблемных вопросов;
– дискриминация – произвольное, незаконное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений, в результате которого нарушаются принципы равенства возможностей на рынках труда;
– конфликт – предельная степень выражения противоречий интересов субъектов социально-трудовых отношений, которая проявляется в форме трудовых споров, забастовок.

[2] Более подробно данный вопрос будет рассмотрен в п 1.2.

Так как монопрофильное муниципальное образование имеет специфику и проблемы по сравнению с муниципальными образованиями с полифункциональной экономикой, то основой механизма регулирования социально-трудовых отношений должен быть постоянный мониторинг и контроль.

В условиях монопрофильности важно выявлять и изучать взаимосвязь и взаимообусловленность сферы социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования по следующим направлениям:

1) Влияние среды монопрофильной территории на деятельность градообразующего предприятия, а также на создание условий для повышения его корпоративной социальной ответственности и развития системы широкого социального партнерства (таблица 5).

2) Влияние деятельности градообразующего предприятия на социальное и экономическое состояние монопрофильной территории, на ее сферу социально-трудовых отношений и благополучие жителей (таблица 6).

Таблица 5 – Влияние монопрофильной территории на деятельность градообразующего предприятия

Наименование подсистемы	Индикаторы	Описание типа влияния
Социальная	Уровень комфорта и условия проживания населения, степень социально-инфраструктурной обеспеченности	Оказывает воздействие на сохранение трудового и человеческого потенциала и привлечение новых трудовых ресурсов
	Стоимость проживания и платных услуг, средний размер заработной платы в монопрофильном муниципальном образовании	Влияет на уровень затрат на выплату заработной платы работникам
Техническая	Параметры, учитывающие конкуренцию (количество предприятий отрасли в монопрофильном муниципальном образовании, их финансовое состояние)	Воздействует на конкурентную стратегию градообразующего предприятия
	Структура и уровень затрат	Влияет на уровень маржинальности бизнеса

	Реализуемые мероприятия органов власти, которые направлены на обеспечение охраны и безопасности на рынке труда	Формирует подход градообразующего предприятия к охране труда и его безопасности, выполнения необходимых нормативов
Институциональная	Число и виды дополнительных лицензий, согласований, разрешений на ведение бизнеса, а также действующих льгот	Оказывает воздействие на правовые условия деятельности в монопрофильном муниципальном образовании
	Система установленных требований и стандартов, влияющих на тип и характер социально ответственной деятельности градообразующего предприятия	Определяет инициативность, социальную политику, уровень развития социальной ответственности, роль градообразующего предприятия в развитии социального партнерства

Влияние градообразующего предприятия на монопрофильное муниципальное образование может быть прямым и косвенным. Косвенное влияние градообразующего предприятия выражается во влиянии, оказываемом на экологию монопрофильного муниципального образования, а также во взаимной связи с другими хозяйствующими субъектами. Прямое воздействие градообразующего предприятия основано на корпоративной социальной политике, взаимодействии с работниками, уровне развития социально-трудовых отношений. Также градообразующие предприятия играют большую роль в реализации социальных проектов монопрофильного муниципального образования и региона своего присутствия. Своевременное предотвращение возникающих проблем и угроз в социально-экономическом развитии и социально-трудовой сфере монопрофильной территории, преимущественно зависит от социально ответственной деятельности градообразующего предприятия.

Таблица 6 – Воздействие градообразующего предприятия на среду монопрофильной территории

Наименование подсистемы	Индикаторы	Характеристика влияния
Социаль-ная	Уровень среднемесячной заработной платы работников градообразующего предприятия	Оказывает воздействие на уровень жизни населения монопрофильного муниципального образования

	Доля занятых на градообразующем предприятии в общей совокупности экономически активного населения монопрофильного муниципального образования	Определяет ситуацию в сфере социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования, уровень безработицы
	Потребности в выпускниках учебных заведений соответствующей специальности	Влияет на структуру специальностей в учебных заведениях монопрофильной территории
	Участие в социальных проектах, уровень социальной ответственности градообразующего предприятия	Определяет качество жизни населения в монопрофильном муниципальном образовании
Техническая	Политика обеспечения охраны и безопасности труда	Оказывает воздействие на условия труда, количество случаев производственного травматизма и состояние здоровья населения
	Обучение и повышение квалификации работников	Определяет уровень квалификации и профессионализма населения монопрофильного муниципального образования
	Политика в области охраны окружающей среды, внедрение очищающих технологий	Влияет на экологическую обстановку в монопрофильном муниципальном образовании
	Модернизация и вложение инвестиций в производство	Влияет на уровень развития производственной базы монопрофильного муниципального образования
Институциональная	Взаимосвязь с хозяйствующими субъектами	Оказывает воздействие на институциональную структуру монопрофильного муниципального образования
	Налоги и сборы в бюджет монопрофильного муниципального образования	Определяет возможности социально-экономического развития монопрофильного муниципального образования
	Проводимая социальная политика, значение в развитии социального партнерства	Воздействует на качество жизни населения, а также на своевременность решения проблем социально-экономического развития монопрофильного муниципального образования

Сфера социально-трудовых отношений градообразующего предприятия составляет большую долю социально-трудовой сферы монопрофильной территории. При этом градообразующее предприятие влияет на социально-трудовые отношения всей инфраструктуры монопрофильной территории и социально-трудовые отношения других предприятий. В этом случае получается,

что микроуровень и мезоуровень, по сути, являются единым целым. В том числе, регулятор микроуровня (например, коллективные соглашения на градообразующем предприятии), по сути, являются регулятором занятости не только на микро-, но и на мезоуровне. Следовательно, важно качество данного регулятора. Более того, вопросы социальной ответственности градообразующего предприятия перед своими работниками распространяются и на мезоуровень. Соответственно, в данном случае возможно говорить о том, что социально-трудовые отношения градообразующего предприятия и сфера социально-трудовых отношений практически тождественны (рисунок 4).

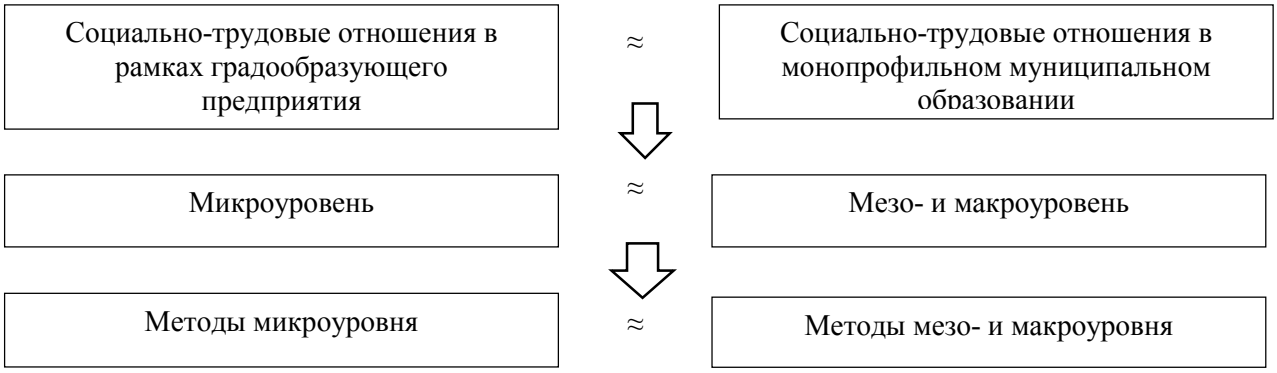


Рисунок 4 – Тождество социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования

Специфика социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования заключается в его тесной взаимосвязи и зависимости от градообразующего предприятия. Градообразующее предприятие «перепрыгивает» с микроуровня на мезоуровень (рисунок 5).

Обозначение:

▬ ▬ Градообразующее предприятие

Рисунок 5 – Взаимовлияние уровней экономики в монопрофильном муниципальном образовании

Это указывает на необходимость рассмотрения сочетания методов микро- и мезоуровня при анализе сферы социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования. Если рассматривать их отдельно друг от друга, то будет получен результат, не позволяющий в полной мере оценить их состояние. Специфика системного подхода к данному аспекту заключается в том, что традиционно представляется более крупная система, состоящая из мелких подсистем (традиционно общей системой является муниципальное образование, а в качестве подсистем выступают хозяйствующие субъекты). Учитывая специфику взаимовлияния монопрофильной территории и градообразующего предприятия, такое применение системного подхода не совсем корректно. Поэтому для данного случая считаем возможным введение понятия

«система «социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования – социально-трудовые отношения градообразующего предприятия», которое обеспечит комплексный анализ.

В связи с этим для данного типа территорий необходимы специфические инструменты управления сферой социально-трудовых отношений и постоянный консолидированный мониторинг ситуации со стороны органов местного самоуправления, государства и градообразующего предприятия.

При рассмотрении собственно особенностей социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования необходимо учитывать особенность современного этапа развития экономики, заключающегося в коренном изменении значения человека в экономике. Человеку отводится первостепенная роль, который как многогранная личность выступает центральным звеном социально-экономической системы.

Поэтому социально-трудовые отношения необходимо анализировать через призму антропогенно-гуманизированного граневого подхода. Социально-трудовые отношения на градообразующем предприятии оказывают значительное влияние на социально-трудовые отношения в целом. Соответственно, и доступность к новым возможностям для реализации граней «человек – потребитель» и «человек – социализированная индивидуальность» обеспечивается, прежде всего, через грань «человек – работник» градообразующего предприятия, через сферу его социально-трудовых отношений.

Именно это и предопределяет состав элементов (подсистем) человека как системы, с учетом специфики социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования (рисунок 6): техническая, социальная и институциональная[3].

[3] Необходимо отметить, что в данной работе рассматривается специфика подсистем для социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования, для «типового» муниципального образования должны быть выделены другие элементы.

Грань «человек-работник» играет центральную роль в социально-трудовых отношениях градообразующего предприятия монопрофильного муниципального образования. Через влияние на данную грань можно воздействовать на грань «человек-социализированное существо» и грань «человек-потребитель» в монопрофильном муниципальном образовании. Поэтому для полного анализа социально-трудовых отношений градообразующего предприятия монопрофильного муниципального образования необходимо комплексное рассмотрение всех граней.

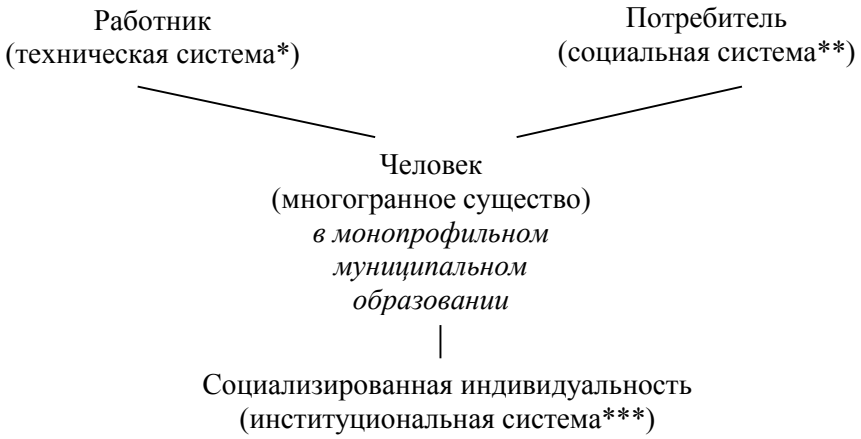


Рисунок 6 – Модель человека как многогранного существа в монопрофильном муниципальном образовании

Примечания:

* В рамках данной работы техническая система рассматривается с точки зрения социально-производственного аспекта.

** В рамках данной работы социальная система рассматривается с точки зрения социально-трудового аспекта.

*** В рамках данной работы институциональная система будет рассматриваться с точки зрения организационно-экономического аспекта.

Данный вывод соответствует позиции Леонтьевой А.Н. и Иванова С.А. о непозволительности «одностороннего» подхода к человеку только в качестве работника [73, С.62-66]. Они доказывают, что методический подход к человеку в Методических рекомендациях по реализации комплексных инвестиционных планов развития монопрофильных муниципальных образований, соотнесенный только с рассмотрением трудового процесса, не позволяет в полном объеме

решить имеющиеся проблемы градообразующих предприятий и монопрофильных муниципальных образований.

Отличительные черты реализации граневого подхода в монопрофильном муниципальном образовании обусловлены спецификой социально-трудовых отношений, особенно применительно к граням «человек – потребитель» и «человек – социализированная индивидуальность» (таблица 7).

Таблица 7 – Особенности антропогенно-гуманизированного граневого подхода при рассмотрении социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования

Грань человека	Специфика реализации в социально-трудовых отношениях градообразующего предприятия и социально-трудовых отношениях монопрофильного муниципального образования
Человек – работник	Данная грань проявляется в прямом и косвенном влиянии градообразующего предприятия на социально-трудовую сферу монопрофильного муниципального образования в разрезе различных категорий населения: 1. Экономически активное население (влияние в виде размера заработной платы, материальных поощрений, льгот, увеличения количества рабочих мест и т.п.): а) занятое население непосредственно на градообразующем предприятии. Значительная доля населения монопрофильного муниципального образования занята на градообразующем предприятии (одним из официально установленных критериев отнесения предприятия к градообразующему является доля занятого населения более 25 % от общей численности населения муниципального образования); б) работники социальной инфраструктуры монопрофильного муниципального образования. Часто большое количество объектов социальной инфраструктуры находится на балансе градообразующего предприятия. Поэтому грань «человек-работник» в данном случае также напрямую зависит от градообразующего предприятия; в) работники малого и среднего бизнеса, занятые в сферах обслуживающих производств градообразующего предприятия. От финансового состояния градообразующего предприятия зависит и деятельность обслуживающих производств, и, соответственно, прослеживается косвенное воздействие градообразующего предприятия на уровень занятости населения в данных сферах; г) муниципальные и государственные служащие. Оказывает косвенное влияние на занятость и уровень доходов данной категории, за счет значительных поступлений от градообразующего предприятия в бюджет монопрофильного муниципального образования. 2. Экономически пассивное население (учащиеся и пенсионеры; лица,

	не работающие по инвалидности; прочие неработающие лица (лица, исполняющие наказание; лица, занятые ведением домашнего хозяйства; другие лица, которым нет необходимости работать и др.). На данную группу оказывается косвенное влияние градообразующего предприятия в виде налоговых отчислений, страховых взносов, социальных инвестиций и т.п. Таким образом, грань «человек – работник» имеет большое значение в монопрофильном муниципальном образовании, при этом градообразующее предприятие оказывает влияние на данную грань посредством: – обеспечения большой доли населения монопрофильной территории занятостью; – определения уровня и состава трудового потенциала монопрофильного муниципального образования; – обеспечения профессионально-квалификационного развития значительной части населения; – регулирования уровня доходов населения; – определения политики в сфере охраны труда и безопасности и т.п.
Человек – потребитель	В монопрофильном муниципальном образовании данная грань проявляется в преимущественном потреблении продуктов / услуг градообразующего предприятия. При этом возможны три варианта потребления товаров (работ, услуг) градообразующего предприятия: 1) прямое потребление: производимая продукция (оказанные услуги, выполненные работы) градообразующего предприятия реализуется на внутреннем рынке монопрофильного муниципального образования. 2) косвенное потребление: производимая продукция (выполненные работы, оказанные услуги) градообразующего предприятия реализуются на внешний рынок, но при этом большинство объектов социальной инфраструктуры монопрофильного муниципального образования являются объектами градообразующего предприятия. Поэтому население косвенным путем также становится потребителем товаров (работ, услуг) градообразующего предприятия. 3) смешанное потребление: когда сочетаются два вышеперечисленных варианта. Необходимо также отметить, что, если человек работает на градообразующем предприятии, то сложно отделить две грани: «человек – потребитель» и «человек – работник».
Человек – социализированная индивидуальность	Во многом развитие грани «человек – социализированная индивидуальность» в монопрофильном муниципальном образовании обусловлено следующими видами влияния: 1. Прямое воздействие: – проводимая градообразующим предприятием социальная политика (реализация социальных программ на территории монопрофильного муниципального образования, уровень социальных расходов и т.п.); – уровень социальной ответственности градообразующего предприятия; – активность градообразующего предприятия и применяемые мероприятия и направления развития в области социального партнерства. 2. Косвенное влияние:

	– взаимодействие градообразующего предприятия с другими хозяйствующими субъектами монопрофильного муниципального образования, региона и страны в целом; – налаживание связей градообразующего предприятия с экономическими агентами и т.п.

Важно детализировать состав этих граней, уточняя отношение человека к градообразующему предприятию, и выделяя тем самым две составляющие в каждой из этих граней[4] (таблица 8):

– «внутри» системы градообразующего предприятия;

– «вне» системы градообразующего предприятия.

Таблица 8 – Проявление граней человека относительно «включенности» в систему социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования

Составляющие граней человека по отношению к градообразующему предприятию		Особенности проявления граней с точки зрения:	
		социально-трудовых отношений градообразующего предприятия	социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования
человек – работник	внутри системы градообразующего предприятия	Градообразующее предприятие определяет уровень занятости, доходов, профессионально-квалификационный уровень, условия и безопасность труда значительной доли населения монопрофильного муниципального образования	Зависимость рынка труда и устойчивости функционирования социально-трудовой сферы монопрофильного муниципального образования от градообразующего предприятия. Необходим контроль на постоянной основе над условиями и безопасностью труда работников на градообразующем предприятии.

[4] Роль и влияние каждой из этих составляющих будет зависеть от структуры экономики монопрофильного муниципального образования, уровня ее диверсификации.

	вне градообразующего предприятия	Занятость населения на: – социальных объектах, принадлежащих градообразующему предприятию; – предприятиях, обслуживающих градообразующее производство; – прочих предприятиях малого и среднего бизнеса. Исходя из этого, реальная доля «включенности» человека – работника в систему градообразующего предприятия должна определяться не просто как официальная доля занятых на градообразующем предприятии, а к этому значению также должна прибавляться доля занятых на предприятиях, связанных прямым и косвенным способом с градообразующим предприятием.	В монопрофильном муниципальном образовании большое значение имеют программы по диверсификации экономики и рынка труда, создание условий для переобучения и перепрофилирования населения, активная политика стимулирования развития малого и среднего бизнеса на территории.
человек – потребитель	внутри системы градообразующего предприятия	Зависимость значительной доли населения монопрофильного муниципального образования от градообразующего предприятия, в части: – получения социальных льгот, соответствующих условий труда, материальных поощрений населением, работающем на градообразующем предприятии; – потребления товаров, работ, услуг, произведенных градообразующим предприятием, как его работниками, так и населением монопрофильного муниципального образования в целом.	Для эффективной реализации данной грани в монопрофильном муниципальном образовании необходим постоянный контроль со стороны органов местного самоуправления над качеством товаров, работ, услуг, производимых градообразующим предприятием и иными хозяйствующими субъектами.
	вне градообразующего предприятия	Существует косвенная зависимость от градообразующего предприятия данной грани в части потребления населением монопрофильного муниципального образования товаров, работ, услуг, произведенных социальными объектами, которые являются связанными с градообразующим предприятием.	Необходимость содействия органами местного самоуправления развитию программ поддержки малого и среднего бизнеса, улучшению инвестиционной привлекательности монопрофильного муниципального образования (реализация комплексных инвестиционных планов).

человек – социализированная индивидуальность	внутри системы градообразующего предприятия	Градообразующее предприятие определяет количество и состав социальных программ для работников. Уровень социальной ответственности градообразующего предприятия во многом предопределяет благополучие и уровень жизни работников.	Повышенная зависимость социально-экономического развития монопрофильного муниципального образования и качества жизни населения от уровня социальной ответственности градообразующего предприятия, его участия в социальных проектах, инициативы и роли градообразующего предприятия в развитии и поддержании социального партнерства на территории монопрофильного муниципального образования.
	вне градообразующего предприятия	Градообразующее предприятие оказывает большое влияние на реализацию различных социальных программ по развитию территории монопрофильного муниципального образования, а также систему образования. Поэтому существует угроза того, что при ухудшении экономического состояния градообразующего предприятия, произойдет резкое сворачивание социальных инвестиций. Это может оказать негативное влияние на уровень жизни всего населения монопрофильной территории. В монопрофильном муниципальном образовании чаще всего градообразующее предприятие формирует основные условия, которые рассматриваются в рамках социального партнерства (охрана и безопасность труда, уровень оплаты труда и т.д.).	В монопрофильном муниципальном образовании отсутствует налаженная система широкого социального партнерства, эффективных социальных инвестиций. Для нивелирования рисков зависимости от градообразующего предприятия должна быть повышенная органов местного самоуправления и населения в развитии системы социального партнерства, а также создание и реализация комплекса мер по стимулированию социальной ответственности всех хозяйствующих субъектов территории.

Из таблицы 8 видно, что существует зависимость всех граней человека в монопрофильном муниципальном образовании от социально-трудовых отношений градообразующего предприятия. При этом «включенность» граней в систему градообразующего предприятия проявляется как внутри этой системы, так и за ее пределами.

Необходимо отметить, что в существующих определениях и классификациях, используемых при анализе монопрофильного муниципального образования и градообразующего предприятия, грань «человек – потребитель» и грань «человек – социализированная индивидуальность» не рассматриваются, а делается акцент в большинстве случаев на грань «человек – работник». Игнорирование данных граней может негативно отразиться на достоверности оценки реального состояния социально-трудовых отношения монопрофильных муниципальных образований.

Когда в экономике наступают кризисные явления, то градообразующее предприятие оптимизирует свои издержки, в первую очередь, за счет значительного уменьшения социальной нагрузки и вовсе отказа от нее. Тем самым грани «человек – потребитель» и «человек – социализированная индивидуальность» попадают в зону риска.

Проявление грани «человек – потребитель», например, для Кузбасса усиливается за счет основной отрасли. Это обусловлено тем, что продукция угольной отрасли относится к энергоресурсам, которые необходимы не только для объектов экономики социальной сферы, но и хозяйствующих субъектов и домашних хозяйств. Потребителями данной продукции оказываются практически все проживающие на территории.

Так, например, в моногороде Ленинск-Кузнецкий градообразующей отраслью является угольная отрасль. Более того, 35,2 % жилого фонда (838,3 тыс. кв. м) не имеет центрального отопления. Соответственно, порядка 7 тыс. тонн угля ежегодно потребляется населением в домах с печным отоплением[5].

Также необходимо отметить, что в Ленинск-Кузнецком городском округе система теплоснабжения включает в себя 35 котельных, которые обслуживают бюджетную сферу, а также муниципальный и частный жилой фонд. Котельными

[5] Согласно Порядку организации снабжения населения топливом (углем) в Ленинск-Кузнецком городском округе, утвержденным Постановлением Администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа № 103 от 31.01.2011г., средняя норма расхода топлива для населения, проживающего в домах с печным отоплением и кухонными очагами на твердом топливе, установлена в среднем в размере 110 кг на 1 кв. м. общей площади, но не менее 5 и не более 8 тонн.

монопрофильной территории в год вырабатывается 56 тысяч Гкал тепла. В среднем расход угля на выработку данного количества тепла составляет порядка 16-20 тыс. тонн за год.

Очевидно, что грань «человек – потребитель» также является существенно зависимой от градообразующего предприятия, и, соответственно, важна при анализе социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и монопрофильного муниципального образования. Более подробно влияние сферы социально-трудовых отношений градообразующего предприятия на человека как многогранного существа (на примере градообразующего предприятия ОАО «СУЭК-Кузбасс и монопрофильной территории «Ленинск-Кузнецкий городской округ») рассмотрено в п.3.1.

Таким образом, одним из основных факторов, влияющих на развитие социально-трудовых отношений монопрофильных муниципальных образований, является деятельность градообразующего предприятия, его система социально-трудовых отношений, а также его сотрудничество и взаимосвязь с другими хозяйствующими субъектами, т.к. оно является не только предприятием, на котором работает значительная доля населения муниципального образования, но также является бюджетообразующим и социообразующим (вкладывает средства в различные социальные программы, формирует неповторимую культуру монопрофильного муниципального образования, которая во многом связана с его видом деятельности). Градообразующие предприятия часто являются собственниками социально значимых предприятий и во многом определяют их деятельность. При этом важно разделять ответственность за содержание социальной инфраструктуры между монопрофильным муниципальным образованием и градообразующим предприятием [44, С. 45]. Кроме того, градообразующее предприятие определяет во многом репутацию монопрофильного муниципального образования, т.к. от его статуса и имиджа на рынке в регионе и в стране в целом зависит престижность профессий в градообразующей отрасли и инвестиционная привлекательность территории.

Еще одной характерной чертой социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования является то, что предпринимательство (как возможность диверсификации экономики) в данных муниципальных образованиях не развито. Значение малого бизнеса в развитии основных социально-экономических индикаторов монопрофильных муниципальных образований (занятость, совокупный оборот товаров (работ, услуг), налоги) в целом невелико. В то время как развитие малого и среднего бизнеса можно считать универсальной и эффективной мерой реорганизации социальной сферы и экономики монопрофильных муниципальных образований.

Исходя из проведенного анализа особенностей монопрофильной территории, можно сделать вывод о том, что для него свойственны признаки как присущие «типичному» муниципальному образованию, так и отличные от него, особенно в социально-трудовой сфере (таблица 9).

Таблица 9 – Сравнительная характеристика социально-трудовой сферы и социально-экономического развития в целом «типичного» и монопрофильного муниципального образования

Характеристика	«Типичное» муниципальное образование	Монопрофильное муниципальное образование
Общие признаки		
1. Наличие определенной территории	+	+
2. Административно-территориальная единица: муниципальный район, городское или сельское поселение, городской округ либо внутригородская территория города федерального значения	+	+
2. Собственная компетенция по решению вопросов местного значения	+	+
3. Наличие собственных органов власти – органов местного самоуправления	+	+
4. Муниципальное управление: объект – вопросы местного значения, субъект – население	+	+
5. Муниципальное образование как социо-эколого-экономическая система	+	+
Специфичные признаки		

1. Степень диверсификации экономической базы	Диверсифицированная	Монопрофильная
2. Системное единство муниципального образования и градообразующего предприятия	–	+
3. Необходимость разработки специальных программ развития	–	+
4. Узкий сегмент отраслевого рынка	–	+
5. Степень зависимости от внешней среды	Относительно независимые или зависимые, требующие незначительных поступлений для формирования потенциала	Жестко зависимая, требующая постоянных значительных поступлений из внешней среды
6. Наличие градообразующего предприятия и неразрывной связи муниципального образования с ним:	–	+
6.1. Доля градообразующего предприятия в общем объеме промышленного производства муниципального образования	–	> 50 %
6.2. Доля занятого населения на градообразующем предприятии	–	> 25 %
6.3. Прямая зависимость местного бюджета от градообразующего предприятия	–	> 20 %
6.4. Значительная доля объектов социальной инфраструктуры города, находящихся на балансе градообразующего предприятия	–	> 30 %
7. Моноцентризм в формировании структуры экономики территории	–	+
8. Уровень диверсификации структуры занятости (уровень однородности профессиональной структуры населения)	Средний, высокий	Низкий
9. Трудовая мобильность населения	Средняя, высокая	Крайне низкая
10. Успешность функционирования градообразующего предприятия определяет качество жизни населения	–	+
11. Рынок труда	Склонность к конкурентному типу	Склонность к монопсонистическому типу
12. Уровень безработицы	Средний, ниже среднего	Повышенный
13. Казуальная связь между социально-трудовыми отношениями градообразующего предприятия и	Однозначна	Неоднозначна

социально-трудовыми отношениями монопрофильного муниципального образования		
14. Предпринимательская активность населения, самозанятость	Средняя, выше среднего	Низкая
15. Реагирование предприятий на изменение спроса и предложения на рынке труда в целом	Адаптивность, хорошее реагирование на изменения внешнего рынка труда	Создание градообразующим предприятием внутреннего рынка труда, не реагирующим или почти не реагирующим на изменения внешнего рынка труда
16. Уровень развития социальной ответственности и социального партнерства	Развитое социальное партнерство (присутствуют объединения работодателей)	Неразвитость социального партнерства, влияние степени развития социальной ответственности градообразующего предприятия на уровень жизни населения

Рассмотрим выявленные специфические особенности системы «социально-трудовые отношения градообразующего предприятия – социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования» п, исходя из подсистем (таблица 10).

Таблица 10 – Специфика системы «социально-трудовые отношения градообразующего предприятия – социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования» через призму подсистем

Подсистема	Специфика социально-трудовых отношений
Социальная	1) градообразующее предприятие оказывает существенное влияние на уровень заработной платы населения на рынке труда монопрофильного муниципального образования; 2) низкая степень диверсификации на рынке труда (т.к. значительная доля населения монопрофильного муниципального образования занята на градообразующем предприятии); 3) низкий уровень трудовой мобильности населения; 4) зависимость социальной и жилищно-коммунальной инфраструктуры монопрофильного муниципального от деятельности градообразующего предприятия; 5) низкая предпринимательская инициативность населения (невысокий уровень развития малого и среднего бизнеса).
Техническая	1) влияние инвестиционной политики градообразующего предприятия на уровень модернизации производственной базы в монопрофильном

	муниципальном образовании; 2) зависимость монопрофильного муниципального образования от градообразующего предприятия в части экологической нагрузки; 3) взаимозависимость состояния здоровья значительной доли населения монопрофильного муниципального образования от условий организации безопасности труда на градообразующем предприятии; 4) градообразующее предприятие определяет уровень квалификации и профессиональной подготовки значительной части населения, обеспечивая социально-культурную функцию социализации личности [66, С. 130].
Институциональная	1) зависимость доходной части бюджета монопрофильного муниципального образования от эффективной деятельности и управления на градообразующем предприятии; 2) социальная ответственность градообразующего предприятия является системообразующей составляющей эффективного и развитого рынка труда монопрофильного муниципального образования; 3) недостаточно развитое социальное партнерство.

На основе проведенного анализа стало возможным дать следующее авторское определение:

Система «социально-трудовые отношения градообразующего предприятия – социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования» – это взаимодействие субъектов этих отношений, основанное на антропогенно-гуманизированном граневом подходе, характерной особенностью которого является существенное влияние со стороны градообразующего предприятия на качество жизни населения и благополучие монопрофильной территории в целом.

Выявленные основные характерные черты социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования с учетом антропогенно-гуманизированного граневого подхода делают возможным изучение специфики их рынка труда.

1.2 Специфические особенности рынка труда монопрофильных муниципальных образований и внутрифирменного рынка труда градообразующих предприятий

Рынок труда – сложная категория, характеризующая состояние и уровень отношений людей, складывающихся в процессе трудовой деятельности.

В литературе сегодня можно встретить различные понятия рынка труда (таблица 11).

Таблица 11 – Существующие определения и взгляды на понятие «рынок труда»

Автор	Определение
Лутовинов П.П., Колесников В.И., Рофе А.И., Шушарин Л.П.	«Рынок труда – это общественные отношения, которые связаны с продажей и покупкой труда; экономико-географическое пространство, в котором взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара (труда); механизм, который обеспечивает определение условий труда и установление стоимости между работодателями и наемными работниками» [108].
Карташов С.А.	«Рынок труда – это система социально-экономических отношений между государством, работодателями и трудящимися по поводу всего комплекса трудовых отношений, купли-продажи трудовых услуг, включая повышение квалификации, подготовку, переподготовку и вовлечение людей в производственный процесс» [81, С.7].
Кашепов А.В.	«Рынок труда как система общественных отношений, социальных (в том числе правовых) норм и институтов, которая обеспечивает на основе соблюдения общепринятых прав и свобод человека воспроизводство, обмен по стоимости, определяемой соотношением спроса и предложения на труд» [82, С.13].
Котляр А.Э.	«Рынок труда как совокупный спрос и предложение рабочей силы; за счет взаимодействия этих составляющих обеспечивается размещение рабочих мест экономически активного населения по сферам хозяйственной деятельности в отраслевом, территориальном, демографическом и профессионально-квалификационном разрезах» [96, С.33].
Руденко Г.Г., Муртозаев Б.Ч.	«Рынок труда – это система социально-экономических отношений по поводу формирования, распределения и использования рабочей силы в условиях ее товарности» [150, С.14].
Алиев И.М., Горелов Н.А., Ильина Л.О.	«Рынок труда – это система трудовых, социально-экономических и правовых отношений, согласующая интересы работодателей и наемных работников в целях обеспечения нормального воспроизводства рабочей силы и эффективного использования труда занятых работников» [25,

	С.66].
Вукович Г.Г., Гелета И.В.	«Рынок труда – это система отношений, возникающих в рамках социального мира и согласия между работодателями и работниками с участием государственных и общественных предприятий на основе спроса и предложения по поводу оплаты и условий труда, социальных гарантий, социальной защиты, поддержки и т.п.» [43].
Иванова В.Н., Безденежных Т.И.	«Рынок труда включает в себя отношения между работодателями и наемными работниками, а также отношения каждого из них с другими субъектами рынка: работодатели-работодатели; наемные работники – наемные работники» [74, С.14].
Волгин Н.А.	Рынок труда – это товарно-денежные отношения, связанные: 1) с использованием профессиональных навыков и их вознаграждением; 2) со спросом на рабочую силу, который определяется спросом на конкретный продукт в обществе; 3) со временем использования рабочей силы [152].

Ряд авторов (Карташов С.А., Кашепов А.В., И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина, Г.Г. Вукович, И.В. Гелета) акцентируют свое внимание на тех или иных аспектах функционирования рынка труда, что вносит определенный вклад в уточнение сущности данной категории. Достаточно часто можно встретить определения рынка труда, базирующиеся на анализе составляющих его элементов (П.П. Лутовинов, В.И. Колесников, А.И. Рофе, Л.П. Шушарин, Н.А. Волгин).

Вместе с тем, существует и определенное различие точек зрения ученых-экономистов как по поводу сущности рынка труда, так и по поводу процессов, протекающих на нем. Так, например, некоторые авторы просто отождествляют рынок труда с рынком рабочей силы (Г.Г. Руденко, Б.Ч. Муртозаев, Котляр А.З.).

Между тем, рынок труда монопрофильного муниципального образования и рынок труда градообразующего предприятия имеет ряд специфических особенностей. По нашему мнению, необходимо рассматривать рынок труда монопрофильного муниципального образования / градообразующего предприятия не одномерно, а комплексно: как систему социально-трудовых отношений, реализующую интересы его субъектов, связанных с обеспечением эффективных условий труда и повышением качества трудовой жизни.

Основными характеристиками рынка труда, выделяемыми исследователями [108; 128], являются:

1. Конъюнктура (модель) рынка труда[6].

2. Типы и формы рынка труда.

3. Сегменты рынка труда[7].

4. Мобильность на рынке труда.

5. Инфраструктура рынка труда.

Рассмотрим данные элементы применительно для рынка труда градообразующего предприятия и монопрофильного муниципального образования.

1. Конъюнктура (модель) рынка труда в системе «градообразующее предприятие –монопрофильное муниципальное образование»

Подходы к изучению соотношения спроса и предложения на рынке труда, проблем конкуренции и монополии в сфере занятости представлены преимущественно идеями западных научных школ и направлений (таблица 12).

Таблица 12 – Эволюция теоретических взглядов на конкуренцию и монополию в сфере занятости

Теория	Основное содержание подхода применительно к конкуренции и монополии на рынке труда
Классическая теория (А.Смит, Д.Рикардо, Ж. Сэй и др.)	1) Рынок труда, как и любой другой рынок, в условиях совершенной конкуренции стремится к равновесию, которое соответствует полной занятости; 2) Количество занятых (спрос на труд) зависит от уровня заработной платы; 3) Термин «монополия» используется в широком смысле, как отрасли со многими предприятиями, находящимися под защитой законодательно-правовой базы; 4) Термин «конкуренция» применяется в понятии «соперничество в гонке».
Неоклассическое направление (А. Маршалл, Л.Вальрас, Дж.Б. Кларк и др.)	1) Конкуренция – рынок, на котором функционирует множество предпринимателей, каждый из которых не способен воздействовать на совокупный спрос и цену; 2) Монополия как отдельный случай в условиях свободной конкуренции. Монополия контролирует производство и устанавливает

[6] Конъюнктура (модель) рынка труда – соотношение предложения труда и спроса на труд, которое обусловливает уровень заработной платы на определенные виды труда и уровень занятости населения.

[7] Рынок труда представляет собой сложную систему отношений, которая подразделяется на подсистемы, которые называются сегменты. Сегментация рынка труда – это процесс разделения работодателей и продавцов услуг труда на группы по связывающим их признакам, который имеет важное значение для анализа и оценки рынка труда, изучения его структуры, определения перспектив развития рынка труда. Впервые теория сегментирования рынка труда была сформулирована в начале 1970-х гг. Питером Дорингером и Майклом Пиоре [117].

	монополистические цены.
Кейнсианство (Дж. М. Кейнс)	1) Рыночная система не бывает совершенно конкурентной; 2) Регулятором рынка труда является государство; 3) Уровень занятости обусловлен эффективным спросом, который измеряется заработной платой.
Посткейнсианство (П. Срафф, Дж. Робинсон, Э. Чемберлин и др.)	1) Э. Чемберлин ввел понятие «монополистическая конкуренция», а также модель рынка, соединяющая составляющие конкуренции с элементами монополии; 2) Объяснение процесса возникновения безработицы в условиях монополистической конкуренции; 3) Дж. Робинсон ввела понятие «монопсония» (монополия на стороне спроса). Также выделено негативное последствие монопсонии на рынке труда (уровень заработной платы может стать ниже предельного продукта труда работника) и факторы, которые противодействуют ей (законодательство о минимальной заработной плате, политика профсоюзов).
Неолиберализм (Л. Мизес, Ф. Хайек, В. Ойкен и др.)	1) По Ф. Хайеку, для сбалансированного развития общества необходим механизм свободной конкуренции и свободного рынка; 2) Теория В. Ойкена, согласно которой важным фактором развития конкуренции является ограничение территориального монополизма, который оказывает негативное влияние, давление на рынок труда.
Институциональная теория (Т. Веблен, Дж. Гэлбрейт, Дж. Данлоп, У. Ульман, Г. Беккер и др.)	1) Особая роль в решении проблем, существующих в сфере занятости, отводится государству, выступающему в качестве института; 2) Приоритетное внимание направлен на оценку отраслевых, профессиональных особенностей рабочей силы и получаемого дохода; 3) Определена необходимость использования систем социального партнерства как основного регулятора заработной платы; 4) Предложены более «реалистичные» модели рынков труда по сравнению с неоклассичискими (напр., кластерная концепция рынков Дж. Данлопа, концепция двойственного рынка П. Доринтера и М. Пиора, концепция «гибкой занятости Дж.Аткинсона)

Примечание – Составлено автором на основе [22; 42, С.469-470; 115; 137; 142; 156, С.152-160; 175].

В настоящее время выделяют следующие традиционные модели рынка труда [108]:

1) Чисто конкурентный рынок труда (модель совершенной конкуренции), для которого характерны следующие черты: во-первых, имеется большое количество предприятий-работодателей, которые конкурируют друг с другом, предлагая различные условия найма конкурентного типа труда; во-вторых, труд предлагает множество соискателей независимо друг от друга, которые имеют одинаковую квалификацию; в-третьих, предприятия и работники не устанавливают и не контролируют уровень заработной платы.

2) Модель монопсонии (монополии одного покупателя). Для данной модели свойственны следующие особенности: работники заняты конкретным видом труда преимущественно на одном предприятии; данный вид труда имеет ограниченную мобильность; на уровень заработной платы в основном влияет предприятие-монопсонист.

3) Модели с учетом действий профсоюзов, при которых профсоюзы на рынке труда имеют сильное влияние и преследуют цель увеличения спроса на труд и увеличения заработной платы.

4) Модель двусторонней монополии, которая свойственна для монопсонического рынка с сильными отраслевыми профсоюзами.

Для монопрофильного муниципального образования характерен рынок труда, близкий к монопсонии. Это обусловлено спецификой монопрофильных муниципальных образований, в т. ч. преобладанием градообразующих предприятий на рынке труда.

Основными признаками, свидетельствующими о монопсонии на рынке труда монопрофильного муниципального образования, являются:

1) Градообразующее предприятие нанимает большую долю из общего числа специалистов определенной профессии и квалификации.

2) Рынок труда монопрофильного муниципального образования представлен, с одной стороны, большим числом квалифицированных в конкретной сфере рабочих, а, с другой, – либо одно крупное предприятие-монопсонист, либо несколько предприятий, которые объединены в единый холдинг, являющийся одним работодателем.

3) Градообразующее предприятие устанавливает уровень заработной платы, а работники либо вынуждены работать за такую плату, либо искать другую работу.

4) Профессии, необходимые для градообразующей отрасли, не имеют высокой мобильности, что определено различными причинами: социальные

условия, географическая разобщенность, необходимость получения новой специальности и т.п.

Безусловно, на рынке труда монопрофильного муниципального образования осуществляют свою деятельность и другие работодатели (малые и средние предприятия, органы местного самоуправления), но они не оказывают такого явного воздействия на рынок труда монопрофильной территории как градообразующее предприятие. Поэтому в монопрофильном муниципальном образовании наблюдается несовершенная монопсония.

Особенностью функционирования монопсонического рынка труда монопрофильного муниципального образования является то, что спрос на трудовые ресурсы значительно ниже предложения. Этот факт подтверждается сопоставлением данных значений со средними по области и в полифункциональных муниципальных образованиях. Такое соотношение на рынке труда несет в себе значительные социальные риски в виде повышения уровня безработицы.

Необходимо отметить, что условия (в части заработной платы, кадровой политики градообразующего предприятия и т.д.), складывающиеся на монопсоническом рынке труда монопрофильного муниципального образования, зависят и от особенностей конкретной монопрофильной территории, от вида градообразующей отрасли, от развития экономики (рост или кризис).

Так, например, мы согласны с точкой зрения Назаровой У.А. [130, С.68-72], выделяющей несколько типов монопсонии на рынке труда:

1) Первый тип (государственный), при котором государство является монопсонистом на рынке труда. В государственном секторе наблюдается низкая заработная плата, система оплаты не нацелена на результат, работники имеют низкую мотивацию.

2) Второй тип монопсонии, которая представлена крупными работодателями, предоставляющими в силу различных объективных причин большинство рабочих мест (большие организации в малых населенных пунктах,

градообразующие предприятия). В данной ситуации наблюдаются низкий уровень заработной платы, низкая мобильность.

3) Третий тип (ресурсный), обусловленный наличием у работодателя монополии на ресурсы. В данном случае оплата труда работников не занижается, как следствие возникает отраслевая дифференциация заработной платы.

Калабина Е.Г. и Орехова С.В. также выделяют различные виды монопсонических рынков труда, которые классифицируются по различным признакам (таблица 13).

Таблица 13 – Классификация факторов состояния монопсонического рынка труда [80, С.102-114]

Классификационный признак	Виды монопсонических рынков
1. По степени территориальной мобильности персонала	– рынки труда, которые территориально близки к другим местным рынкам; – рынки труда, которые территориально удалены от других местных рынков.
2. По степени профессиональной мобильности персонала	– рынки труда, в рамках которых наблюдается высокая профессиональная мобильность; – рынки труда, в рамках которых наблюдается низкая профессиональная мобильность.
3. По количеству продавцов рабочей силы	– классическая монопсония (совершенная конкуренция со стороны продавца); – двусторонняя монополия (продавец-монополист).
4. В зависимости от структуры рынка благ	– монопсония на монополистическом рынке товаров и услуг; – монопсония на конкурентном рынке товаров и услуг.
5. В зависимости от степени дискриминации на рынке труда	– дискриминирующая монопсония (совершенная дискриминация); – монопсония, которая имеет направленность к дискриминации; – недискриминирующая монопсония.
6. В зависимости от типа градообразующего предприятия	– монопсонические рынки с градообразующими предприятиями, входящими в интеграционные объединения; – монопсонические рынки с самостоятельными градообразующими предприятиями.

По нашему мнению, важным фактором, влияющим на конкретный вид и условия, складывающиеся на монопсоническом рынке труда, является политика градообразующего предприятия в сфере занятости и заработной платы. Можно выделить несколько типов монопсонического рынка труда, исходя из политики градообразующего предприятия (таблица 14).

Таблица 14 – Матрица типов монопсонического рынка труда, исходя из политики градообразующего предприятия в сфере занятости

Показатель		Политика градообразующего предприятия в сфере занятости	
		сокращение	сохранение / увеличение
Политика градообразующего предприятия по отношению к уровню заработной платы	установление заработной платы на уровне среднерыночной или выше	Тип 1. Градообразующее предприятие уменьшает свои издержки / оптимизирует свою деятельность за счет высвобождения трудовых ресурсов, не изменяя / увеличивая при этом заработную плату. Рынок труда монопрофильной территории при данном типе характеризуется повышенным уровнем безработицы, социальной напряженностью.	Тип 2. Градообразующее предприятие имеет стабильное финансово-экономическое состояние, поэтому осуществляет благоприятную политику в сфере занятости. Рынок труда монопрофильного муниципального образования характеризуется низким уровнем безработицы, высоким качеством и уровнем жизни населения, социальной стабильностью.
	установление заработной платы на уровне ниже среднерыночной	Тип 3. На градообразующем предприятии наблюдаются кризисные тенденции, в связи с чем происходит уменьшение как численности работников, так и уровня заработной платы. Рынок труда монопрофильного муниципального образования в данном случае имеет критическое состояние, наблюдается социальная нестабильность, резкое падение уровня жизни населения.	Тип 4. Градообразующее предприятие увеличивает свою прибыль за счет установления уровня заработной платы ниже среднерыночной, при этом не сокращая работников. Рынок труда монопрофильного муниципального образования характеризуется стабильностью, низким уровнем доходов населения.

Таким образом, в монопрофильном муниципальном образовании наблюдается монопсонический рынок труда, который наряду с общими чертами, может иметь и специфические особенности в зависимости от различных условий: градообразующей отрасли, степени развитости профсоюзов, политики градообразующего предприятия в сфере социально-трудовых отношений, уровня развитости системы социального партнерства.

2. Типы и формы рынка труда в монопрофильном муниципальном образовании

2.1. В монопрофильном муниципальном образовании можно выделить следующие основные типы рынка труда:

– внешний (или профессиональный) рынок труда монопрофильного муниципального образования,

– внутренний (или внутрифирменный) рынок труда градообразующего предприятия.

На внешнем рынке труда монопрофильной территории текучесть кадров и мобильность населения между предприятиями ограничена, т.к. существует внутрифирменный рынок труда градообразующего предприятия, на котором занята большая часть занятого населения монопрофильной территории. В монопрофильном муниципальном образовании при ухудшении экономического состояния градообразующего предприятия есть риск резкого увеличения безработицы на внешнем рынке труда.

Внутренний (внутрифирменный) рынок труда градообразующего предприятия представляет собой систему социально-трудовых отношений, связанных рамками градообразующего предприятия, внутри которой уровень заработной платы и движение работников определяется его административными процессами и правилами.

Развитие внутреннего рынка труда определено необходимостью обеспечения устойчивых отношений между работниками и градообразующим предприятием. Такая устойчивость поддерживается, с одной стороны, мерами самого градообразующего предприятия, а с другой – стремлением работника иметь стабильную работу [138, С. 262].

Внутренний рынок градообразующего предприятия определяет всю направленность социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования: мобильность (привлечение рабочей силы, отбор и найм, адаптация, ротация, высвобождение); условия труда; оплата труда, стимулирование и мотивация; профессиональное развитие (обучение, оценка и аттестация).

При этом в рамках внутреннего рынка труда градообразующего предприятия важна профессиональная подготовка работников, необходима

система постоянного обучения, предполагающего периодическое повышение квалификации работников.

Можно выделить следующие особенности внутрифирменного рынка градообразующего предприятия:

– установление долгосрочных взаимоотношений между градообразующим предприятием и его работниками;

– не гибкое реагирование внутреннего рынка труда градообразующего предприятия на изменения внешнего рынка труда, связанные с вознаграждением за труд.

В целом можно выделить как преимущества, так и недостатки внутреннего рынка труда градообразующего предприятия, которые представлены в таблице 15.

В монопрофильном муниципального образовании внешний и внутренний рынки труда находятся в корреляционной зависимости. Эта зависимость может увеличиваться в периоды экономических кризисов, влекущих за собой спад производства и, как следствие, вынужденное сокращение градообразующим предприятием социальных программ и численности сотрудников. В результате значительная часть населения остается без работы и уровень жизни резко снижается.

Таблица 15 – Преимущества и недостатки внутрифирменного рынка труда градообразующего предприятия

Субъект рынка труда	Преимущества	Недостатки
Работники	1) Стабильная занятость и постоянный доход; 2) Получения социального пакета; 3) Обучение и повышение квалификации за счет средств градообразующего предприятия.	1) Уровень заработной платы определяется, чаще всего, административными правилами и процедурами, характеристиками рабочего места; 2) Снижение мотивации к труду, стимулов для самосовершенствования; 3) Снижение мобильности работников.

Градообразующее предприятие	1) Привязанность работников к своему предприятию; 2) Низкая текучесть кадров; 3) Знание работниками особенностей производства и технологии градообразующего предприятия; 4) Экономия на найме и обучении новых работников при продвижении рабочей силы внутри производства.	1) Возможное снижение активности работников; 2) Высокие затраты на повышение квалификации; 3) Недостаточная гибкость и мотивация персонала.

Уровень безработицы является важным показателем того, как функционирует рынок труда монопрофильного муниципального образования. В период кризисных явлений в экономике уровень безработицы в монопрофильных муниципальных образованиях становится высоким, что обусловлено зависимостью внешнего рынка труда от финансово-экономической ситуации и социальной политики, проводимой на градообразующем предприятии, ограниченной сферой применения труда. Эта ситуация усугубляется еще и тем, что при снижении объемов производства градообразующего предприятия все инфраструктурные организации монопрофильного муниципального образования также сокращают объемы деятельности, а, соответственно, и уменьшается число рабочих мест.

Влияние социально-экономического состояния и проводимой политики градообразующего предприятия на внешний рынок труда монопрофильного муниципального образования и благополучие населения показано в таблице 16.

Таблица 16 – Влияние социально-экономического состояния градообразующего предприятия на внешний рынок труда монопрофильного муниципального образования

Объект влияния	Динамика изменения социально-экономического состояния градообразующего предприятия	
	Ухудшение	Стабильность
Внутрифирменный рынок труда градообразующего предприятия	– уменьшение уровня заработной платы; – сокращение численности работников; – введение вынужденных отпусков, сокращенной	– повышение уровня заработной платы; – увеличение численности работников; – введение дополнительных социальных льгот, улучшение

	рабочей недели и т.д.	условий труда.
Внешний рынок труда монопрофильного муниципального образования	– повышение напряженности на рынке труда; – увеличение уровня безработицы; – сокращение или полное прекращение реализации социальных программ; – появление задолженности по заработной плате.	– повышение стабильности на рынке труда; – уменьшение уровня безработицы; – увеличение расходов на реализацию социальных программ; – увеличение доходов населения.
Благополучие и качество жизни населения	– повышение социальной напряженности в обществе; – снижение уровня и качества жизни населения / качества трудовой жизни	– рост социального благополучия граждан; – повышение уровня и качества жизни населения / качества трудовой жизни.
Устойчивость социально-трудовых отношений	Снижение	Повышение

Внутренний рынок труда градообразующего предприятия и его финансово-экономическое состояние во многом определяют состояние сферы социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования. Поэтому наряду с мониторингом социально-трудовой сферы в монопрофильном муниципальном образовании важно проводить анализ состояния градообразующего предприятия и отрасли, в которой оно осуществляет свою деятельность.

2.2. Форму рынка труда градообразующего предприятия / монопрофильного муниципального образования можно охарактеризовать следующим образом:

Во-первых, по степени эластичности рынок труда монопрофильного муниципального образования и рынок труда градообразующего предприятия является негибким, отличается низкой трудовой мобильностью, отсутствием эффективной системы переобучения.

Во-вторых, по наличию диспропорций рынок труда монопрофильного муниципального образования является ассиметричным, т.к. имеет существенные перекосы в отраслевой и профессиональной структуре занятости.

3. Сегменты рынка труда монопрофильного муниципального образования

Базируясь на основных положениях теории сегментирования, в условиях монопрофильности сегментацию рынка труда можно представить следующим образом:

– «ядро», т.е. занятость населения на производстве градообразующего предприятия, являющаяся постоянной и устойчивой, в рамках которой применяется режим полной рабочей недели в условиях благоприятной рыночной ситуации;

– «периферия» – занятость населения на прочих предприятиях монопрофильного муниципального образования и малый бизнес. В данном сегменте чаще всего отмечается занятость по временным соглашениям, сезонные работы, неполная рабочая неделя, надомная работа;

– безработные.

От уровня диверсификации экономики будет определяться соотношение «ядра» и «периферии» на рынке труда монопрофильного муниципального образования. На рисунке 7 видно, что чем больше доля «ядра», тем менее диверсифицирована экономика монопрофильного муниципального образования.

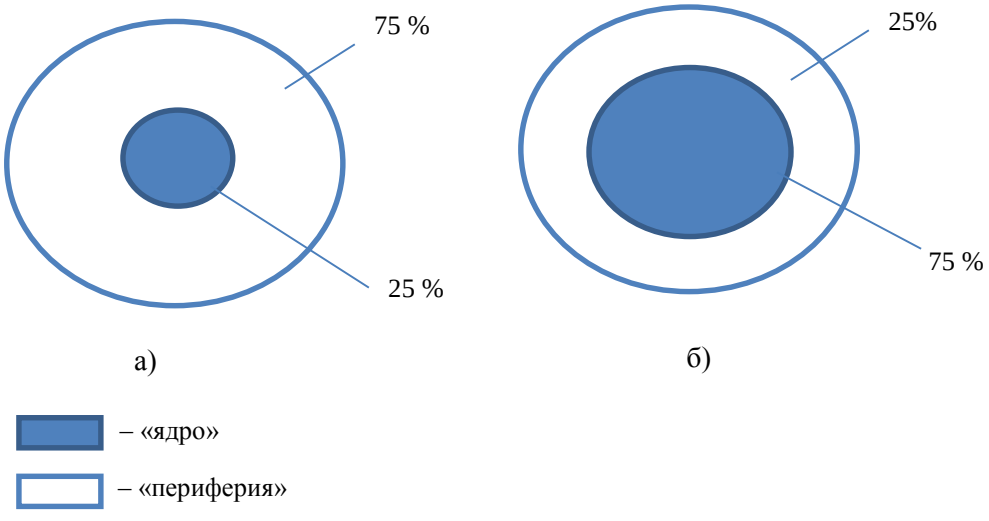


Рисунок 7 – Соотношение «ядра» и «периферии» на рынке труда монопрофильного муниципального образования: а) – наиболее диверсифицированная экономика, б) – недиверсифицированная экономика.

Необходимо отметить, что «ядро», т.е. внутрифирменный рынок труда градообразующего предприятия, имеет большое влияние на рынок труда монопрофильной территории. Поэтому социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования нецелесообразно рассматривать изолированно от социально-трудовых отношений на градообразующем предприятии.

4. Мобильность на рынке труда монопрофильного муниципального образования

В условиях монопрофильности мобильность на рынке труда низкая, это связано со следующими факторами:

– преобладающее влияние внутрифирменного рынка труда градообразующего предприятия (занятость большинства населения на нем);

– неразвитость малого бизнеса, который при условии высокой доли малых предприятий в структуре экономики способствует интенсивности движения трудовых ресурсов;

– нежелание большинства населения монопрофильного муниципального образования изменять место работы, обучаться новой профессии, адаптироваться к новым условиям производства, что связано со сложившимся стереотипным психологическом поведением населения в условиях монопрофильности;

– социально-экономические факторы: недостаточный уровень заработной платы, привязанность к жилью, неразвитость социальной инфраструктуры (например, отсутствие мест в детских садах и школах по новому месту работы);

– низкая миграционная привлекательность монопрофильных муниципальных образований.

Низкая трудовая мобильность делает рынок труда монопрофильного муниципального образования менее гибким, чем в муниципальном образовании с полифункциональной экономикой, так как у работников наблюдается низкая способность быстро адаптироваться к изменяющимся условиям рынка и спроса.

Это приводит к снижению производительности и замедлению темпов роста отрасли и экономики в целом.

Поэтому на рынке труда монопрофильного муниципального образования необходимо развивать нестандартные формы занятости (фрилансинг, работа на дому, гибкий график работы), что позволит обеспечить снижение уровня безработицы.

5. Инфраструктура рынка труда монопрофильной территории

В монопрофильном муниципальном образовании инфраструктура рынка труда так же, как и в муниципальном образовании с полифункциональной экономикой, состоит из:

– государственных органов и служб занятости населения;

– совокупности вспомогательных организаций, которые решают отдельные вопросы, возникающие на рынке труда, состоящие из служб профессиональной ориентации, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации граждан, рекламные фирмы и др.

В рамках монопрофильного муниципального образования службы занятости должны уделять особое внимание разработке программ опережающего профессионального обучения работников (при возникновении ситуации высвобождения работников градообразующего предприятия), организации общественных работ, стимулированию и финансированию мероприятий по содействию самозанятости для безработных.

Основной характерной особенностью инфраструктуры монопрофильного муниципального образования является то, что уделяется повышенное внимание занятости на градообразующем предприятии. При этом отслеживается занятость только в основном производстве искусственно занижается роль градообразующего предприятия и соответствующие риски. В действительности, помимо основного производства, часть населения работает и в системе объектов социальной инфраструктуры, принадлежащей градообразующему предприятию. Исходя из этого, можно сделать вывод, что зависимость социально-трудовых

отношений монопрофильного муниципального образования от социально-трудовых отношений градообразующего предприятия еще выше, а также выше риски влияния негативных процессов в его деятельности на развитие монопрофильного муниципального образования в целом.

Наиболее опасная ситуация для монопрофильного муниципального образования складывается тогда, когда в кризисные периоды градообразующее предприятие престает обслуживать социальные объекты, вызывая тем самым скрытое обострение ситуации на рынке труда монопрофильного муниципального образования. В этом случае объекты социального назначения, ранее находившиеся под управлением градообразующего предприятия, передаются муниципалитетам, которые, как правило, не имеют возможности их содержать. Соответственно, приходится сокращать рабочие места и люди остаются без работы.

В результате может произойти ухудшение социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования в целом, т.к. вопросы социальной и институциональной подсистем не анализируются, не регулируются нормативно-правовыми и иными документами, не производится их мониторинг, а рассматривается только через грань «человек – работник», что подрывает устойчивость монопрофильной территории.

Негативные тенденции в деятельности градообразующего предприятия должны быть «толчком» для активности органов власти монопрофильной территории и создания условий для развития социальной инфраструктуры, чтобы население в том же объеме получало социальные услуги.

В этом случае необходимо создание условий монопрофильным муниципальным образованием через нормативно-правовые акты, привлечение инвестиций, создание специальных фондов, при которых социальные объекты продолжат оказывать услуги, и рабочие места будут сохранены (например, оформление социального объекта в аренду или лизинг у градообразующего предприятия). Тем самым, и социальные услуги оказываются, и работники не

высвобождаются, и местный бюджет пополняется. Если объект социальной инфраструктуры выставляется на продажу, то обязательно должна быть предусмотрена грантовая или целевая поддержка с сохранением рабочих мест.

Монопрофильное муниципальное образование должно самостоятельно осуществлять функции по содержанию социальных объектов, но в реальности их не выполняет. Получается, что в кризисные периоды эти функции не выполняет никто. Возникает вопрос о том, что монопрофильное муниципальное образование должно на постоянной основе развивать социальную инфраструктуру, используя средства из различных федеральных и региональных программ для оказания социальных услуг, а также развивая рынок труда за счет поддержки и реализации различных программ для малого бизнеса, тем самым диверсифицируя экономику.

В случае же значительных увольнений на данных социальных объектах службой занятости рассматриваются «в отрыве» от системы градообразующего предприятия, и, соответственно, не подлежат регулированию службой занятости, в том числе и при выявлении критериев массового увольнения.

Так, согласно Трудовому кодексу Российской Федерации (статья 82, часть 1) критерии массового сокращения устанавливаются в территориальных или отраслевых соглашениях [15] (Приложение Г, таблица Г.1). Если в отраслевом соглашении отсутствуют данные аспекты, то используются критерии, установленные в Положении № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» от 5 февраля 1993 г. [6].

Следует отметить, что в законодательстве и отраслевых соглашениях специально выделенные критерии массового высвобождения на градообразующем предприятии отсутствуют. В то время как монопрофильное муниципальное образование – это особый вид территории, в котором экономика и рынок труда не диверсифицированы, и последствия массового высвобождения работников на градообразующем предприятии будут иметь катастрофический

характер для всего монопрофильного муниципального образования[8]. Поэтому, по нашему мнению, для градообразующих предприятий монопрофильных муниципальных образований должны быть предусмотрены индивидуальные («наиболее строгие») требования, а именно:

1) Увеличение периода времени, за который градообразующее предприятие должно сообщить в службы занятости о планируемых увольнениях сотрудников, чтобы было время для проведения соответствующих мероприятий по профессиональному переобучению и стажировке работников, подготовка программ адресной поддержки работников.

2) Установление меньшей доли увольняемых от среднесписочной численности работников градообразующего предприятия при определении критерия массового увольнения, т.к. экономика является зависимой от одной основной отрасли, соответственно, и сфер приложения труда меньше по сравнению с типовым муниципальным образованием. В связи с этим поиск работы даже для незначительного количества высвободившихся работников градообразующего предприятия является проблематичным в условиях монопрофильности.

3) Учет при расчете показателей для выявления критериев массового увольнения на градообразующем предприятии, наряду с количеством увольняемых с основного производства, количество увольняемого населения, работающего на объектах социальной инфраструктуры, которые находятся на балансе или взаимосвязаны с градообразующим предприятием.

4) Установление серьезных санкций для градообразующего предприятия и его уполномоченных лиц в случае принятия решения о массовом высвобождении работников и несвоевременную передачу информации в службу занятости.

---

[8] Так, например, в связи с банкротством ОАО «Спиртзавод «Петровский» в Ивановской области было уволено 850 работников, что привело к уровню безработицы до 14,5 % от численности трудоспособного населения, задолженности по выплате заработной плате в объеме 37 млн. рублей, остановке котельной завода, обеспечивающей весь поселок горячим водоснабжением, в связи с этим ухудшилось состояние сферы ЖКХ [172, С.90].

Таким образом, существуют значительные риски скрытого обострения на рынке труда в монопрофильном муниципальном образовании через не социально ответственную деятельность градообразующего предприятия в условиях кризиса («сброс» социальных объектов: столовых, детских садов и т.д.). Поэтому при анализе социально-трудовых отношений важно рассматривать, в том числе социальную подсистему (грань «человек – потребитель») и институциональную подсистему (грань «человек – социализированная индивидуальность»).

В монопрофильном муниципальном образовании наблюдается сильная взаимосвязь и взаимодействие местной власти, градообразующего предприятия, «прочего» бизнеса и населения. Формирование и сбалансированное взаимодействие всех участников социального процесса на рынке труда монопрофильного муниципального образования, разрешение возникающих противоречий должна обеспечивать система социального партнерства. Поэтому вопросам социального партнерства необходимо уделять особое значение в условиях монопрофильности.

В России институт социального партнерства начал создаваться в начале 1990-х гг., когда был опубликован указ Президента РФ «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)». За прошедшие годы социальное партнерство стало особым предметом государственной политики, были приняты важные нормативно-правовые акты[9]. Согласно статье 23 Трудового кодекса РФ [15], «социальное партнерство – это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и других непосредственно связанных с ними отношений».

[9] К таким нормативно-правовым актам можно отнести: Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 02.07.2013) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» [18]; Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» [19]; Раздел II «Социальное партнерство в сфере труда» Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.06.2014) [15]

Развитие муниципального уровня социального партнерства является очень важным, т.к. данный уровень наиболее близко взаимодействует с корпоративным уровнем, в особенности в условиях монопрофильности.

На уровне муниципалитета легче всего соединить цели деятельности градообразующего предприятия с целями повышения качества жизни населения и социального развития территории. Более того, финансово-экономические трудности градообразующих предприятий являются во многом социальными проблемами проживающего на монопрофильной территории населения.

Одной из проблемных зон монопрофильных муниципальных образований, которая оказывает воздействие на социально-трудовую сферу, является отсутствие развитой системы социального партнерства, действенных социальных инвестиций. При этом необходимо отметить, что данная проблема является общероссийской тенденцией.

Для снижения отрицательного влияния монопсонического рынка труда, необходим переход к эффективному социальному партнерству, которое является обязательным элементом устойчивого развития сферы социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования и градообразующего предприятия, а также важным институтом, основанным на ценности человеческого капитала.

Участниками социального партнерства в монопрофильном муниципальном образовании являются три стороны: градообразующее предприятие и другие работодатели, органы местного самоуправления, работники и профсоюзы.

Монопрофильное муниципальное образование имеет несколько функций в развитии социального партнерства: крупный работодатель, гарант важнейших гражданских прав, организатор, координатор и информатор, примиритель при социально-трудовых конфликтах [44, С.327-328].

С одной стороны, монопрофильное муниципальное образование оказывает значительное воздействие на систему социального партнерства, и должно создавать все необходимые условия для повышения эффективности его системы.

С другой стороны, градообразующее предприятие создает основные условия и направления развития социального партнерства (уровень оплаты труда, охрана и безопасность труда и т.д.).

Формирование системы социального партнерства оказывает положительное влияние как на развитие монопрофильное муниципальное образование и благополучие населения, так и на деятельность градообразующего предприятия (таблица 17).

Таблица 17 – Эффекты от развития системы социального партнерства для субъектов социально-трудовых отношений

Эффекты от системы социального партнерства		
Муниципальные органы власти монопрофильного муниципального образования	Градообразующее предприятие	Население
1) Стабилизация социального благополучия в обществе; 2) Увеличение количества рабочих мест; 3) Увеличение доходной части бюджета монопрофильного муниципального образования за счет налогов, иных обязательных платежей и спонсорства градообразующего предприятия.	1) Обеспечение условий воспроизводства квалифицированной рабочей силы в монопрофильном муниципальном образовании; 2) Благоприятные условия для ведения бизнеса; 3) Возможность получения льготных условий финансирования; 4) Повышение авторитета и репутации за счет реализации социально ответственности.	1) Повышение уровня и качества жизни населения; 2) Реализация всех граней человека.

Примечание – Составлено автором на основе [86].

Таким образом, в условиях монопрофильного муниципального образования, по сути, не формируются институты со стороны работодателей (их союзы и объединения), они в основном представлены градообразующим предприятием.

В монопрофильных муниципальных образованиях существуют профсоюзы на градообразующих предприятиях, а также профсоюзы градообразующих отраслей. Основными отличительными чертами профсоюзной деятельности в монопрофильных муниципальных образованиях являются:

1) Слабое влияние профсоюзов на социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования.

2) Зависимость профсоюзных организаций от градообразующего предприятия. Как правило, профсоюз не хочет идти на конфронтацию с градообразующим предприятием.

3) Заключение коллективных договоров и соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения, по упрощенной схеме, не отражающей совместные и согласованные обязательства сторон.

4) Неразвитость или полное отсутствие профсоюзов в сфере малого и среднего предпринимательства.

5) Недоверие и негативное отношение населения к профсоюзным организациям, что является общероссийской тенденцией[10].

Таким образом, деятельность профсоюзов в монопрофильных муниципальных образованиях является неэффективной, что негативно сказывается на развитии системы социального партнерства.

Из-за воздействия градообразующего предприятия на внешний рынок труда монопрофильной территории очень велико, то для достижения устойчивого развития социально-трудовых отношений важна корпоративная социальная ответственность градообразующего предприятия.

Современному пониманию роли корпоративной социальной ответственности положила начало работа Г. Боуена «Социальная ответственность бизнесмена». По его мнению, социальная ответственность состоит в «принятии таких решений либо следовании такой линии поведения, которые были бы желательны с позиций целей и ценностей общества» [160, С.6].

В разные годы предлагалось много определений социальной ответственности, однако после выхода в 2010 г. Международного стандарта ISO

[10] По опросу ВЦИОМ, в качестве причин недоверия профсоюзам в России граждане называют следующие:
– деятельность профсоюзов незаметна, бесполезна, неэффективна, их просто нет – 39%;
– они не отстаивают интересы работников, выполняют волю властей – 16%;
– не доверяет профсоюзам, затрудняются сформулировать причины своего недоверия, но, тем не менее не доверяют – 45% [229].

26 000 «Руководство по социальной ответственности» большинство экспертов сошлись во мнении, что определение, которое дает именно этот стандарт, является на сегодня наиболее точным и полным: «социальная ответственность – ответственность предприятия за влияние ее деятельности на общество и окружающую среду через этичное поведение, которое способствует устойчивому развитию, соответствует законодательству, принимает во внимание цели заинтересованных сторон» [13].

Именно такой подход, по нашему мнению, должен применяться к социально-трудовым отношениям градообразующего предприятия монопрофильного муниципального образования для достижения их устойчивого развития.

Однако в России социальная ответственность бизнеса определяется по-разному. В узком смысле она подразумевает выполнение предприятием всех обязательств, установленных действующей нормативно-правовой базой. В настоящее время в большинстве монопрофильных муниципальных образований градообразующие предприятия осуществляют свою деятельность в рамках такого «одномерного» подхода к корпоративной социальной ответственности.

В широком смысле корпоративная социальная ответственность является добровольным вложением бизнеса в социально-экономическое и экологическое развитие общества, не связанного с основным видом деятельности организации и выходящего за пределы действующего законодательного минимума [84; 100].

Программой развития ООН и Ассоциацией менеджеров России был составлен отчет «О социальных инвестициях в России в 2004 году. Роль бизнеса в общественном развитии», который предполагает расширенное определение понятия корпоративной социальной ответственности и определяет ее как «концепцию поведения и ведение деятельности предприятиями по направлениям: создание рабочих мест, выплата официальных заработных плат, вложения в развитие человеческого потенциала; производство качественной продукции и услуг для потребителей; соблюдение требований законодательства; реализация

партнерских программ и проектов развития территории» [56]. Данный подход согласуется с международными стандартами.

В соответствии с моделью, предложенной М. Портером и М. Креймером [184] корпоративную социальную ответственность можно условно разделить на:

– реагирующую корпоративную социальную ответственность, которая ориентирована на решение уже возникших проблем и отрицательных последствий от деятельности компании;

– стратегическую корпоративную социальную ответственность, предусматривающую встраивание идеи социальной ответственности в стратегию компании и направленность на создание долгосрочных конкурентных преимуществ. Такое видение в наибольшей степени соответствует переходу от подхода «социальных издержек» к подходу «социальных инвестиций».

По нашему мнению, исходя из рассмотренных определений и особенностей монопрофильных муниципальных образований, социальная ответственность градообразующего предприятия должна быть именно стратегической и рассматриваться в широком смысле, а именно, как добровольное вложение градообразующего предприятия в развитие общества в социальной (прежде всего, в сфере социально-трудовых отношений), экономической и экологической сферах, направленное на достижение критериев устойчивого развития сферы социально-трудовых отношений.

Для создания условий устойчивого развития рынка труда в условиях монопрофильности важно, чтобы в деятельности градообразующего предприятия комплексно сочетались и присутствовали все виды корпоративной социальной ответственности:

1. Принцип «тройного итога»: социальная ответственность; экологическая ответственность; экономическая ответственность.

2. Внутренняя и внешняя корпоративная социальная ответственность, т.е. присутствие ответственности как перед внутренними, так и перед внешними участниками и заинтересованными лицами.

3. Вмененная и добровольная корпоративная социальная ответственность, т.е. закрепленные законодательно обязательства перед заинтересованными лицами и добровольно принятые обязательства перед заинтересованными лицами, соответственно.

При этом очень важно в монопрофильных муниципальных образованиях оценивать социальную ответственность градообразующего предприятия. В настоящее время в международной и российской практике большое развитие получила система публикации нефинансовых отчетов. Существует несколько видов стандартов для составления социальных отчетов[11] (Приложение Д, таблица Д.1). Необходимо отметить, что социальная отчетность способствует получению конкурентных преимуществ [177, С.198].

В стандартах социальной отчетности существуют важные показатели, которые необходимо оценивать при анализе социально-трудовой сферы градообразующего предприятия на постоянной основе. Тем не менее, данные стандарты имеют добровольный характер, поэтому лишь малая часть градообразующих предприятий составляет и публикует социальные отчеты, что затрудняет проведение мониторинга и оценки социально-трудовых отношений градообразующих предприятий и их устойчивости. Хотя, по нашему мнению, учитывая специфику монопрофильных территорий и их зависимость от

[11] Международные и российские стандарты основаны на комплексном подходе к оценке деятельности компании, с учетом принципов, зафиксированных в документах авторитетных международных организаций:
– Руководящие принципы Организации экономического сотрудничества и развития для транснациональных корпораций (OECD Guidelines for Multinational Enterprises);
– Нормы ООН относительно обязанностей компаний в области прав человека (UN Human Rights Norms for Business);
– Глобальный договор ООН, являющийся крупнейшей в мире добровольной инициативой, которая объединяет организации, разделяющие десять принципов социально ответственного ведения бизнеса в области прав человека, социально-трудовых отношений, охраны окружающей среды и противодействия коррупции.
– Конвенции Международной Организации Труда (ILO Conventions);
– Глобальные принципы Салливана (GlobalSullivan Principles).
Основными российскими документами, характеризующими социальную ответственность и регламентирующих социально ответственное поведение предприятий являются:
– Социальная хартия российского бизнеса [160], разработанная Российским союзом промышленников и предпринимателей, являющаяся новым форматом оценки совместного вклада бизнеса и его партнёров в устойчивое развитие и социальное благополучие страны.
– Меморандум о принципах корпоративной социальной ответственности, утвержденный Ассоциацией менеджеров России;
– «12 принципов ведения дел в России», сформированные Национальным Фондом «Российская деловая культура» под руководством Торгово-промышленной палаты РФ.

градообразующего предприятия, необходимо внедрение как обязательной процедуры публикации нефинансовых (социальных) отчетов.

Таким образом, социальная ответственность градообразующего предприятия и возможность ее оценки посредством нефинансовых отчетов является одним из определяющих факторов устойчивости социально-трудовых отношений в монопрофильном муниципальном образовании.

Исходя из проведенного анализа, можно составить типичный портрет рынка труда и системы социального партнерства монопрофильного муниципального образования и градообразующего предприятия, который представлен в таблице 18.

Таблица 18 – Портрет рынка труда и системы социального партнерства монопрофильного муниципального образования и градообразующего предприятия

Признак	Краткая характеристика
Модель рынка труда	Монопсонический рынок труда, т.е. рынок труда с характерными чертами монополии одного покупателя (градообразующего предприятия).
Взаимодействие внешнего и внутреннего рынка труда	Зависимость внешнего рынка труда монопрофильного муниципального образования от внутреннего рынка труда градообразующего предприятия.
Эластичность рынка труда	Рынок труда монопрофильного муниципального образования является негибким
Наличие диспропорций	Ассиметричный рынок труда, т.к. наблюдаются существенные перекосы в отраслевой и профессиональной структуре занятости.
Особенности сегментов рынка труда	Выделяют специфические сегменты рынка труда: «ядро» – занятость на градообразующем предприятии; «периферия» – занятость на иных предприятиях монопрофильного муниципального образования; безработные. Влияние «ядра» на социально-трудовые отношения монопрофильной территории в целом.
Мобильность на рынке труда	Низкий уровень мобильности, обусловленный низкой способностью у работников быстро адаптироваться к изменяющимся условиям рынка и спроса.
Инфраструктура рынка труда	Повышенное внимание служб занятости вопросам динамики занятости в основном производстве градообразующего предприятия.
Система социального партнерства	Отсутствует налаженная система социального партнерства, эффективных инвестиций в социальное развитие.
Развитие	Не формируются институты работодательской стороны (союзы и

институтов работодателей	объединения работодателей), они представлены градообразующим предприятием.
Профсоюзная деятельность	Слабое влияние профсоюзов на социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования, зависимость профсоюзных организаций от градообразующего предприятия.
Корпоративная социальная ответственность	Важное значение для устойчивого развития всей системы социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования имеет уровень развития корпоративной социальной ответственности градообразующего предприятия.

В целом благополучие населения и развитие монопрофильного муниципального образования находится в прямой зависимости от устойчивости социально-трудовых отношений градообразующего предприятия.

Поэтому нужен комплексный анализ параметров, определяющих устойчивое развитие системы «социально-трудовые отношения градообразующего предприятия – социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования», индикаторов, позволяющих оценить уровень их устойчивости, механизмов регулирования уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений на длительный промежуток времени, а также проанализировать вероятные результаты от их применения.

1.3 Предпосылки и необходимость устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующих предприятий монопрофильного муниципального образования

Выявленные характерные черты социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования (п. 1.1 и 1.2), являющиеся причиной возникновения повышенных угроз их развития, обусловливают необходимость в анализе взаимовлияния процессов развития социально-трудовой

сферы градообразующего предприятия и процессов обеспечения устойчивости их функционирования. Это необходимо для организации эффективной системы мониторинга, чтобы создавать благоприятные условия для усиления положительных сторон особенностей социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования и контролировать и минимизировать влияние их специфичных отрицательных сторон.

В последнее время понятие «устойчивость» из технической сферы переместилось в социально-экономическую. Теперь устойчивость также применяется в отношении социально-экономических систем разного уровня (мирового, национального, регионального, муниципального, внутрифирменного).

Существует большое количество различных определений, раскрывающих сущность категории «устойчивость» применительно к социально-экономическим системам, всю совокупность которых можно сгруппировать, по крайней мере, в четыре отличных друг от друга подхода:

1. Устойчивость как безопасность, стабильность, надежность, целостность и прочность системы (Л.И. Абалкин, А. Лившиц, А.Л. Бобров, Т.М. Конопляник, Г.А. Гершанок и др.) [21; 47; 95]. Так, например, Конопляник Т.М. определяет устойчивость системы в общем смысле как «способность данной системы сохранять свою целостность и стабильность относительно заданного вектора развития в долгосрочной перспективе в условиях изменчивой внешней среды» [95].

2. Устойчивость как относительная неизменность основных параметров социально-экономической системы, способность системы оставаться неизменной в течение определенного времени (С.М. Ильясов, Т.Г. Краснова, А.Л. Гапоненко, Н.Ф. Реймерс, О.В. Коломийченко, В.Е. Рохчин и др.) [90; 148].

3. Устойчивость как способность социально-экономической системы сохранять динамическое равновесие (Н.В. Чайковская, В.А. Кретинин, Е.С. Бодряшов и др.) [99; 173, С. 33-35].

4. Устойчивость как способность системы стабильно функционировать, развиваться, сохранять движение по намеченной траектории, с саморазвитием (Б.К. Есекина, Ш. Сапаргали, М.Ю. Калинчиков, Л.Л. Терехов, Л.И. Лопатников, Я. Корнаи, Е.В. Макарова и др.) [63; 107; 110; 162].

По нашему мнению, наиболее правильно следует рассматривать устойчивость применительно к социально-трудовым отношениям градообразующего предприятия и социально-трудовым отношениям монопрофильного муниципального образования, выступающим в качестве системы, с точки зрения четвертого подхода, т.е. как свойство, обеспечивающее стабильное и долгосрочное развитие системы с наличием механизмов самостоятельного регулирования в условиях быстро меняющейся среды.

Эта точка зрения находит отражение и в результатах исследований учёных [37, 123] о том, что система является самостоятельной, источник ее возобновления «находится в самой системе». При этом в условиях монопрофильности развитие при анализе устойчивости социально-трудовых отношений градообразующего предприятия / монопрофильного муниципального образования должно рассматриваться не с точки зрения количественного роста, а как качественное развитие. Поэтому целесообразно в данной работе при рассмотрении социально-трудовых отношений использовать наиболее комплексную категорию – «устойчивое развитие».

В начале семидесятых годов XX века была осознана связь между проблемами охраны окружающей среды, социальным и экономическим развитием, в связи с этим появился такой термин, как «устойчивое развитие», обозначающее «продолжающееся» развитие, которое не противоречит дальнейшей жизни и развитию в изначальном направлении поколений людей.

Изначально устойчивое развитие употреблялось как синоним экологически безопасного развития (Международный союз охраны природы, 1980 год). Затем кроме экологического появились новые факторы устойчивости развития: обеспечение приемлемого уровня жизни большей доли населения, повышения

уровня образованности, снижение социальных проблем устойчивого развития (бедность, развитие здравоохранения, глобализация и т.д.) (Всемирная конференция ООН по устойчивому развитию в Йоханнесбурге, 2002 год).

Таким образом, в настоящее время сложились разнообразные подходы к пониманию устойчивого развития, которые можно сгруппировать следующим образом:

1. Модели экологически безопасного развития (с преимущественно экологической направленностью), в соответствии с которыми человечество в поисках экономического развития и роста должно учитывать ограниченность имеющихся ресурсов и пределы емкости экосистем, а также принимать в расчет потребности будущих поколений. Данный подход представлен преимущественно исследованиями ученых-экологов (А.Д. Арманд, С.Н. Бобылев, В.И. Данилов-Данильян, Ю.К. Ефремов, Т.С. Хачатуров, В.С. Степин и др.), которые акцентируют внимание на ресурсные ограничения, обусловленные не только ограниченностью природного сырья, но и взаимодействием антропоцентричной системы и биосферы. «Устойчивое развитие – это развитие, при котором влияние на окружающую среду находится в пределах хозяйственной вместимости биосферы, и не разрушается природная основа для воспроизводства жизни человечества» [53, С.3-5; 168].

2. Модели, включающие кроме экологических вопросов также социально-экономические аспекты (во взаимосвязи с социальной ориентацией и комплексным развитием территории). По данным моделям «устойчивое развитие» – это:

–модель поэтапного развития общества, при которой достигается удовлетворение жизненно важных потребностей нынешнего поколения без лишения такой возможности будущих поколений людей (Гру Харлем Брунтланд);

–развитие общества, удовлетворяющее потребности нынешних поколений, не принося вреда возможностям, остающимся в наследство будущим поколениям (формулировка Организации объединенных наций);

–управление общим капиталом общества в интересах сохранения и приумножения человеческих возможностей (формулировка Всемирного банка);

–гармоничное развитие социальной сферы, населения, производства и окружающей природы (Указ Президента РФ №440 от 1 апреля 1996 г.);

– диалектическое единство двух понятий: с одной стороны, должна обеспечиваться устойчивость среды существования в условиях техногенных воздействий, с другой – устойчивость экономики как объекта управления [161].

3. Модели, подразумевающие под устойчивым развитием постоянные темпы экономического роста.

На основе проведенного краткого анализа, можно сделать вывод о том, что исследование устойчивого развития содержит обширный круг проблем (социальные, экономические, экологические) с постепенной ориентацией на социальную составляющую устойчивого развития. Однако данные модели устойчивого развития абстрактны без привязки к определенному объекту анализа. На рисунке 8 показана их конкретизация на примере социально-трудовых отношений градообразующего предприятия.

Существующее многообразие подходов к определению устойчивого развития не позволяет охватить основные проблемы и специфика социально-трудовых отношений градообразующих предприятий. Данные модели устойчивого развития необходимо соотнести с концептуальными подходами к изучению социально-трудовых отношений (п. 1.1). Именно объединение рассмотренных моделей позволит точнее определить сущность устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и охарактеризовать его критерии (рисунок 9).

Данные критерии соответствуют антропогенно-гуманизированному граневому подходу, согласно которому человек должен реализовывать себя на работе не только как работник, но и как социализированная индивидуальность и потребитель. Этот принцип не противоречит Концепции достойного труда, разработанной Международной организацией труда, реализация положений

которой позволяет обеспечивать широкий круг потребностей работника и его семьи с позиций антропогенно-гуманизированного граневого подхода и высокого качества трудовой жизни:

– трудовая деятельность должна осуществляться в здоровой и безопасной среде (человек-работник);

–созданные органами власти и градообразующим предприятием условия в социально-трудовой сфере должны открывать человеку реальные возможности для саморазвития личности (человек – социализированная индивидуальность);

–достойные условия труда, совместимые с благосостоянием (человек – потребитель).

Таким образом, для достижения устойчивого развития социально-трудовых отношений, необходима реализация Концепции «достойного труда», которая согласуется с моделью многогранности человека и охватывает повышение человеческого потенциала.

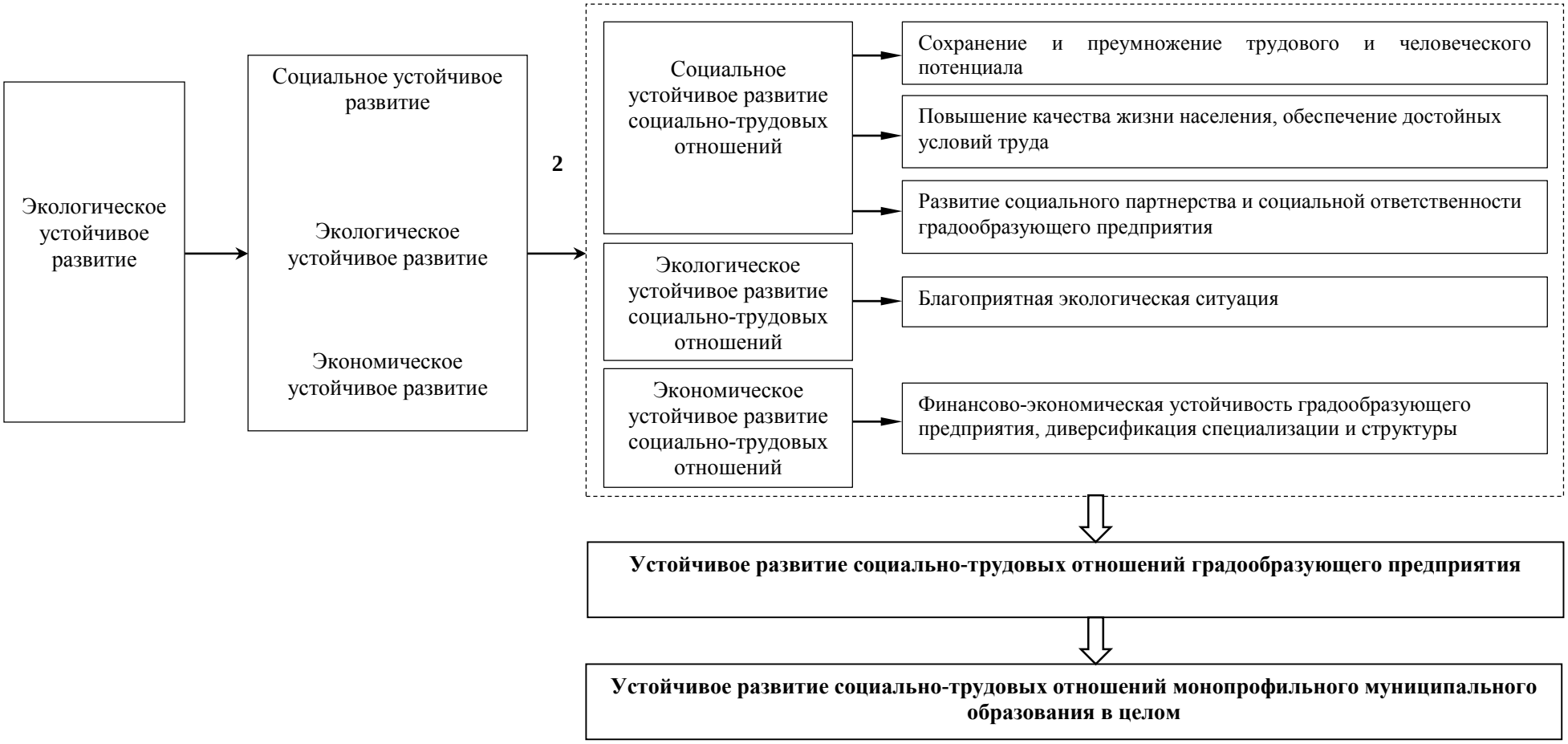


Рисунок 8 – Представление о содержании устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия с учетом эволюции научной мысли об устойчивом развитии

Обозначения:
1 – эволюция научной мысли об устойчивом развитии;
2 – конкретизация на примере социально-трудовых отношений градообразующего предприятия

Рисунок 9 – Взаимосвязь подходов к изучению социально-трудовых отношений и моделей устойчивого развития систем

Необходимо отметить, что устойчивое развитие социально-трудовых отношений «типичного» муниципального образования с полифункциональной экономикой и монопрофильного муниципального образования имеют отличительные особенности, соответственно, и подход к изучению устойчивого развития социально-трудовых отношений в условиях монопрофильности должен быть дифференцированным (таблица 19). Рынок труда монопрофильной территории является монопсоническим, поэтому устойчивое развитие социально-трудовых отношений во многом определяется устойчивостью социально-трудовых отношений в рамках градообразующего предприятия.

Таблица 19 – Устойчивое развитие социально-трудовых отношений типичного и монопрофильного муниципального образования

Признак устойчивости развития	Типичное муниципальное образование	Монопрофильное муниципальное образование
1. Риск утраты устойчивости при наступлении кризисных явлений	Умеренный и низкий риск	Повышенный риск
2. Количество хозяйствующих субъектов	Экономическая устойчивость зависит от деятельности множества предприятий, функционирующих в различных отраслях	Устойчивая деятельность одного или нескольких градообразующих предприятий, принадлежащих к определенной отрасли, как ведущий результирующий фактор устойчивого функционирования монопрофильного муниципального образования
3. Состояние социальной сферы	Умеренные риски ухудшения социальной обстановки	Повышенные риски ухудшения социальной обстановки и высокого уровня безработицы при дестабилизации деятельности градообразующего предприятия
4. Источники доходов	Существует возможность расширения доходной базы местного бюджета	Возможности расширения доходной базы местного бюджета ограничены
5. Зависимость социально-трудовых отношений	Устойчивость социально-трудовых отношений муниципального образования определяется устойчивостью социально-трудовых отношений на множестве предприятий	Устойчивость социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования во многом определяется устойчивостью социально-трудовых отношений на градообразующем предприятии

6. Механизм формирования заработной платы	Рыночные механизмы формирования заработной платы на предприятиях, как следствие, их гибкость и адаптивность	Нерыночные механизмы формирования заработной платы на градообразующем предприятии, как следствие, повышенная угроза потери устойчивости

Сфера социально-трудовых отношений градообразующего предприятия, с одной стороны, является неотъемлемым условием устойчивого развития монопрофильного муниципального образования, который обеспечивает стабильность в обществе, развитие человеческого и трудового потенциала, постоянный экономический рост. С другой стороны, социально-трудовая сфера является объектом устойчивого развития. В связи с этим регулирование социально-трудовых отношений градообразующего предприятия имеет важное значение.

Неотделимой составляющей и основой для устойчивости социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и монопрофильного муниципального образования является безопасность. Существует в настоящее время множество подходов к толкованию самого понятия «безопасность» [16; 21; 28, С. 21-27; 33, С.30-40; 59, С.415-427; 106, С.446-448; 120]. В большинстве определений «безопасность» характеризуется через статичность, в то время как, социально-экономическая система является сложной, вероятностной и динамичной. Поэтому требуется динамический подход к проблеме обеспечения безопасности социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования. Необходимо соединять в одно целое развитие и обеспечение безопасности, т.е. обеспечивать безопасность через устойчивое развитие. Более подробно влияние безопасности и устойчивого развития автором рассмотрено в его публикациях[12], а также реализовано в программном продукте (Приложение Е,

[12] Публикации автора по вопросу взаимовлияния безопасности и устойчивости:
1) Дятлова Н.А., Рощина И.В., Рощина Г.С. Устойчивое развитие и устойчивая безопасность монопрофильных муниципальных образований // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2012. № 4 (20). С. 54-63.
2) Дятлова Н.А. Методическая база для оценки устойчивой безопасности социально-трудовых отношений монопрофильных муниципальных образований // Сборник материалов XXXII Международной научно-

рисунок Е.1). Исходя из того, что в работе показан своеобразный «симбиоз» социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования, в зависимости от цели исследования можно делать акцент или на градообразующее предприятие, или на монопрофильную территорию. Поэтому разработанная методика в п. 2.2 работы может быть использована с учетом ее модификации и для анализа социально-трудовых отношений градообразующего предприятия, и для анализа сферы социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования.

Устойчивое развитие социально-трудовых отношений градообразующего предприятия является одновременно и условием устойчивости, и индикатором устойчивого развития социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования. Поэтому важно анализировать также социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования.

С учетом выявленной взаимосвязи и взаимовлияния социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования и социально-трудовых отношений градообразующего предприятия (п. 1.1 и 1.2), можно предложить схематичное представление структуры обеспечения устойчивого развития системы «социально-трудовые отношения градообразующего предприятия – социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования» (рисунок 10).

практической конференции «Актуальные вопросы экономических наук». Новосибирск: Изд-во ЦРНС, 2013. С.131-136.

3) Dyatlova N.A., Roshchina I.V. Sustainable security of social and labor relations of a town-forming enterprise of a monoprofile municipality // European science review. 2014. № 11-12. P. 105-109.

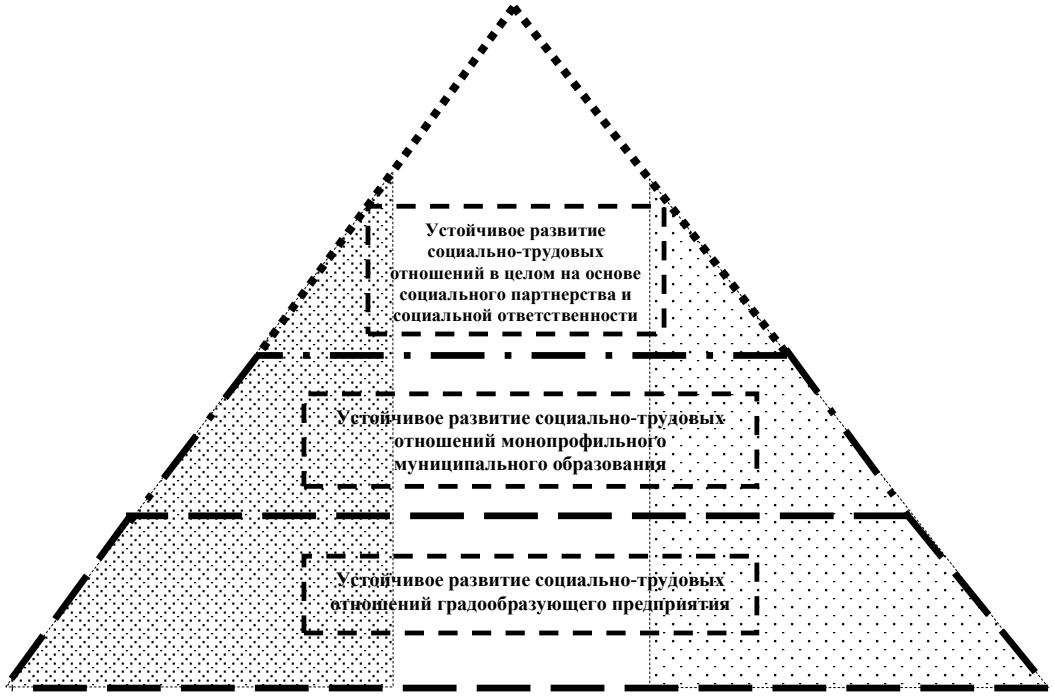


Рисунок 10 – Схематичное представление структуры обеспечения устойчивого развития социально-трудовых отношений системы «социально-трудовые отношения градообразующего предприятия – социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования»

Обозначения:

– Техническая подсистема
– Социальная подсистема
– Институциональная подсистема
– Устойчивое развитие социально-трудовых отношений градообразующего предприятия
– Устойчивое развитие социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования
– Устойчивое развитие социально-трудовых отношений в целом

Основой и базовым уровнем обеспечения устойчивого развития социально-трудовой сферы этой системы является устойчивое развитие социально-трудовых отношений градообразующего предприятия, что обусловлено большой зависимостью всех сфер социально-экономического развития монопрофильного муниципального образования от градообразующего предприятия.

Вторым уровнем структуры обеспечения устойчивого развития является эффективное функционирование рынка труда монопрофильной территории в целом, действенная политика органов власти в социально-трудовой сфере.

Вершиной предлагаемой структуры является достижение устойчивого развития системы социально-трудовых отношений в целом на основе развития социального партнерства и социальной ответственности.

При этом все уровни структуры обеспечения устойчивого развития содержат не только социальную подсистему, но и институциональную и техническую подсистемы социально-трудовых отношений.

Проведенный анализ позволяет определить следующие важные категории:

Устойчивое развитие социально-трудовых отношений градообразующего предприятия – это развитие социально-трудовых отношений, ориентированное на сохранение и развитие человека как многогранного существа, обеспечивающее в длительной перспективе сбалансированность интересов субъектов социально-трудовых отношений градообразующего предприятия, которое является системообразующим элементом рынка труда монопрофильной территории.

Устойчивое развитие социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования – это состояние, тенденции и условия развития социально-трудовых отношений, ориентированное на сохранение и развитие человека как многогранного существа, при которых обеспечивается развитие человеческого потенциала и высокое качество жизни населения в длительной перспективе.

Устойчивое развитие системы «социально-трудовые отношения градообразующего предприятия – социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования» – совокупность условий и тенденций развития социально-трудовых отношений, способствующих развитию человека как многогранного существа через обеспечение эффективной системы социального партнерства и социальной ответственности в длительной перспективе, предполагающие возможность их качественного изменения в заданном направлении при сохранении их как системы.

В целом категория «устойчивое развитие» в предлагаемой структуре имеет двойственный подход:

1. Устойчивое развитие как процесс с его составляющими, т.е. совокупность условий и факторов, способствующих динамичному устойчивому развитию.

2. Устойчивое развитие как результат, т.е. она может иметь различные уровни устойчивости: высокий, средний, минимальный.

Устойчивым развитием социально-трудовых отношений как процессом необходимо управлять. А чтобы стало возможным управлять данным процессом, его необходимо измерить. Поэтому важнейшей методологической задачей выступает определение системы показателей, которые позволяют оценить уровень устойчивого развития социально-трудовых отношений.

За основу для оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильной территории необходимо взять критерии, выявленные при анализе взаимосвязи подходов к изучению социально-трудовых отношений и моделей устойчивого развития систем, а именно:

1. Сохранение и преумножение трудового и человеческого потенциала.

2. Повышение качества жизни населения, обеспечение достойных условий труда.

3. Повышение социальной ответственности градообразующего предприятия и развития системы социального партнерства.

4.Финансово-экономическая устойчивость градообразующего предприятия, диверсификация специализации и структуры занятости населения.

5. Благоприятная экологическая ситуация.

Необходимо отметить, что выявленные критерии оценки согласуются с Целями развития тысячелетия, принятыми на саммите ООН в 2000 году[13], а также с целевыми ориентирами Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года [10] (рисунок 11).

[13] Декларация тысячелетия Организации Объединенных Наций, принятая резолюцией № 55/2 Генеральной Ассамблеи от 8 сентября 2000 года. URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/summitdecl.shtml.

Рисунок 11 – Согласование Целей развития тысячелетия ООН, Целевых ориентиров Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года и критериев оценки устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования

Для создания системы оценки устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия / монопрофильного муниципального образования необходимо изучить угрозы, которые могут возникнуть при наступлении кризисных явлений, ухудшении финансово-экономического состояния градообразующего предприятия, влиянии монопсонического рынка труда (таблица 20).

Таблица 20 – Угрозы устойчивого развития системы «социально-трудовые отношения градообразующего предприятия – социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования»

Подсистема	Угрозы устойчивого развития в сфере социально-трудовых отношений
Социальная подсистема	1. Угрозы, связанные с монопсоническим типом рынка труда (занижение уровня оплаты труда, невозможность в полной мере удовлетворить основные потребности человека). 2. Угрозы платежеспособности населения (снижение уровня доходов населения, уровня платежей за услуги, проблемы функционирования малого бизнеса из-за снижения спроса на услуги, снижение налоговых поступлений в бюджет). 3. Угрозы снижения качества жизни из-за нестабильной работы градообразующего предприятия (снижение доступности услуг социальной инфраструктуры, ухудшение системы социального обеспечения, др.). 4. Угрозы, связанные с высвобождением рабочих мест или длительных отпусков из-за сокращения объема производства товаров, услуг градообразующего предприятия: – рост безработицы, – появление социальной напряженности, неблагоприятной социально-психологической обстановки, – потеря квалификации и навыков профессиональной деятельности, – возникновение социально-трудовых конфликтов, – снижение качества трудового и научно-производственного потенциала общества, его способности к развитию.
Техническая подсистема	1. Угрозы миграции трудовых ресурсов (низкий уровень и качество предложений на рынке труда монопрофильного муниципального образования, кадровая нестабильность, снижение привлекательности и потенциала монопрофильной территории). 2. Угрозы в сфере охраны и безопасности труда: – неблагоприятные условия труда, вызывающие профессиональные заболевания, – низкое качество средств индивидуальной и коллективной защиты, – использование оборудования, не отвечающего требованиям безопасного труда, что может привести к росту производственного травматизма, – снижение качества рабочей силы за счет деквалификации и утраты здоровья работников.

	3. Профессионально-квалификационные угрозы: – недостаточный уровень профессионально-квалификационного развития работников, – отсутствие спроса на рабочую силу, обладающую необходимым уровнем квалификации, на рынке труда монопрофильного муниципального образования. 4. Угрозы, связанные с повышенной экологической нагрузкой на население монопрофильного муниципального образования (превышение предельно допустимых норм выбросов градообразующим предприятием).
Институциональная подсистема	1. Угрозы, связанные с недостаточным развитием социального партнерства, т.к. в монопрофильном муниципальном образовании отсутствуют объединения работодателей, а на рынок труда оказывает большое влияние градообразующее предприятие. 2. Угрозы, связанные с низким уровнем поддержки социальной сферы и малого бизнеса. 3. Угрозы, связанные с низким уровнем социальной ответственности градообразующего предприятия и иных хозяйствующих субъектов монопрофильной территории, особенно в период рыночной нестабильности (сокращение различных социальных программ и отказ от социальных объектов). 4. Угрозы, связанные с низкой финансовой устойчивостью, неэффективным распределением ресурсов и управлением градообразующим предприятием.

Для предотвращения угроз устойчивого развития социально-трудовых отношений необходима эффективная система мониторинга, основанная на комплексной системе показателей[14].

Все показатели (таблица 21), оценивающие устойчивое развитие социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования, необходимо объединить в три группы, каждую из которых можно представить с учетом основных подсистем социально-трудовых отношений (социальная, техническая и институциональная):

1. Показатели, оценивающие социально-трудовые отношения на градообразующем предприятии.

2. Показатели, оценивающие социально-трудовые отношения монопрофильной территории.

[14] Показателями устойчивого развития являются критерии и индикаторы, с помощью которых оценивается уровень устойчивого развития социально-трудовых отношений, прогнозируется их будущее состояние.

3. Показатели, оценивающие уровень социальной ответственности и социального партнерства.

Таблица 21 – Показатели устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования

Подсистема	Содержание	Показатели
Социальная подсистема	Сохранение потенциала человека как сознательного потребителя услуг и товаров, формирующих основу развития человека	1. Доходы населения: – среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций, в т. ч. градообразующего предприятия, – доля фонда заработной платы градообразующего предприятия. 2. Уровень образованности – доля занятых в экономике, имеющих высшее и среднее профессиональное образование. 3. Занятость: – уровень занятости, в т. ч. доля занятого населения на градообразующем предприятии, – уровень безработицы. 4. Развитие малого бизнеса: – доля занятых в малом бизнесе, – количество и объем производства малых предприятий на душу населения. 5. Социальная ответственность бизнеса и социальное партнерство: – уровень социальных расходов на душу населения, – доля населения, работающего в правовом поле социального партнерства, – доля социально-ориентированных хозяйствующих субъектов. 6. Доля объектов социальной инфраструктуры, находящихся на балансе градообразующего предприятия.
Техническая подсистема	Сохранение потенциала человека как работника	1. Условия труда: – удельный вес численности работников промышленности, занятых в условиях, не соответствующих гигиеническим нормативам условий труда, % к общей численности работников промышленности, – занято работников на тяжелых работах, % к общей численности работников промышленности, – количество профессиональных заболеваний работников, – уровень производственного травматизма. 2. Кадровая устойчивость: – текучесть кадров, – количество работников, работающих неполное рабочее время, и которым предоставлены отпуска,

		– количество выбывших работников по сокращению штатов, в % от среднесписочной численности. 3. Профессионально-квалификационный уровень: доля ежегодно повышающих квалификацию работников. 4. Инвестиции градообразующего предприятия: – в модернизацию производства, – в мероприятия по улучшению условий труда, – на охрану окружающей среды, – на проекты монопрофильной территории и объекты социальной инфраструктуры и др.
Институ-циональная подсистема	Сохранение потенциала человека как социализированной индивидуальности	1. Эффективность деятельности и финансовая устойчивость градообразующего предприятия. 2. Социальные программы и расходы хозяйствующих субъектов, в т. ч. градообразующего предприятия. 3. Сотрудничество общественных, государственных и частных организаций. 4. Создание условий органами власти для развития корпоративной социальной ответственности, социального партнерства и повышению качества жизни, за счет реализации: – программ по социальному развитию, – поддержке малого бизнеса, – программ по стимулированию социально-ответственного предпринимательства и др.

Помимо вышеуказанных показателей, в монопрофильных муниципальных образованиях, безусловно, обязателен также контроль показателей, характеризующих воздействие градообразующего предприятия на сферу социально-трудовых отношений и на социальное и экономическое развитие в целом:

– доля градообразующего предприятия в объеме валового муниципального продукта монопрофильной территории;

– доля занятого населения, которое работает на градообразующем предприятии;

– доля налоговых поступлений в муниципальный бюджет от градообразующего предприятия;

– доля фонда заработной платы градообразующего предприятия от фонда заработной платы других хозяйствующих субъектов монопрофильной территории;

– доля социальных объектов, находящихся на балансе градообразующего предприятия;

– доля объема инвестиций в развитие человеческого капитала и модернизацию производства, произведенных градообразующим предприятием, от общего объема данных инвестиций по всему монопрофильному муниципальному образованию.

Эти показатели важно оценивать, т.к. для устойчивого развития системы «социально-трудовые отношения градообразующего предприятия – социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования» необходимо снижение уровня влияния градообразующего предприятия, диверсификация экономики и структуры занятости.

Таким образом, анализ категорий «устойчивость» и «устойчивое развитие» позволил определить сущность устойчивого развития для сферы социально-трудовых отношений градообразующего предприятия.

Устойчивое развитие социально-трудовых отношений градообразующего предприятия имеет важное значение в условиях монопрофильности, уровень которого необходимо оценивать на систематической основе. При этом важно оценивать уровень устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия в комплексе с социально-трудовыми отношениями монопрофильного муниципального образования.

Для того, чтобы была возможность управлять процессом устойчивого развития социально-трудовых отношений необходимо его измерение с помощью специальной системы показателей, основанной на предлагаемой схеме обеспечения устойчивого развития и антропогенно-гуманизированном граневом подходе.

Таким образом, основой обеспечения устойчивого развития социально-трудовых отношений в монопрофильном муниципальном образовании является организация системы ее постоянного контроля и мониторинга, для чего необходимо создание специального методического инструментария и анализ существующей методической базы с точки зрения полноты учета специфики

сферы социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования.

Выводы по первой главе

1. Учет современного этапа развития экономики, в котором человек занимает центральное место, а также специфики сферы социально-трудовых отношений монопрофильных муниципальных образований, позволил обосновать необходимость применения антропогенно-гуманизированного граневого подхода, основанного на многогранности человека. Данный подход позволяет выявить и проанализировать условия развития и взаимовлияние каждой грани человека в системе социально-трудовых отношений[15], а также более глубоко проанализировать специфику социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования.

2. Анализ взаимозависимости социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования показал, что их казуальная связь является неоднородной. Это обусловлено тем, что внутрифирменные социально-трудовые отношения градообразующего предприятия занимают основную долю сферы социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования. Данное свойство присуще именно монопрофильной территории, в отличие от муниципального образования с диверсифицированной структурой рынка труда и экономики, в котором его социально-трудовые отношения складываются из внутрифирменных социально-трудовых отношений большого количества предприятий, специализирующихся в различных отраслях. Соответственно, в монопрофильном муниципальном образовании границы микроуровня и мезоуровня, а также методов, их изучающих, практически

[15] В условиях монопрофильности грань «человек-работник» (техническая подсистема) оказывает значительное влияние на другие подсистемы подхода «человек как многогранное существо».

«стираются». В связи с этим, для комплексного анализа необходимо рассматривать именно интегрированную систему «социально-трудовые отношения градообразующего предприятия – социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования».

3. Анализ рынка труда монопрофильного муниципального образования и внутрифирменного рынка труда градообразующего предприятия, позволил выявить следующие их специфические черты: монопсоническая модель рынка труда, неэластичность, ассиметричность, зависимость внешнего рынка труда от социально-трудовых отношений на градообразующем предприятии, повышенное внимание инфраструктуры рынка труда к занятости на градообразующем предприятии, особое сегментирование рынка труда, повышенные скрытые угрозы на рынке труда монопрофильного муниципального образования, связанные с зависимостью от политики и состояния градообразующего предприятия, в т. ч. с риском снижения уровня его социальной ответственности.

4. Выявленные особенности системы «социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования – социально-трудовые отношения градообразующего предприятия» позволили аргументировать необходимость совершенствования следующих направлений:

– формирование современного инструментария и методики оценки системы «социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования – социально-трудовые отношения градообразующего предприятия», которые будут учитывать существующие их особенности и проблемы, отличающиеся от муниципальных образований с полифункциональной экономикой;

– проведение мониторинга состояния рынка труда и социально-трудовых отношений градообразующего предприятия / монопрофильного муниципального образования на постоянной основе;

– содействие развитию системы эффективного социального партнерства и высокого уровня корпоративной социальной ответственности градообразующих предприятий, за счет проведения разносторонних мероприятий (совершенствование нормативно-правовой базы, внедрение обязательных

социальных отчетов для градообразующих предприятий, развитие системы профсоюзов, внедрение стимулирующих мер воздействия и др.).

5. Выявленная специфика социально-трудовых отношений монопрофильных муниципальных образований позволяет обосновать целесообразность и необходимость их рассмотрения с позиций устойчивого развития. В связи с этим, введены в научный оборот такие понятия как «устойчивое развитие социально-трудовых отношений градообразующего предприятия» и «устойчивое развитие социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования», «устойчивое развитие системы «социально-трудовые отношения градообразующего предприятия – социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования», определены критерии и группы показателей устойчивого развития, которые позволяют более комплексно исследовать социально-трудовые отношения в условиях монопрофильности.

2 Методика оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых монопрофильного муниципального образования

2.1 Оценка методического инструментария анализа социально-трудовых отношений градообразующих предприятий и монопрофильных муниципальных образований

В настоящее время не выработано единой методологической основы решения проблем социально-трудовых отношений градообразующих предприятий / монопрофильных муниципальных образований. Более того, из всех существующих методик по анализу муниципальных образований и их социально-трудовых отношений можно выделить пять основных групп (Приложение Ж, таблица Ж.1).

I. Методики, посвященные оценке эффективности деятельности органов власти и эффективности реализации программ развития муниципальных образований.

II. Методики, посвященные анализу социально-экономического состояния муниципального образования в целом.

III. Методики, посвященные устойчивому развитию и безопасности муниципального образования.

IV. Методики, оценивающие развитие отдельных сфер муниципального образования.

V. Методики, оценивающие социально-трудовые отношения и качество трудовой жизни региона / муниципального образования.

При этом практически отсутствуют методики, преимущественно ориентированные на анализ социально-трудовых отношений монопрофильных муниципальных образований и градообразующих предприятий, позволяющих своевременно предупреждать и тем более устранять угрозы их устойчивости.

В связи с этим в процессе сравнительного анализа существующих методик, попытаемся оценить возможность их применения для анализа социально-трудовых отношений в условиях монопрофильности.

По результатам анализа существующих методик можно сделать вывод, что в настоящее время отсутствуют методики, всесторонне оценивающие социально-трудовые отношения и их уровень устойчивого развития в условиях монопрофильности, т.к. они не учитывают специфику монопрофильных территорий, влияние градообразующего предприятия (таблица 22).

Таблица 22 – Сравнительный анализ методик

Наименование методики	Методическое обеспечение анализа социально-экономического развития и сферы социально-трудовых отношений:	
	«типового» муниципального образования	монопрофильного муниципального образования
I. Общая характеристика социального и экономического развития		
Оценка эффективности реализации комплексных программ развития муниципальных образований Кемеровской области [8]	+	
Методические рекомендации по подготовке и реализации комплексных инвестиционных планов развития монопрофильных населенных пунктов Министерства регионального развития РФ		+
Мониторинг состояния монопрофильных муниципальных образований, проводимый на ежегодной основе Минрегионразвития РФ		+
Комплексная методика оценки уровня социально-экономического развития муниципального образования (Чеклаукова Е.Л.) [174]	+	
Методика оценки эффективности органов местного самоуправления и устойчивости развития муниципального образования (Самаруха А.В., Сачков Д.И.) [154, С. 306-314]	+	
Сбалансированная система показателей развития региона (Зарова Е.В., Проживин Р.А.) [68, С, 59-66]	+	
Индекс социально-экономического развития (Пантелеева О.И.) [139, С.139-147]	+	
Комплексная оценка эффективности социально-экономического развития регионов (Александрова А.В.) [24, С. 16-21]	+	
Проект «Городской барометр» Фонда «Институт экономики города» [40]	+	+
Индикаторы устойчивого развития Томской области	+	+

[76]		
Комплексный показатель оценки устойчивости региональной социально-экономической системы (Т.В. Ускова) [169]	+	
Индексы для определения устойчивого развития города (Менова Н.Ф.) [118]	+	
Комплексная методика анализа экономической безопасности (Татаркин А.И., Львов Д.С., Куклин А.А., Мызин А.Л., Богатырев Л.Л., Коробицын Б.А., Яковлев В.И.) [161]	+	
II. Общая характеристика сферы социально-трудовых отношений		
Оценка эффективности деятельности администрации муниципального образования с моноотраслевой структурой производства (Нестерова Т.В.) [131]		+
Оценка эффективности реализации комплексных программ развития муниципальных образований Кемеровской области [8]	+	
Мониторинг состояния монопрофильных муниципальных образований, проводимый на ежегодной основе Минрегионразвития РФ		+
Комплексная методика оценки уровня социально-экономического развития муниципального образования (Чеклаукова Е.Л.) [174]	+	
Сбалансированная система показателей развития региона (Зарова Е.В., Проживин Р.А.) [68, С, 59-66]	+	
Индекс социально-экономического развития (Пантелеева О.И.) [139, С.139-147]		
Проект «Городской барометр» Фонда «Институт экономики города» [40]	+	
Индикаторы устойчивого развития Томской области [76]	+	
Комплексный показатель оценки устойчивости региональной социально-экономической системы (Т.В. Ускова) [169]	+	
Комплексная методика анализа экономической безопасности (Татаркин А.И., Львов Д.С., Куклин А.А., Мызин А.Л., Богатырев Л.Л., Коробицын Б.А., Яковлев В.И.) [161]	+	
Показатели мониторинга социально-трудовых отношений (Раковская В.С., Усманова О.С.) [147, С.48-52]	+	
Мониторинг рынка труда, проводимого Департаментом труда и занятости населения Кемеровской области[16]	+	
Интегральный индекс качества трудовой жизни (Андреева Е. Л., Полкова Т. В.) [29, С. 91-100]	+	
Методика оценки качества трудовой жизни региона (Михайлов Ф.Б., Сафина Л.М.) [122, С. 19-25]	+	

[16] Показатели мониторинга рынка труда Департамента труда и занятости населения Кемеровской области. URL: http://www.ufz-kemerovo.ru.

Интегральная оценка социально-трудовой жизни наемных работников региона (Зонова О.В.) [72, С. 66-71]	+	
Индекс Достойного труда (Баймурзина Г.Р., Валиахметов Р.М., Колосова Р.П.) [34, С. 157-163]	+	
Методика оценки эффективности регулирования социально-трудовых отношений (Колмакова И.Д., Колмакова Е.М., Микрюкова А.С.) [92, С.12-18]	+	
Оценка качества трудовой жизни (Миляева Л.Г.) [119, С. 149-155]	+	
Показатели оценки качества трудовой жизни (Кушнарева Л.В.) [103, С. 60-67]	+	

Необходимо отметить, что для анализа общей характеристики социально-экономического развития монопрофильного муниципального образования можно использовать показатели отдельных методик, таких как: Методические рекомендации по подготовке и реализации комплексных инвестиционных планов развития монопрофильных населенных пунктов Министерства регионального развития РФ, Мониторинг состояния монопрофильных муниципальных образований, проводимый на ежегодной основе Министерством регионального развития РФ, Проект «Городской барометр» Фонда «Институт экономики города», Индикаторы устойчивого развития Томской области, с учетом применения дополнительных показателей, учитывающих специфику монопрофильного муниципального образования.

Анализ же социально-трудовых отношений в изученных методиках проводится не комплексно, а только на основе отдельных показателей: занятость, доходы населения, малое предпринимательство, образование. При этом в основном анализируются показатели, частично характеризующие социальную и техническую подсистемы социально-трудовых отношений, оставляя без внимания показатели, оценивающие институциональную подсистему.

Это не позволяет в полной мере оценить существующие проблемы в данной сфере. Поэтому в настоящее время необходима методика, позволяющая оценить уровень устойчивого развития системы «социально-трудовые отношения градообразующего предприятия – социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования».

Учитывая результаты (п.1.1) обоснования применимости методов микро- и мезоуровня при анализе социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования, методика должна быть комплексной и содержать как показатели микроуровня (градообразующего предприятия), так и показатели мезоуровня.

При комплексном анализе важно оценивать не только социально-трудовые отношения градообразующего предприятия, в т.ч. его социальную ответственность и степень его воздействия на монопрофильную территорию, а также рассматривать социально-трудовую сферу монопрофильного муниципального образования.

Необходимо также оценивать такие параметры, характеризующие уровень социальной ответственности и социального партнерства, как: объем и доступность раскрываемой информации о деятельности градообразующего предприятия, в том числе, нефинансовой (социальной); взаимодействие с общественными объединениями и некоммерческими организациями в различных программах развития монопрофильного муниципального образования; наличие и объем социальных расходов градообразующего предприятия.

Методика оценки устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильных муниципальных образований должна учитывать следующие положения (требования):

1. Ориентированность на человека как цель и основу экономики труда, многогранную личность, т.е. применение элементов антропогенно-гуманизированного граневого подхода (см. п. 1.1).

2. Учет специфических особенностей тождественности и взаимовлиянии социально-трудовых отношений монопрофильных муниципальных образований и социально-трудовых отношений градообразующих предприятий (см. п.1.1).

3. Оценка специфики (монопсоническая модель, асимметричность, негибкость, особые сегменты и др.) внутрифирменного рынка труда

градообразующего предприятия и рынка труда монопрофильного муниципального образования (см. п. 1.2).

4. Оценка состояния социально-трудовых отношений через призму устойчивого развития (см. п. 1.3).

5. Возможность прогнозирования и проведения верификации на основе результатов оценки со стратегическими документами градообразующего предприятия и монопрофильного муниципального образования.

6. Возможность проведения «наглядной» экспресс-диагностики на основе ключевых показателей.

7. «Сопряженность» системы показателей с учетом многоуровневости экономики.

Анализ рассмотренных методик с учетом данных требований (таблица 23) позволяет сделать вывод, что ни одна из изученных методик в полной мере им не удовлетворяет. Более того, параметры, связанные с особенностями монопрофильных муниципальных образований, присутствуют только в мониторинге, проводимом Министерством регионального развития РФ. Хотя, все другие выделенные параметры присутствуют в той или иной методике.

Необходимость обоснования методов, применяемых для изучения сферы социально-трудовых отношений, обусловлена особенностями градообразующих предприятий и монопрофильных муниципальных образований:

1) сложность и многоуровневость системы монопрофильной территории, являющейся автономной, и в то же время составной частью, подсистемой более высокого уровня – региона, национальной экономики;

2) отраслевая специфика;

3) специфика градообразующего предприятия;

4) условность и «проницаемость» граней мезо- и микроуровня.

Таблица 23 – Сравнительная оценка методик эффективности сферы социально-трудовых отношений, социально-экономического развития и устойчивости территорий различных исследователей на предмет возможности применения в условиях монопрофильности

Наименование методики / Сравниваемый параметр	Ориентированность методики на человека	Учет особенностей социально-трудовых отношений в условиях монопрофильности	Оценка рынка труди и его особенностей в условиях монопрофильности	Оценка состояния социально-трудовых отношений через призму устойчивого развития	Возможность проведения экспресс-диагностики	Верификация в соответствии со стратегическими документами города	«Сопряженность» системы показателей с учетом многоуровневости экономики
1. Методики, посвященные оценке эффективности деятельности органов власти и реализации программ развития муниципальных образований							
Методика оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ	+ / –	–	–	–	–	–	+
Оценка эффективности деятельности администрации муниципального образования с моноотраслевой структурой производства (Нестерова Т.В.) [131]	+	+	–	–	–	–	+ / –
Методика оценки эффективности органов местного самоуправления и устойчивости развития муниципального образования (Самаруха А.В., Сачков Д.И.) [154, С.306-314]	+ / –	–	–	–	–	–	+ / –
Оценка эффективности реализации комплексных программ развития муниципальных образований Кемеровской области	+ / –	–	–	–	–	–	+ / –
2. Методики, посвященные анализу социально-экономического состояния муниципального образования в целом							
Методические рекомендации по подготовке и реализации комплексных инвестиционных планов развития монопрофильных населенных пунктов Министерства регионального развития РФ	–	+	–	–	–	–	+ / –

Мониторинг состояния монопрофильных муниципальных образований, проводимый на ежегодной основе Минрегионразвития РФ	+ / –	+	+	–	–	–	+
Комплексная методика оценки уровня социально-экономического развития муниципального образования (Чеклаукова Е.Л.) [174]	+ / –	–	–	–	+	–	+
Сбалансированная система показателей развития региона (Зарова Е.В., Проживин Р.А.) [68, С, 59-66]	+ / –	–	–	–	–	+	+ / –
Индекс социально-экономического развития (Пантелеева О.И.) [139, С.139-147]	+ / –	–	–	–	–	–	+
Комплексная оценка эффективности социально-экономического развития регионов (Александрова А.В.) [24, С. 16-21]	+	–	–	–	–	–	+ / –
Проект «Городской барометр» Фонда «Институт экономики города» [40]	+ / –	–	–	+ / –	+	+	+ / –
3. Методики, посвященные устойчивому развитию и безопасности муниципального образования							
Индикаторы устойчивого развития Томской области [76]	+	–	–	+	+	–	+
Комплексный показатель оценки устойчивости региональной социально-экономической системы (Т.В. Ускова) [169]	–	–	–	+	–	–	+
Индексы для определения устойчивого развития города (Менова Н.Ф.) [118]	+	–	–	+	–	–	+ / –
Комплексная методика анализа экономической безопасности (Татаркин А.И., Львов Д.С., Куклин А.А., Мызин А.Л., Богатырев Л.Л., Коробицын Б.А., Яковлев В.И.) [161]	+ / –	–	–	+	–	–	+
4. Методики, оценивающие развитие отдельных сфер муниципального образования						–	
Методика оценки уровня социально-экономического развития региона (Едронова В.Н., Соловьева Н.В.) [61, С.2-7]	+	–	–	–	+	–	+ / –
Критерий социально-экономической эффективности (Давыдянц) [52, С.73-78]	–	–	–	–	–	–	+ / –
Интегральная оценка уровня социально-экономического развития муниципальных образований (Колечков Д.В., Гаджиев Ю.А.) [89, С.54-57]	–	–	–	–	–	–	+ / –
Методика проведения комплексной рейтинговой оценки социально-	–	–	–	–	–	–	+ / –

экономического развития муниципальных образований Вологодской области (Ефремов К.И., Георгадзе Е.И., Костылева Л.В.) [65, С.41-45]							
5. Методики, оценивающие социально-трудовые отношения и качество труда							
Показатели мониторинга социально-трудовых отношений (Раковская В.С., Усманова О.С.) [147]	+	–	–	+	–	–	+
Мониторинг рынка труда, проводимого Департаментом труда и занятости населения Кемеровской области	+ / –	–	–	+	–	–	+ / –
Интегральный индекс качества трудовой жизни (Андреева Е. Л., Полкова Т. В.) [29, С. 91-100]	+	–	–	–	–	–	+ / –
Методика оценки качества трудовой жизни региона (Михайлов Ф.Б., Сафина Л.М.) [122, С. 19-25]	+	–	–	+	–	–	+ / –
Интегральная оценка социально-трудовой жизни наемных работников региона (Зонова О.В.) [72, С. 66-71]	+	–	–	–	–	–	+ / –
Индекс Достойного труда (Баймурзина Г.Р., Валиахметов Р.М., Колосова Р.П.) [34, С. 157-163]	+	–	–	+	–	–	+ / –
Методика оценки эффективности регулирования социально-трудовых отношений (Колмакова И.Д., Колмакова Е.М., Микрюкова А.С.) [84, С/12-18]	+	–	–	+	–	–	+ / –
Оценка качества трудовой жизни (Миляева Л.Г.) [119, С. 149-155]	+	–	–	–	–	–	–
Показатели оценки качества трудовой жизни (Кушнарева Л.В.) [103, С. 60-67]	+	–	–	–	–	–	+

Обозначения:
+ присутствие параметра
– отсутствие параметра
+ / – присутствие параметра, используемого не в полной мере

Поэтому при анализе социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильной территории необходимо применение комплексного междисциплинарного подхода на основе:

– интеграции подходов микроуровня и мезоуровня,

– поиска «точек соприкосновения» подходов микро- и мезоуровня,

– определения комплекса тех мер, которые взаимодополняют друг друга и учитывают специфику социально-трудовых отношений в условиях монопрофильности.

Данный подход также предполагает учет технических, экологических, экономических, организационных, социальных, психологических, а при необходимости и других (политических, демографических и др.) аспектов и их взаимосвязи.

Сравнительный анализ методов на макро-, мезо- и микроуровне, исходя из основных подсистем (таблица 24), позволяет обосновать то, что методы различных подсистем мезоуровня и микроуровня преимущественно совпадают.

Таблица 24 – Сравнительный анализ методов на макро-, мезо- и микроуровне*

Подсистема	Методы	Макро- и мезо-уровень	Микро-уровень
Социальная подсистема	Методы оценки качества и уровня жизни населения	+ +	-
	Методы оценки экономической активности населения	+ +	-
	Методы оценки развития человеческого потенциала	+ +	-
	Балансовый метод, изучающий трудовые ресурсы	+ +	-
	Методы анализа сегментирования рынка	+	+ +
	Методы сравнительного анализа	+	++
	Моделирование ситуации	+ +	+
	Методы анализа рынков труда, капитала	+ +	+
	Методы макроэкономического прогнозирования	+ +	-
	Методы оценки инвестиционного потенциала территории	+ +	-
Техническая подсистема	Методы проектирования	+	+ +
	Методы анализа уровня технологии и техники путем качественных и количественных коэффициентов	+ +	+ +
	Методы управления персоналом (административные, экономические, социально-психологические и т.п.)	+ +	+ +
	Методы оценки персонала (опрос, наблюдение, сравнение, рейтингование, текучесть кадров)	+	+ +
	Методы аудита персонала	-	+ +
	Методы исследования жизненного цикла товара	-	+ +
	Методы анализа конкурентоспособности товара	+	+ +
	Методы анализа качества продукции	+	+ +
	Методы маркетинговых исследований	+	+ +
	Методы оценки научно-технического потенциала	+ +	+
Институцио-нальная подсистема	Методы стратегического анализа и диагностики (SWOT-анализ, PEST-анализ и др.)	+ +	+ +
	Методы стратегического прогнозирования и планирования, бюджетирование	+ +	+ +
	Организационно-распорядительные методы (регламентирование, нормирование)	+ +	+ +
	Методы анализа степени правовой урегулированности общественных отношений	+ +	+
	Методы изучения состава действующих законов	+ +	+ +

Общие методы анализа для всех подсистем	Методы системного анализа	+ +	+ +
	Статистические методы	+ +	+
	Экономико-математические методы	+ +	+ +
	Методы диагностики	+ +	+ +
	Экспертные методы	+	-
	Методы агрегирования	+ +	+
	Методы детализации	+	+ +

Обозначения:

++ приоритетные (основные), часто используемые методы;

+ второстепенные методы;

– не используются или используются редко.

Примечание – * В данной таблице укрупнено представлены основные методы, используемые при проведении анализа на мезо- и микроуровнях. Приведенный перечень может быть существенно дополнен при более детальном изучении конкретных сфер монопрофильного муниципального образования.

Таким образом, методика анализа влияния особенностей социально-трудовых отношений градообразующих предприятий и социально-трудовых отношений монопрофильных муниципальных образований должна быть основана на «стыковочных» методах и показателях (рисунок 12).

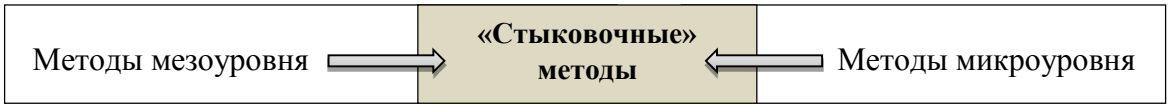


Рисунок 12 – «Стыковочные методы»

Следовательно, проблема достижения устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующих предприятий / монопрофильных территорий приобрела в настоящее время общероссийский характер. Поэтому, исходя из результатов проведенного исследования необходима разработка специальной методики оценки социально-трудовых отношений градообразующих предприятий / монопрофильных муниципальных образований, которая позволит не только отслеживать текущее ее состояние, но и решать существующие проблемы, определять пути обеспечения устойчивого развития, соотносить текущие результаты функционирования со стратегическими документами и при необходимости своевременно их корректировать. Фундаментом данной методической базы должна стать ориентированность на личность человека.

2.2 Разработка методики оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования

Отсутствие комплексной методики, учитывающей специфику социально-трудовых отношений градообразующих предприятий и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования, их взаимовлияние, обусловливает необходимость разработки эффективного инструмента обеспечения их устойчивого развития. Разработка специализированной методики оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильной территории позволит повысить результативность управления на мезоуровне и микроуровне в условиях ограниченности ресурсов, и прежде всего, трудовых ресурсов.

В связи с этим в методике должно быть предусмотрено

1. Использование «стыковочных» методов (сочетание методов микроуровня и мезоуровня),

2. Аналитическая интерпретация таких понятий как «устойчивое развитие социально-трудовых отношений градообразующего предприятия» и «устойчивое развитие социально-трудовых отношений монопрофильной территории».

3. Возможность анализа устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и монопрофильного муниципальног образования с помощью как экспресс-диагностики, так и развернутого анализа, а также осуществления прогнозирования на среднесрочную перспективу.

4. Гибкость методики (учет особенностей конкретных градообразующих предприятий и монопрофильных муниципальных образований).

Применение в методике ранее обоснованных в работе «стыковочных» методов при анализе социально-трудовых отношений градообразующего

предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования призвано обеспечить:

1. Расширение возможности применения присущих методам микро- и мезоуровня социально-экономических категорий к анализу социально-трудовых отношений градообразующих предприятий / монопрофильных муниципальных образований.

2. Осуществление на постоянной основе мониторинга уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующих предприятий и социально-трудовых отношений монопрофильных муниципальных образований.

3. Проведение экспресс-диагностики устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования на основе ключевых показателей.

4. Выявление на основе развернутого анализа «болезненных» подсистем и составляющих проблемных зон социально-трудовых отношений, которые требуют первостепенного внимания.

5. Составление прогноза уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующих предприятий и социально-трудовых отношений монопрофильных муниципальных образований на трехлетний срок.

6. Проведение на основе целевого анализа проверки стратегических документов градообразующего предприятия и монопрофильного муниципального образования на предмет согласованности их стратегических целей и целей устойчивости.

7. Разработка адресно-целенаправленных мер и внесение соответствующих изменений в действующие программы развития монопрофильного муниципального образования и стратегические планы градообразующего предприятия.

8. Анализ наличия внутренних резервов для повышения уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений.

В целом методика должна оценивать результативность разнообразных направлений политики руководства градообразующего предприятия и органов местного самоуправления монопрофильного муниципального образования, а также акцентировать внимание на качестве и уровне жизни населения, диверсификации рынка труда и занятости, условиях труда и его безопасности, социальном партнерстве и социальной ответственности и т.д. Дисбаланс целей устойчивого развития и направлений политики в сфере социально-трудовых отношений может привести к появлению проблем в социальной сфере. Таким образом, методика должна определять наметившиеся негативные тенденции. Данное свойство методики сделает гибким механизм регулирования сферы социально-трудовых отношений и обеспечит реальную оценку управления на федеральном, региональном, муниципальном и корпоративном уровнях.

Методика призвана выявить, происходит ли взаимодополнение сферы социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и сферы социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования или наблюдается их противостояние за счет оценки системы показателей как микроуровне, так и на мезоуровне.

Для сферы социально-трудовых отношений конкретного градообразующего предприятия и конкретного монопрофильного муниципального образования может быть определен низкий, средний или высокий уровень устойчивого развития, который показывает риски социальной напряженности в обществе и вероятность дестабилизации социально-экономического развития, уровень диверсификации рынка труда, занятости и экономики, степень развития социальной ответственности и социального партнерства.

В данной работе предлагается Методика оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования (далее – Методика). Предлагаемая Методика, по-нашему мнению, отвечает обозначенным требованиям.

Методика оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования (рисунок 13) включает:

1. Методический блок, содержащий информацию о методах сбора исходной информации, прогнозирования, расчета целевых показателей.

2. Аналитический блок, заключающийся в формировании «портрета» градообразующего предприятия / монопрофильного муниципального образования, анализа общей характеристики развития монопрофильного-муниципального образования, а также в расчете системы показателей для определения уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия / монопрофильного муниципального образования. Методика обладает свойством уникальности и универсальности одновременно, что достигается за счет следующих подблоков:

2.1 Экспресс-диагностика, состоящая из ключевых показателей, с помощью которых рассчитывается общий уровень устойчивого развития социально-трудовых отношений.

2.2 Развернутый анализ, позволяющий провести конкретизированную оценку по каждому подразделу показателей и определить уровень устойчивого развития социально-трудовых отношений по каждому направлению.

3. Прогнозный блок, предусматривающий составление прогноза состояния социально-трудовых отношений с учетом особенностей конкретного градообразующего предприятия и монопрофильного муниципального образования. С помощью данного блока становится возможным проведение анализа соответствия обозначившихся тенденций в сфере социально-трудовых отношений и планируемых мероприятий в рамках стратегических программ монопрофильной территории.

4. Целевой анализ, предполагающий проведение проверки стратегических документов градообразующего предприятия и монопрофильного муниципального образования с точки зрения их соответствия критериям устойчивого развития социально-трудовых отношений.

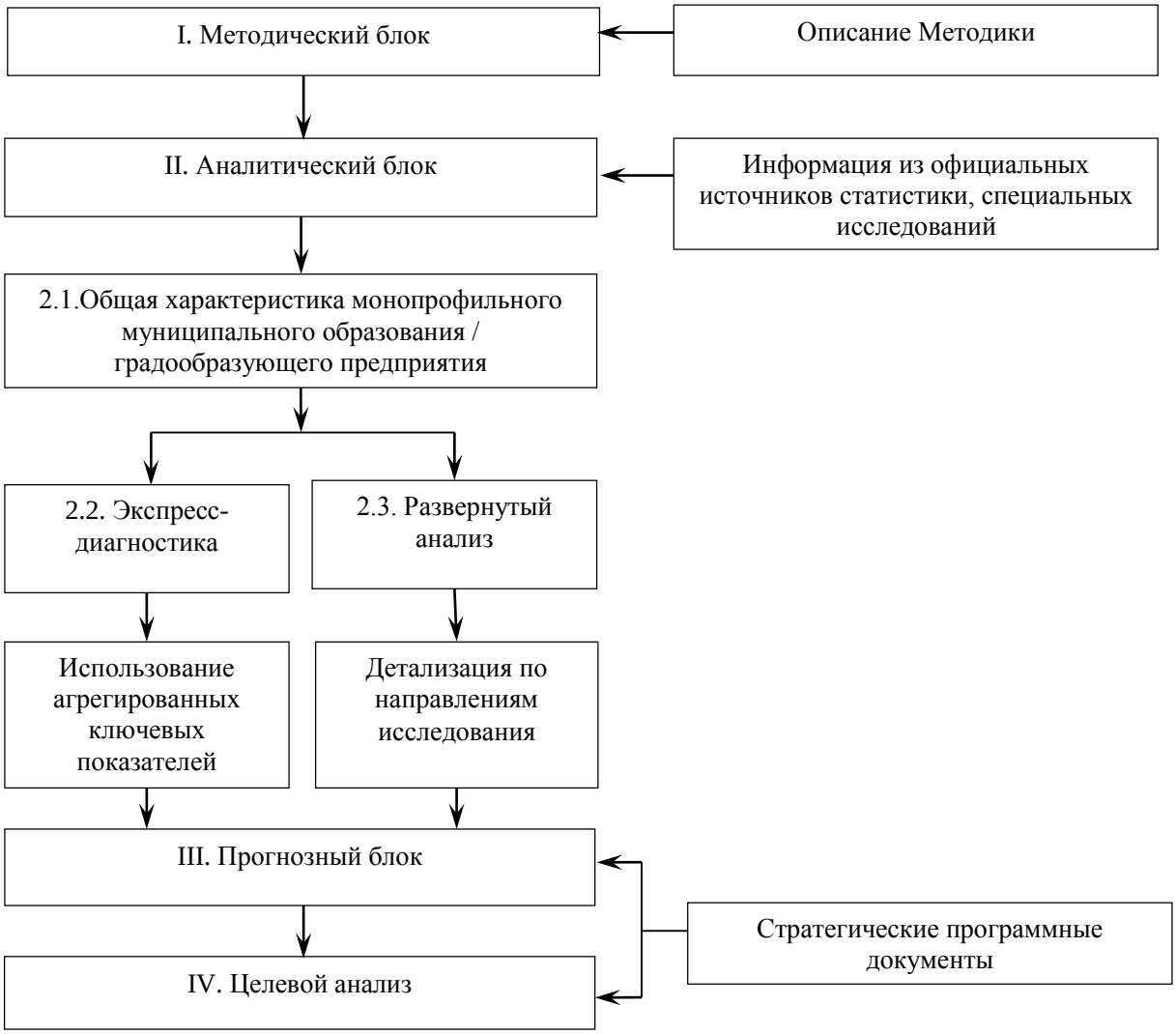


Рисунок 13 – Состав Методики

Также положительным моментом Методики является то, что существует возможность анализировать в динамике уровень устойчивого развития как в целом, так и по каждому разделу в отдельности. Это является важным свойством Методики, так как благоприятная характеристика ситуации в одном разделе, по сравнению с другими, может несколько улучшить картину в целом или даже исказить ее. В «проблемном» же разделе необходимо детально рассмотреть все подсистемы. Такой «точечный» анализ и своевременное реагирование позволит разрешать назревшие проблемы, определять, какие стратегические программы и направления социально-экономической политики необходимо скорректировать.

Рассмотрим каждый из блоков более подробно.

I. Методический блок

Целью Методики является определение уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия / монопрофильного муниципального образования.

Система показателей аналитического блока Методики отвечает следующим требованиям:

1. Информативность и «сопряженность» с учетом многоуровневости экономики (градообразующего предприятия, монопрофильного муниципального образования, региона и государства).

2. Реалистичность показателей, а именно включение показателей, которые фактически могут быть получены.

3. Репрезентативность (полнота охвата и достаточность в сочетании с относительной простотой системы показателей, т.е. использование наиболее важных индикаторов).

Аналитический блок работы содержит три этапа.

Первый этап аналитического блока – понимание основных социально-экономических тенденций развития монопрофильного муниципального образования и градообразующей сферы (рисунок 14) на основе:

– формирования «портрета» монопрофильного муниципального образования / градообразующего предприятия для определения профиля градообразующей отрасли и присущей ей специфики, круга возможных проблем;

– общая оценка социально-экономического развития монопрофильной территории на основе показателей, разработанных Министерством регионального развития РФ для ежегодного мониторинга монопрофильных муниципальных образований, и Индикаторы устойчивого развития Томской области, выбранных с учетом проведенного анализа в п. 2.1;

– анализ специально разработанных показателей, которые учитывают специфику градообразующего предприятия и монопрофильного муниципального образования.

Анализ в рамках данного этапа достаточно осуществлять один раз в год.

Второй этап аналитического блока – это экспресс-диагностика, которая позволяет определять уровень устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия / монопрофильного муниципального образования. Цель экспресс-диагностики – обнаружение проблемных зон, используя ключевые показатели. Рекомендуемая периодичность проведения экспресс-диагностики – один раз в полугодие.

Рассмотренные этапы являются «типовыми», т.е. являются стандартными и обязательными при анализе социально-трудовых отношений любых градообразующих предприятий и социально-трудовых отношений любых монопрофильных муниципальных образований.

Третий этап аналитического блока – развёрнутый анализ «болевых» подсистем социально-трудовых отношений, которые учитывают специфические особенности конкретного градообразующего предприятия и конкретного монопрофильного муниципального образования. В развернутом анализе можно более глубоко анализировать только те подсистемы, выявленные в процессе экспресс-диагностики, которые имеют «проблемные зоны».

Таким образом, с помощью третьего этапа аналитического блока осуществляется реализация принципа «конструктора», что позволяет при проведении анализа социально-трудовой сферы каждого конкретного градообразующего предприятия / монопрофильной территории, получать Методику, приспособленную к конкретным условиям и состоящую в результате этого из разных подразделов и соответствующих им индикаторов. Тем самым Методика является «эластичной» и «подстраивается» под каждое градообразующее предприятие / монопрофильное муниципальное образование, что способствует точечному выявлению существующих проблем и обозначившихся тенденций в социально-трудовой сфере. Данное свойство Методики обеспечивает получение быстрого и эффективного результата.

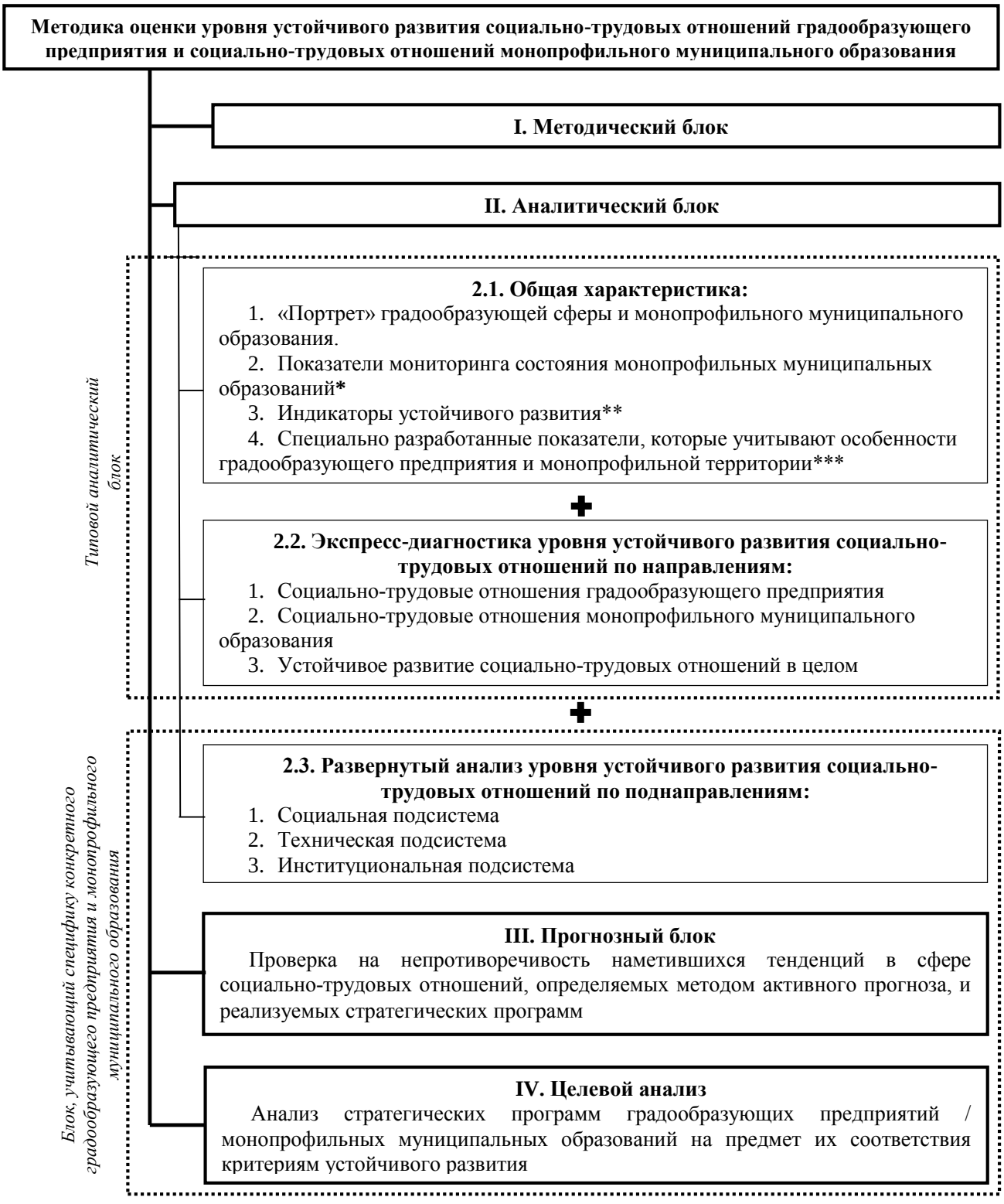


Рисунок 14 – Схематичное представление Методики

Примечание:
* – показатели, разработанные Министерством регионального развития РФ.
** – Индикаторы устойчивого развития Томской области.
*** – показатели отражены в таблице 25.

Прогнозный блок Методики подразумевает прогнозирование по ключевым показателям экспресс-диагностики на трехлетний период.

Блок целевого анализа включает в себя верификацию стратегических программ градообразующих предприятий / монопрофильных муниципальных образований на предмет их соответствия критериям устойчивого развития.

II Аналитический блок

2.1. Общая характеристика социально-экономического развития

Данный раздел необходим для выявления общей ситуации в монопрофильном муниципальном образовании и градообразующей сфере. После проведения анализа множества существующих методик (п.2.1), был сделан вывод о том, что в данном блоке целесообразно использовать следующие две существующие методики, показатели которых применимы для анализа общей ситуации в монопрофильной территории:

– Показатели, разработанные Министерством регионального развития РФ для ежегодного мониторинга монопрофильных муниципальных образований;

– Индикаторы устойчивого развития Томской области.

С точки зрения анализа уровня диверсификации рынка труда и социально-экономического развития монопрофильного муниципального образования, степени зависимости от градообразующего предприятия, тенденций развития градообразующей отрасли, важным является оценка специальных показателей, представленных в таблице 25.

Таблица 25 – Специальные показатели, учитывающие специфику градообразующего предприятия и монопрофильного муниципального образования, их взаимовлияние

Показатель	Характеристика
Уровень диверсификации – модифицированный показатель Херфиндаля-Хиршмана	Индекс Херфиндаля-Хиршмана применяется на корпоративном уровне для определения доли предприятия в отрасли. С учетом выявленной специфики монопрофильных муниципальных образований данный показатель можно использовать для определения динамики уровня диверсификации экономики монопрофильных муниципальных образований. Модифицированный показатель рассчитывается по формуле (1):

	$H = 1 - \sum_{i-1}^{n} p_i^2$, (1) где i – отрасли экономики, представленные в монопрофильном муниципальном образовании; p_i – доля i-той отрасли в совокупном валовом муниципальном продукте. Если значение рассчитанного показателя приближается к 1, то монопрофильная территория имеет высокий уровень диверсификации экономики. Если же значение показателя равно или приближается к 0, то это указывает на преобладание одной градообразующей отрасли и высокий уровень монопрофильности экономики.
Совокупный показатель эластичности градообразующего предприятия и монопрофильного муниципального образования	Показатель отражает степень зависимости изменения показателей развития монопрофильной территории от изменения показателей градообразующего предприятия. Расчет показателя производится путем нахождения среднего геометрического значения следующих частных индикаторов эластичности: занятости, объема промышленного производства, фонда заработной платы, инвестиций и доходов бюджета. Частные индикаторы эластичности рассчитываются по формуле (2): $\varepsilon = \Delta Y / \Delta X$, (2) где ε – показатель эластичности; Y – индикатор, определяющий монопрофильное муниципальное образование, X – индикатор, определяющий градообразующее предприятие. Совокупный показатель эластичности характеризует, на сколько процентов увеличатся / уменьшатся индикаторы социально-экономического развития монопрофильной территории при изменении индикаторов градообразующего предприятия на 1 %. Если полученный индекс по модулю более 1, то это указывает на эластичность развития монопрофильного муниципального образования по отношению к изменениям в деятельности градообразующего предприятия, то есть каждый процент увеличения / снижения индикаторов градообразующего предприятия приводит к еще большему увеличению / снижению индикаторов монопрофильного муниципального образования. Если полученный индекс по модулю менее единицы, то это указывает на низкий уровень эластичности рассматриваемых индикаторов монопрофильного муниципального образования от изменения соответствующих индикаторов градообразующего предприятия.
Состояние градообразующей отрасли	Данный показатель определяет уровень развития градообразующей отрасли. Рассчитывается на основе индекса промышленного производства в отрасли.

2.2. Экспресс-диагностика

Экспресс-диагностика состоит из следующих разделов, соответствующих предлагаемой структуре обеспечения устойчивого развития социально-трудовых

отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений градообразующего предприятия (см. п. 1.3):

1. Социально-трудовые отношения градообразующего предприятия. В данном разделе анализируются показатели, которые характеризуют сферу социально-трудовых отношений градообразующего предприятия. Методика может быть использована для монопрофильных муниципальных образований, на территории которых осуществляют деятельность два и более взаимосвязанных предприятия, образующие единый градообразующий холдинг. В таком случае показатели отдельных предприятий суммируются.

2. Социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования. С помощью данного раздела можно проанализировать состояние и уровень устойчивого развития сферы социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования.

3. Устойчивое развитие сферы социально-трудовых отношений в целом. Раздел предполагает анализ развитости социального партнерства в монопрофильном муниципальном образовании и социальной ответственности градообразующего предприятия, тем самым определяется уровень устойчивого развития системы «социально-трудовые отношения градообразующего предприятия – социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования».

Каждый раздел, в свою очередь, предполагает оценку социально-трудовых отношений по следующим подсистемам: социальная, техническая, институциональная.

В разделах анализируются специально разработанные ключевые показатели, с помощью которых обнаруживаются проблемные зоны в сфере социально-трудовых отношений (Приложение З, таблица З.1).

В экспресс-диагностике применяются:

– количественные показатели, определение значений пороговых показателей которых осуществляется на основе статистических данных;

– качественные показатели, установление пороговых значений которых затруднено ввиду отсутствия соответствующих официальных статистических данных и отдельных исследований. Однако поскольку качественные показатели имеют особое значение в оценке уровня устойчивого развития, то для этого в Методике используется экспертная оценка.

Комплексный показатель уровня устойчивого развития рассчитывается поэтапно:

1 этап. Расчет коэффициентов:

– для количественных показателей – методом многомерного сравнительного анализа на основе определения пороговых максимальных и минимальных значений показателей;

– для качественных показателей – методом экспертной оценки.

2 этап. Расчет интегральных показателей по каждому разделу показателей: 1) социально-трудовые отношения градообразующего предприятия; 2) социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования; 3) устойчивое развитие социально-трудовых отношений в целом.

3 этап. Расчет комплексного показателя уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений.

Алгоритм расчета коэффициентов:

1.1 По количественным показателям определяется степень дальности (близости) соответствующих показателей к максимальным и минимальным пороговым значениям на основе метода многомерного сравнительного анализа.

В связи с тем, что применяемые для расчета комплексного показателя частные индикаторы имеют различные единицы измерения, их нужно перевести в соответствующие коэффициенты. Это возможно за счет сопоставления с максимальными / минимальными значениями, определенных для каждого конкретного частного показателя. Формула для преобразования показателя в коэффициент зависит от того, к какому из типов относится анализируемый показатель:

1) Если отдельный показатель имеет прямо-пропорциональную зависимость от уровня устойчивого развития (т.е. чем большее принимает значение показатель, тем выше уровень устойчивого развития), то коэффициент рассчитывается по следующей формуле (3):

$$k_i = \frac{xi - \min(xi)}{\max(xi) - \min(xi)}, \quad (3)$$

2) Если отдельный показатель имеет обратно-пропорциональную зависимость от уровня устойчивого развития (т.е. чем большее принимает значение показатель, тем ниже уровень устойчивого развития), то коэффициент рассчитывается по следующей формуле (4):

$$k_i = \frac{\max(xi) - xi}{\max(xi) - \min(xi)}, \quad (4)$$

где k_i – коэффициент, позволяющий оценить степень развития социально-трудовых отношений по каждому значению показателя (x_i), далее – коэффициент;

$\max(x_i)$, $\min(x_i)$ – пороговые (предельные) значения индикаторов.

Для того, чтобы преобразовать показатель в коэффициент, необходимо определить пороговые максимальные и минимальные значения на основе среднестатистических данных и специальных исследований.

1.2 По качественным показателям расчет основан на применении метода суммы баллов и метода экспертных оценок. Сначала создается группа экспертов из 10 человек[17]. Экспертные оценки получают на основе анкетирования. Используется интервальная шкала для оценки показателей, которая согласуется с диапазонами уровня устойчивого развития – от 0 до 1 (рисунок 15).

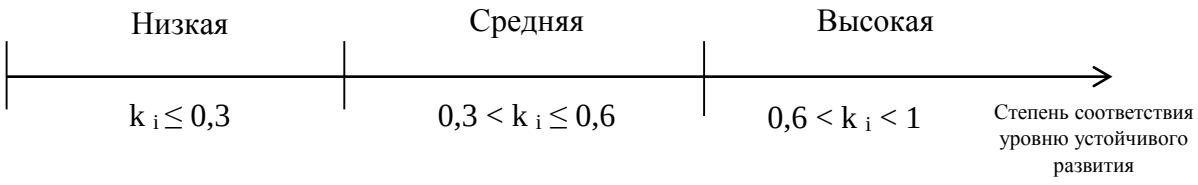


Рисунок 15 – Диапазон присвоения коэффициентов экспертами в зависимости от уровня устойчивого развития.

[17] Можно использовать опыт Администрации Томской области в создании экспертной группы при вице-губернаторах для администраций монопрофильных муниципальных образований, которые будут давать экспертные оценки для пороговых значений качественных показателей.

Для обработки результатов опроса находится коэффициент, рассчитываемый как среднее арифметическое значений, проставленных экспертами (5):

$$k_i = \sum (Б_j) / n, \quad (5)$$

где k_i – среднее арифметическое экспертных оценок по i-тому показателю;

$Б_j$ – балл, определенный j-ым экспертом;

n – количество экспертов.

2. Определение интегральных показателей по каждому разделу.

Интегральные показатели по разделам рассчитываются как среднее геометрическое значение коэффициентов, полученных по каждому подразделу. Формула расчета (6):

$$I_n = \sqrt{П}\ К_j, \quad (6)$$

где K_j – индикатор уровня устойчивости социально-трудовых отношений по j-ому подразделу показателей: социальная, техническая и институциональная подсистемы;

I_n – индикатор уровня устойчивости социально-трудовых отношений по n-ому разделу показателей.

3. Расчёт комплексного показателя (КП) уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений (УР) осуществляется по формуле (7):

$$I_{КП\ У} = \sqrt[3]{I_1 \times I_2 \times I_3}, \quad (7)$$

где $I_{КП\ УР}$ – комплексный показатель уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений;

I_1 – индикатор уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений по разделу «Социально-трудовые отношения градообразующего предприятия»;

I_2 – индикатор уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений по разделу «Социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования»;

I_3 – индикатор уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений по разделу «Устойчивое развитие социально-трудовых отношений в целом».

2.3. Развернутый анализ.

Структура показателей развернутого анализа аналогична структуре разделов экспресс-диагностики, т.е. соответствует выявленным критериям устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия (см. п.1.3). Однако по сравнению с экспресс-диагностикой данный анализ имеет более расширенную систему показателей, позволяющих детально рассмотреть каждое направление анализа (Приложение И, таблица И.1). Используемые показатели разработаны на основе:

1) выявленной специфики градообразующих предприятий и монопрофильных муниципальных образований, их социально-трудовых отношений, а также особенностей рынка труда (см. п.1.2);

2) предлагаемого концептуального подхода к обеспечению устойчивого развития социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования (см. п.1.3);

3) показателей результативности Руководства по отчетности в области устойчивого развития GRI (G3), которое используется большинством крупнейших международных корпораций и многими российскими компаниями для подготовки открытых нефинансовых отчетов [183] (см. п. 1.2);

4) основных принципов в рамках Глобального Договора ООН [49] и Социальной хартии российского бизнеса [160] (см. п.1.2);

5) целевых направлений Государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» на период 2013-2020гг. [2].

Для обеспечения единства методического подхода при реализации развернутого анализа уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия / монопрофильного муниципального образования предлагается использовать те же этапы расчета комплексного показателя уровня устойчивого развития, что и в экспресс-анализе.

Расчет показателей в каждом из этапов осуществляется следующим образом.

1. Алгоритм расчета коэффициентов.

1.1 По количественным показателям определяется степень дальности (близости) соответствующих показателей к максимальным и минимальным пороговым значениям на основе метода многомерного сравнительного анализа.

В связи с тем, что применяемые для расчета комплексного показателя частные индикаторы имеют различные единицы измерения, их нужно перевести в соответствующие коэффициенты. Это возможно за счет сопоставления с максимальными / минимальными значениями, определенных для каждого конкретного частного показателя. Формула для преобразования показателя в коэффициент зависит от того, к какому из типов относится анализируемый показатель:

1) Если отдельный показатель имеет прямо-пропорциональную зависимость от уровня устойчивого развития (т.е. чем большее принимает значение показатель, тем выше уровень устойчивого развития), то коэффициент рассчитывается по следующей формуле (8):

$$k_i = \frac{xi - \min(xi)}{\max(xi) - \min(xi)}, \quad (8)$$

2) Если отдельный показатель имеет обратно-пропорциональную зависимость от уровня устойчивого развития (т.е. чем большее принимает значение показатель, тем ниже уровень устойчивого развития), то коэффициент рассчитывается по следующей формуле (9):

$$k_i = \frac{\max(xi) - xi}{\max(xi) - \min(xi)}, \quad (9)$$

где k_i – коэффициент, позволяющий оценить степень развития социально-трудовых отношений по каждому значению показателя (x_i), далее – коэффициент;

$\max(x_i)$, $\min(x_i)$ – пороговые (предельные) значения индикаторов.

Для того, чтобы преобразовать показатель в коэффициент, необходимо определить пороговые максимальные и минимальные значения на основе среднестатистических данных и специальных исследований.

1.2 По качественным показателям расчет основан на применении метода суммы баллов и метода экспертных оценок. Сначала создается группа экспертов из 10 человек[18]. Экспертные оценки получают на основе анкетирования. Используется интервальная шкала для оценки показателей, которая согласуется с диапазонами уровня устойчивого развития – от 0 до 1 (рисунок 16).

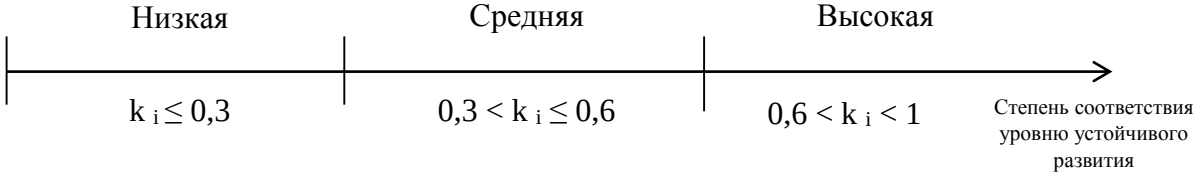


Рисунок 16 – Диапазон присвоения коэффициентов экспертами в зависимости от уровня устойчивого развития.

Для обработки результатов опроса находится коэффициент, рассчитываемый как среднее арифметическое значений, проставленных экспертами (10):

$$k_i = \sum (Б_j) / n, \quad (10)$$

где k_i – среднее арифметическое экспертных оценок по i-тому показателю;

$Б_j$ – балл, определенный j-ым экспертом;

n – количество экспертов.

2. Определение интегральных показателей по каждому разделу.

2.1. Расчёт обобщающих количественных показателей по каждому подразделу показателей осуществляется как среднее геометрическое значение по формуле (11):

$$К_j = \sqrt{П}\, k_i , \quad (11)$$

где k_i – i-ый коэффициент;

$К_j$ – показатель уровня устойчивого развития по j-ому подразделу показателей: социальная, техническая, институциональная подсистемы.

[18] Можно использовать опыт Администрации Томской области в создании экспертной группы при вице-губернаторах для администраций монопрофильных муниципальных образований, которые будут давать экспертные оценки для пороговых значений качественных показателей.

2.2. Расчет интегральных индикаторов по разделам находится как среднее геометрическое значение коэффициентов, полученных по каждому подразделу. Формула расчета (12):

$$I_n = \sqrt{П}\ K_j, \quad (12)$$

где K_j – индикатор уровня устойчивости социально-трудовых отношений по j-ому подразделу показателей: социальная, техническая и институциональная подсистемы;

I_n – индикатор уровня устойчивости социально-трудовых отношений по n-ому разделу показателей.

3. Расчёт комплексного показателя (КП) уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений (УР) осуществляется по формуле (13):

$$I_{КП\ УР} = \sqrt[3]{I_1 \times I_2 \times I_3}, \quad (13)$$

где $I_{КП\ УР}$ – комплексный показатель уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений;

I_1 – индикатор уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений по разделу «Социально-трудовые отношения градообразующего предприятия»;

I_2 – индикатор уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений по разделу «Социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования»;

I_3 – индикатор уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений по разделу «Устойчивое развитие социально-трудовых отношений в целом».

Необходимо отметить, что рассчитываемые показатели в экспресс-диагностике и развернутом анализе используются как в методах микро- и мезоуровня, так и в методах макроуровня (Приложение К, таблица К.1).

Уровни устойчивого развития представлены в таблице 26.

Методика также предполагает возможность использования и других показателей, исходя из особенностей конкретного монопрофильного муниципального образования[19].

III. Прогнозный блок анализа социально-трудовых отношений

В основу прогнозирования в данной Методике положен подход, разработанный Егоршиным А.П. [60], предполагающий дополнение трендового подхода к прогнозированию экспертным и альтернативным подходами.

Прогнозирование общего уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия / монопрофильного муниципального образования предусматривает:

1. Построение тренда. В рамках этого этапа в качестве исследуемых рядов используются ключевые показатели экспресс-диагностики. Вычисляется тип основной тенденции динамики этих показателей, также определяются уравнения тренда, т.е. уравнения такой линии (прямой, параболы, экспоненты, гиперболы и т.п.), которая наиболее оптимально отражает фактическую тенденцию изменения уровней ряда. На основе данных уравнений рассчитываются прогнозируемые значения временного ряда для будущих периодов (вероятных интервалов этих прогнозов).

---

[19] В качестве дополнительных могут быть использованы следующие показатели:

1. Социально-трудовые отношения градообразующего предприятия:

– Коэффициент развития кадров – доля работников градообразующего предприятия, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры;

– Уровень профессионального образования работников градообразующего предприятия – доля работников градообразующего предприятия, имеющих высшее и среднее профессиональное образование;

– Экологическое воздействие градообразующего предприятия – отношение объема выбросов загрязняющих веществ, превышающих предельно установленные нормативы, к объему выбросов загрязняющих веществ в пределах установленных нормативов. Характеризует критические экологические последствия функционирования градообразующего предприятия для моногорода;

– Уровень воздействия градообразующего предприятия на потребителей его продукции и услуг – общее количество случаев несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся воздействия продукции и услуг на здоровье и безопасность, на 1000 населения моногорода;

– Социально-психологическая обстановка на градообразующем предприятии – доля работников градообразующего предприятия, участвующих в забастовках, от общей численности работников.

2. Социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования:

– Уровень целостности системы образовательных учреждений (характеризует ориентированность образовательных учреждений на потребности монопрофильного муниципального образования и возможности диверсификации его структуры);

– Прирост численности занятых в малом предпринимательстве – процентное отношение разности между численностью занятых в малом предпринимательстве в текущий и предыдущий периоды к численности занятых в малом предпринимательстве в предыдущий период;

Таблица 26 – Общая схема определения уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия / монопрофильного муниципального образования

Характеристика анализируемых критериев	Уровни устойчивого развития социально-трудовых отношений		
Значение комплексного показателя уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений	Больше 0,6	В диапазоне от 0,3 до 0,6 (включительно)	Меньше либо равен 0,3
Уровень устойчивого развития	Первый	Второй	Третий
Наименование уровня устойчивого развития	Высокий (достаточный уровень устойчивого развития)	Средний (состояние с признаками неустойчивости)	Низкий (неустойчивое состояние)
Характеристика уровней устойчивого развития	При высоком уровне устойчивого развития наблюдаются приемлемые значения всех исследуемых индикаторов, которые указывают на тенденцию уменьшения влияния градообразующего предприятия, диверсификации занятости и рынка труда монопрофильного муниципального образования. При этом возможны небольшие отклонения от нормальных значений.	Средний уровень устойчивого развития – это состояние социально-трудовых отношений, когда существуют определенные угрозы устойчивому развитию. В связи с этим отмечается негативная тенденция показателей и «проблемные зоны» в нескольких подразделах Методики.	Низкий уровень устойчивого развития социально-трудовых отношений характеризуется негативными тенденциями и осложнениями в большинстве подсистемах социально-трудовых отношений, что приводит к потере управляемости.
Зона риска	Минимальная опасность	Повышенная опасность	Максимальная опасность
Срочность реагирования	Низкая	Средняя	Высокая
Необходимость внесения корректив в стратегические программы монопрофильного муниципального образования	Изменения в стратегические программные документы не требуются. Управление сферой социально-трудовых отношений осуществляется эффективно, соответствует критериям устойчивого развития.	Необходимы изменения в некоторые направления развития социально-трудовых отношений.	Необходим полный переоценка важнейших стратегических направлений в области социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и монопрофильного муниципального образования.

2. Экспертная оценка. На данном этапе прогнозируемые значения, определенные трендовым подходом, корректируются экспертными коэффициентами для каждого показателя. Данные коэффициенты могут определяться экспертной группой.

3. Выбор вариантов альтернативных прогнозов. Исходя из макроэкономической ситуации, а также ситуации в регионе, монопрофильном муниципальном образовании и градообразующей отрасли определяется для каждого показателя один из вариантов прогноза: оптимистический, реалистический или пессимистический. На основе выбранного варианта присваивается определенный процент прироста, на который корректируется прогнозный показатель.

Предлагаем использовать следующие коэффициенты прироста:

– оптимистический = +1,05;

– реалистический = 1;

– пессимистический = 0,95.

Таким образом, за счет корректировки прогнозных показателей экспертным и альтернативным подходом осуществляется наиболее эффективное прогнозирование.

4. Анализ прогнозных значений и стратегических документов градообразующего предприятия и монопрофильного муниципального образования на предмет их соответствия. На основе такого анализа осуществляется их соответствующая корректировка.

Наглядно механизм использования прогнозного блока представлен на рисунке 17.

Рисунок 17 – Прогнозный блок Методики

Форма сводки прогноза основных показателей устойчивости социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и монопрофильного муниципального образования представлена в таблице Л.1 Приложения Л.

Разработка программ содействия занятости и социальных проектов по оказанию помощи в трудоустройстве и получении профессионального образования определенным категориям населения должна основываться на результатах прогнозирования качества трудовой жизни населения и устойчивого развития социально-трудовых отношений [132].

Таким образом, результаты анализа полученных прогнозных значений уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений и конкретных кратко- или долгосрочных стратегических документов, позволяет получить значительную экономию времени и трудозатрат в части верификации

стратегических планов и программ. Это повышает эффективность инструментов управления за счет внесения своевременных изменений в конкретные стратегические направления развития социально-трудовой сферы градообразующего предприятия и монопрофильного муниципального образования.

IV Целевой анализ

Этот раздел предназначен для того, чтобы определить представление о взаимосвязи стратегических направлений развития градообразующего предприятия и монопрофильного муниципального образования и устойчивого развития социально-трудовых отношений. В настоящее время накоплен значительный опыт в области стратегического планирования в монопрофильных муниципальных образованиях[20]. Схематично система стратегических документов социально-экономического развития представлена в Приложении М (рисунок М.1).

Объектами целевого анализа на непротиворечивость с наметившимся тенденциям являются следующие стратегические документы: Программа комплексного социально-экономического развития муниципального образования; Комплексный инвестиционный план развития монопрофильного муниципального образования; стратегический план развития градообразующего предприятия и его отрасли.

При этом также важно провести проверку стратегических документов градообразующего предприятия и монопрофильного муниципального образования на предмет их соответствия критериям устойчивого развития социально-трудовых отношений (см. п.1.3).

[20] Базовым документом для стратегического планирования деятельности монопрофильного муниципального образования является концепция социально-экономического развития. Следующим документом в области планирования является стратегический план – краткий документ, который содержит систему мер и проектов, направленных на реализацию приоритетных функций. Для монопрофильного муниципального образования важнейшим стратегическим документом также является комплексный инвестиционный план развития монопрофильного муниципального образования (КИП), основными задачами которого являются модернизация и диверсификация монопрофильного муниципального образования.

Целевой анализ проводится на основе опыта методологии Интегрированной оценки Стратегии развития Томской области до 2020 и Программы развития на 2006-2010 годы[21].

При помощи целевого анализа можно провести анализ степени сочетания целей деятельности градообразующего предприятия и развития монопрофильной территории и критериев устойчивого развития социально-трудовых отношений. Кроме того, целевой анализ предполагает тесное единение процесса стратегического планирования с процессом оценки устойчивойго развития.

Структура целевого анализа:

1) Определение стратегических целей монопрофильного муниципального образования.

2) Выявление стратегических целей градообразующего предприятия.

3) Проверка на непротиворечивость разработанных стратегических документов монопрофильного муниципального образования и градообразующего предприятия целям устойчивого развития социально-трудовых отношений.

4) Оценка индикаторов, оценивающих эффективность реализации стратегических документов монопрофильного муниципального образования и градообразующего предприятия.

5) Взаимоувзяка показателей, используемых в стратегических документах, с критериями обеспечения устойчивого развития социально-трудовых отношений (рисунок 18).

[21] Интегрированная оценка Стратегии развития Томской области до 2020 и Программы развития на 2006-2010 гг. разработана в рамках проекта «Развитие потенциала интегрированной оценки и планирования для устойчивого развития» и «Улучшение качества планирования на местном уровне в Российской Федерации через стратегическую экологическую оценку», который профинансирован ЮНЕП/ТАСИС.

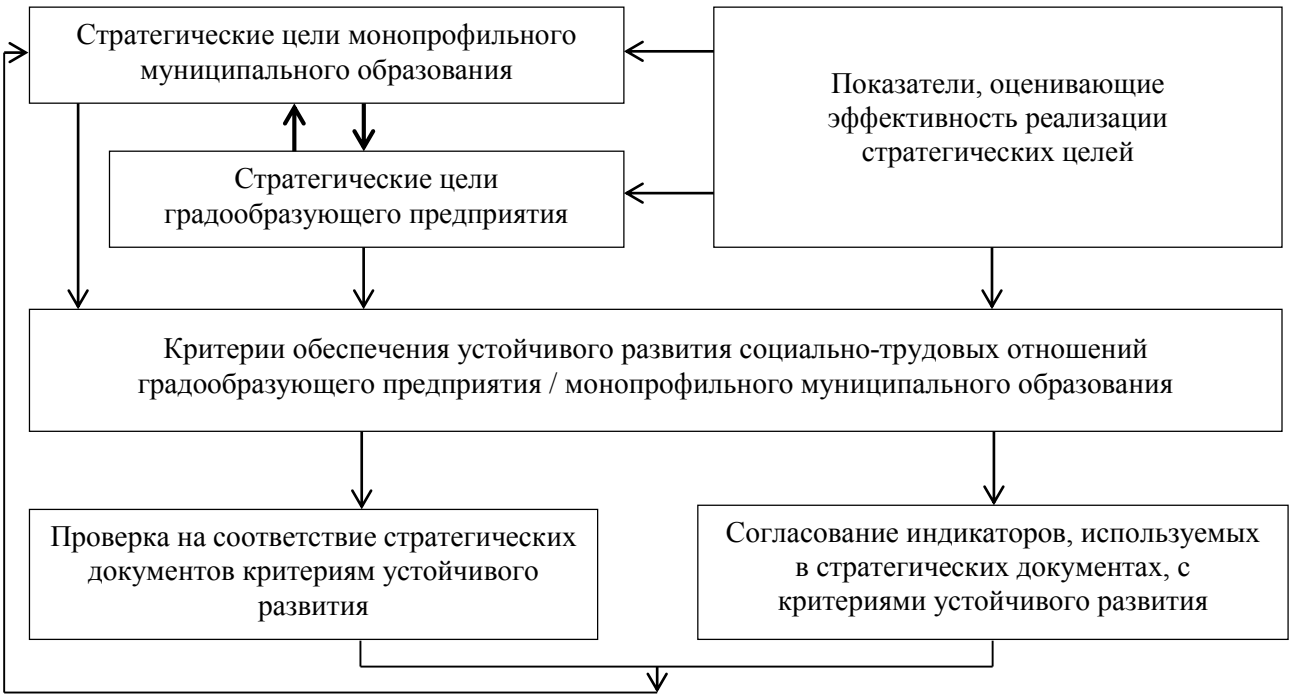


Рисунок 18 – Схема проведения целевого анализа

Необходимо отметить, что взаимосвязь стратегических целей градообразующего предприятия и монопрофильного муниципального образования бывает разной. При этом высокая степень устойчивого развития социально-трудовых отношений, соответственно, высокий уровень социального партнерства и социальной ответственности отмечается в том случае, когда градообразующее предприятие и монопрофильное муниципальное образование являются равноправными участниками в системе социального партнерства (Приложение Н, рисунок Н.1). В других случаях наблюдается дисбаланс во взаимовлиянии стратегических целей, что приводит к нарушению устойчивого развития социально-трудовых отношений.

Пример шаблона результатов целевого анализа представлен в Приложении О (таблица О.1).

Предлагаемая Методика является универсальной, т.к. ее можно использовать при анализе социально-трудовых отношений муниципального образования с полифункциональной экономикой, исключив показатели, которые определяют степень диверсифицированности экономики. При этом данную

Методику возможно дополнять иными показателями, учитывающими специфику конкретного муниципального образования и градообразующего предприятия.

Таким образом, предлагаемая в работе Методика призвана повысить качество оценки социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования, совершенствовать систему их регулирования. Апробация Методики позволит выявить достаточность информации официальной статистики для изучения социально-трудовых отношений, их эффективного регулирования на региональном, муниципальном и корпоративном уровнях.

Выводы по второй главе

1. Проанализировав существующие методические подходы, можно сделать вывод о том, что в настоящее время отсутствует комплексная методика, учитывающая одновременно: специфику социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования, их взаимовлияние, особенности рынка труда в условиях монопрофильности, а также наличие индикаторов устойчивого развития.

2. В работе разработана Методика, основанная на анропогенно-гуманизированном граневом подходе, позволяющая комплексно анализировать состояние социально-трудовой сферы градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования через призму устойчивого развития, выявлять на начальном этапе проблемы и своевременно применять различные меры для их решения. За счет этих возможностей Методика представляет собой эффективный инструмент для органов власти и иных заинтересованных лиц для проведения мониторинга, оценки и регулирования устойчивого развития социально-трудовой сферы как на корпоративном уровне (градообразующего предприятия), так и на муниципальном уровне (монопрофильного муниципального образования).

3. Предлагаемая Методика подтверждает актуальность исследования комплекса проблем, связанных с повышением эффективности управления и регулирования социально-трудовой сферы, что особенно важно в условиях монопрофильности. В настоящее время наблюдается недостаток статистической информации в части социального партнерства и социальной ответственности на муниципальном уровне, который можно устранить, учитывая достаточность полномочий муниципального образования для введения в статистику местного уровня в качестве обязательных предлагаемых в Методике показателей в области анализа социально-трудовой сферы.

3. Апробация методики оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования

3.1 Анализ рынка труда и социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и монопрофильного муниципального образования (на примере ОАО «СУЭК-Кузбасс» и Ленинск-Кузнецкого городского округа Кемеровской области)

Для аргументации выявленной специфики социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и монопрофильного муниципального образования, их взаимовлияние (п. 1.1 и п. 1.2), а также проверки разработанной Методики (п. 2.2), необходимо провести анализ социально-трудовых отношений и апробацию Методики на примере конкретного градообразующего предприятия и монопрофильного муниципального образования.

Согласно Перечню монопрофильных муниципальных образований, одобренному Приказом Министерства регионального развития РФ от 26.07.2013г. № 312, в Российской Федерации насчитывается 342 монопрофильных муниципальных образования, в которых проживает порядка 16 миллионов человек (25 % городского населения страны) [225].

Проблема монопрофильных территорий коснулась каждого федерального округа и практически 70 % субъектов России (таблица 27).

Таблица 27 – Распределение монопрофильных муниципальных образований по федеральным округам и отраслевой принадлежности

Отрасль / Федеральный округ	Приволжский	Центральный	Сибирский	Уральский	Северо-Западный	Дальневосточный	Северо-Кавказский	Южный	**Итого**	**Доля, %**
Топливная промышленность (угольная, нефтяная и газовая) и добыча прочих полезных ископаемых	15	3	29	18	12	16	1	5	**98**	**28,7**
Пищевая промышленность	11	14	2	-	-	-	2	-	**29**	**8,5**
Машиностроение и металлообработка	25	11	4	7	1	1	1	-	**50**	**14,6**
Черная и цветная металлургия	10	5	14	14	3			1	**47**	**13,7**
Электроэнергетика	2	7	2	2	2	8	1	-	**24**	**7,0**
Химическая и нефтехимическая промышленность	7	4	2	-	-	-	2	-	**15**	**4,4**
Лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность	7	8	4	-	12	-	-	-	**31**	**9,1**
Промышленность строительных материалов	5	5	3	-	2	-	1	-	**16**	**4,7**
Лёгкая промышленность	1	6	-	-	-	-	-	1	**8**	**2,3**
Транспорт	-	-	2	-	-	2	-	-	**4**	**1,2**
Прочие виды отраслей	6	4	3	3	2	1	-	-	**20**	**5,8**
Итого	**89**	**67**	**65**	**44**	**34**	**28**	**8**	**7**	**342**	**-**
Доля %	**26**	**19,8**	**18,8**	**12,9**	**10**	**8,2**	**2,3**	**2**	**-**	**100**

Примечание – Таблица рассчитана на основе данных [225].

Как видно на рисунка 19, наибольшее количество монопрофильных муниципальных образований сосредоточено в Приволжском, Центральном, Сибирском и Уральском федеральных округах.

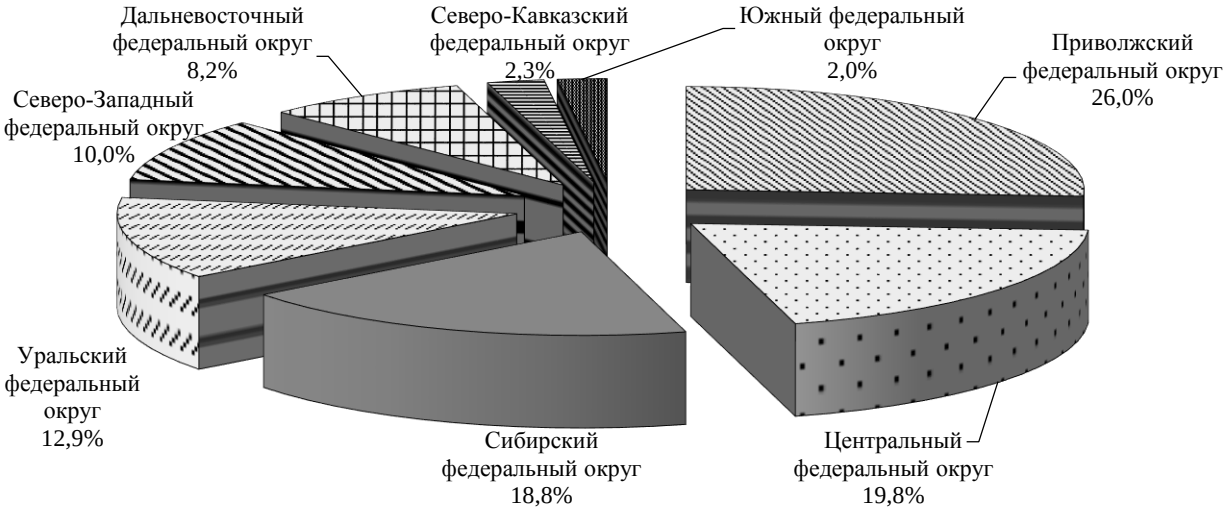


Рисунок 19 – Распределение монопрофильных муниципальных образований по федеральным округам Российской Федерации[22]

При этом лидирующими отраслями являются (рисунок 20): топливная промышленность, в т. ч. добыча полезных ископаемых (28,7 %), машиностроение (14,6 %) и металлургия (13,7 %). Таким образом, большая часть монопрофильных муниципальных образований имеет преимущественно сырьевую направленность.

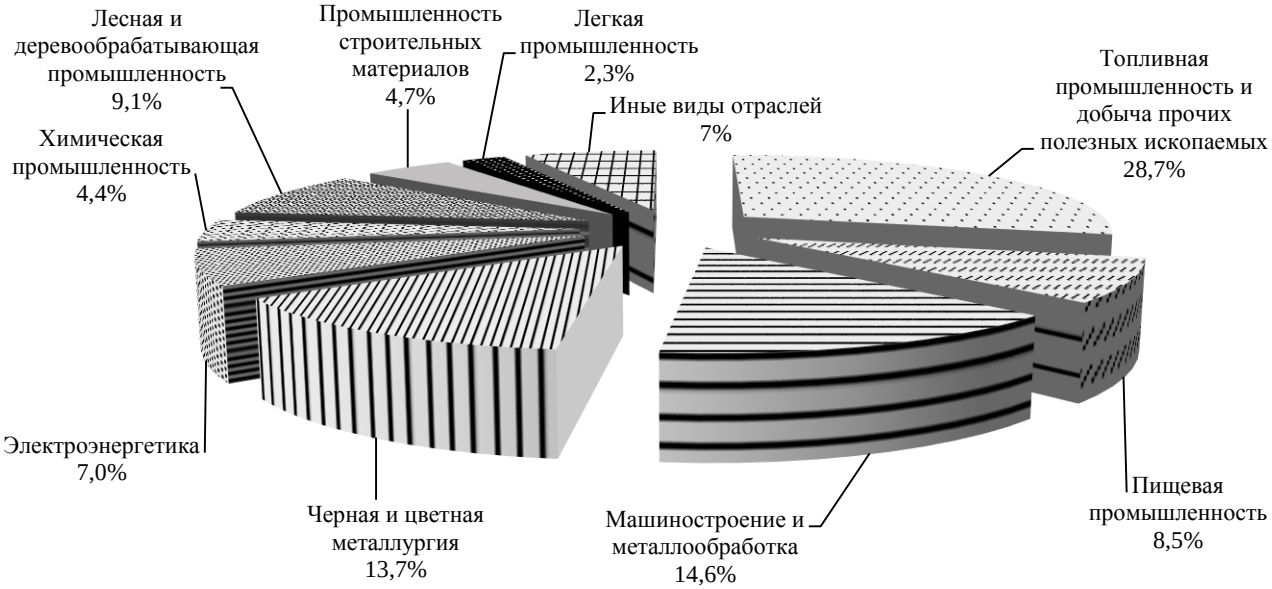


Рисунок 20 – Распределение монопрофильных муниципальных образований по отраслевой принадлежности[23]

[22] Составлено на основе таблицы 30.
[23] Составлено на основе таблицы 30.

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года [4] одним из приоритетных направлений повышения национальной конкурентоспособности является укрепление потенциала российского топливно-энергетического комплекса, его модернизация и развитие ресурсной базы. Согласно данной Концепции одним из важных направлений является реализация работ по интенсивному освоению и наращиванию производства угля в Кузнецком и Канско-Ачинском угольных бассейнах, проведение в целях укрепления ресурсной базы твердого топлива поисковых, оценочных и разведочных работ с целью добычи угля в угольных бассейнах и на месторождениях Западной и Восточной Сибири, Дальнего Востока.

Кузбасс является основным угольным российским регионом, на долю которого приходится около 57-58 % всего добываемого угля. Тем не менее, в настоящее время имеются предпосылки для закрытия кузбасских угледобывающих предприятий с развитой инфраструктурой, что обусловливает необходимость анализа социально-трудовых отношений данного вида монопрофильных территорий и градообразующего предприятия.

В Кемеровской области 17 муниципальных образований входят в перечень монопрофильных муниципальных образований, утвержденных Правительством России, из которых три города (г. Ленинск-Кузнецкий, г. Прокопьевск и г. Таштагол) включены в перечень приоритетных монопрофильных территорий, требующих поддержки. Кемеровская область, является, по-сути, «монорегионом», преобладающей градообразующей сферой которого являются угольная и горнорудная отрасли (64,7 %).

Рассмотрим влияние градообразующих предприятий на социально-экономическое развитие муниципальных образований на примере монопрофильных муниципальных образований Кемеровской области. Доля градообразующих отраслей в общем объеме промышленного производства монопрофильных муниципальных образований Кемеровской области составляет от 40 до 94 % (Приложение П, таблица П.1). Соответственно, значительна и доля

работников, занятых в градообразующей отрасли – от 13 до 60 % от общей численности экономически активного населения монопрофильных муниципальных образований.

Одним из основных центров угледобычи Кузбасса является моногород Ленинск-Кузнецкий с градообразующем предприятием ОАО «СУЭК-Кузбасс».

В качестве объекта апробации Методики было выбрано монопрофильное муниципальное образование «Ленинск-Кузнецкий городской округ» и действующее на его территории градообразующее предприятие ОАО «СУЭК-Кузбасс». Данный выбор обусловлен тем, что согласно данным мониторинга социально-экономического положения городских округов и муниципальных районов в 2012 году [188], проводимого на ежегодной основе Территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Кемеровской области среди угледобывающих монопрофильных муниципальных образований области, Ленинск-Кузнецкий городской округ занимает последнее место по социально-экономическому положению – 12.

Для Ленинск-Кузнецкого округа присущи следующие социально-экономические характеристики:

1. Экономическая сфера:

– градообразующая отрасль – добыча полезных ископаемых (79 % от валового муниципального продукта); единственным предприятием, работающем по данному виду деятельности, является ОАО «СУЭК-Кузбасс»;

– положительная динамика основных экономических показателей муниципального образования «Ленинск-Кузнецкий городской округ» (рост валового муниципального продукта; увеличение объема инвестиций в основной капитал; сокращения доли убыточных предприятий);

– сокращение количества хозяйствующих субъектов за анализируемый период 2008-2012гг.;

– низкая доля малых предприятий в экономике; низкий уровень заработной платы работников малых предприятий.

2. Социальная сфера:

– в демографической сфере наблюдается дальнейшее снижение численности населения, миграционный отток населения, а также старение населения (повышение среднего возраста);

– приемлемый уровень безработицы;

– повышенные риски безопасности труда, заключающиеся в повышенной доле работников, занятых на тяжелых работах, а также в увеличении доли работающих в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда;

– сокращение объектов социальной инфраструктуры, что может негативно повлиять на качество жизни.

3. Экологическая сфера:

– неблагоприятная экологическая ситуация, проявляющаяся в превышении выбросов загрязняющих веществ в несколько раз в сравнении со среднероссийскими показателями.

Более подробно анализ показателей социально-экономического развития Ленинск-Кузнецкого городского округа приведен в Приложении Р.

Рассмотрим подробно рынок труда и социально-трудовые отношения монопрофильной территории «Ленинск-Кузнецкий городской округ».

Рынок труда

Важной характеристикой рынка труда в условиях монопрофильности является уровень безработицы, так как при стагнации в деятельности градообразующего предприятия количество рабочих мест сокращается, соответственно, уровень безработицы увеличивается. Необходимо отметить, что и при модернизации производства градообразующего предприятия возможен рост уровня безработицы на муниципальном рынке труда, так как новые современные технологии, как правило, требуют меньше рабочей силы. Следовательно, также возможен рост социальной напряженности в монопрофильных муниципальных образованиях.

Показатели, определяющие тенденцию показателей экономической активности населения Ленинск-Кузнецкого городского округа, представлены в таблице 28.

Таблица 28 – Экономическая активность населения Ленинск-Кузнецкого городского округа в 2008-2012 гг.

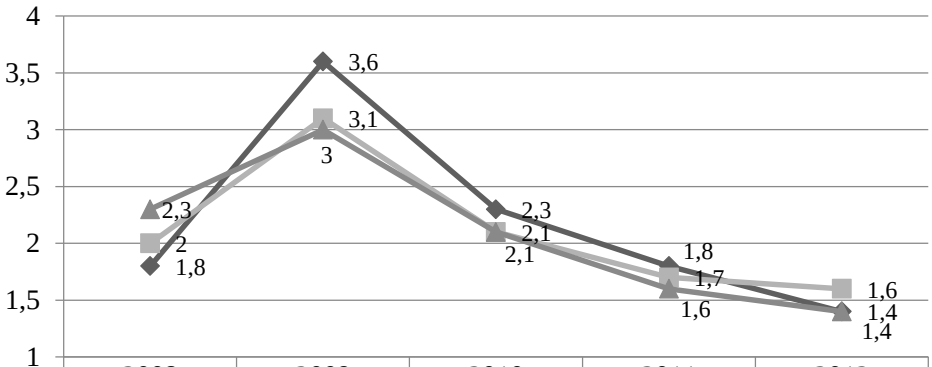
№	Показатель	2008	2009	2010	2011	2012
1	Численность экономически активного населения, тыс. чел.,	47,3	45,3	45	47,8	47,6
	в т. ч. доля высококвалифицированных работников, % от экономически активного населения	19,3	19,7	20,4	20,9	21,5
2	Доля занятого населения в общей численности, %	43,9	42,3	43,4	46,6	46,7
3	Численность населения, не занятого трудовой деятельностью, и ищущего работу, чел.	1313	2621	1603	1211	968
	из них имеют статус безработного, %	95,4	91,4	93,2	99,0	93
4	Уровень безработицы (соотношение безработных к численности населения в трудоспособном возрасте), %	1,8	3,6	2,3	1,8	1,4
5	Общее количество дополнительно созданных постоянных рабочих мест, тыс. чел.	0	0	0,722	1,322	1,856
6	Заявленная организациями потребность в работниках, чел.	324	423	964	1377	1475
7	Нагрузка незанятого населения на одну заявленную предприятиями вакансию, тыс. чел.	4,1	6,2	1,7	0,9	0,7
8	Численность незанятого населения, обеспеченного временным трудоустройством и общественными работами, чел.	1164	3389	1874	1371	793

Примечание – Таблица составлена на основании данных [188; 213; 233].

Из представленных данных в таблице 28 видно, что количество человек, не занятых трудовой деятельностью и находящихся в поиске работы, за период 2008-2012 гг. уменьшилось на 26 %.

Из рисунка 21 видно, что уровень регистрируемой безработицы в Ленинск-Кузнецком городском округе в 2012 г. практически равен аналогичным среднероссийскому и среднеобластному показателям, а в 2009-2011 гг. превышал их.

На рынке труда монопрофильного муниципального образования «Ленинск-Кузнецкий городской округ» до 2010 года наблюдалось диспропорция: нагрузка незанятого населения на одну заявленную вакансию была больше 1. Начиная с 2011 года, ситуация улучшилась, уровень безработицы составил 1,8 %.



	2008	2009	2010	2011	2012
Ленинск-Кузнецкий городской округ	1,8	3,6	2,3	1,8	1,4
Кемеровская область	2	3,1	2,1	1,7	1,6
Российская Федерация	2,3	3	2,1	1,6	1,4

Рисунок 21 – Сравнительный анализ уровня безработицы за период с 2008 по 2012 гг., %

Примечание – Рисунок разработан на основании данных [233].

Специфическими особенностями монопрофильных муниципальных образований при проведении политики по снижению уровня безработицы являются следующие факторы:

– узкая производственная специализация высвобождаемых работников с градообразующих предприятий, которая не позволяет задействовать их с той же эффективностью в других сферах экономики. В связи с этим возникает необходимость значительных затрат на переобучение безработных;

– низкая мобильность рабочей силы. Многие безработные отказываются ездить на работу в соседний населенный пункт, даже если это занимает совсем немного времени.

Рынок труда реагирует на любые колебания в экономике и требует тщательного отслеживания, контроля протекающих процессов, выработки мер воздействия, повышения эффективности инструментов реагирования.

Действительным противостоянием высокой безработице становятся дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда [178, С.109-110]. И в первую очередь, это осуществляется путем принятия следующих мер:

1) развития трудовых ресурсов, повышения их мобильности;

2) предупреждения массовой и сокращения длительной безработицы;

3) содействия временной занятости;

4) поддержки трудовой и предпринимательской инициативы населения с целью уменьшения безработицы в городе;

5) опережающего обучения работников на долгосрочные приоритеты развития города.

В Ленинск-Кузнецком городском округе обеспечиваются временным трудоустройством и общественными работами около 82 % безработных, а также дополнительно формируются постоянные рабочие места из-за реализации инвестиционных проектов, согласно плану мероприятий разработанного комплексного инвестиционного плана, что свидетельствует о верной политике в области уменьшения напряженности на рынке труда.

При наступлении кризисных событий или ухудшении деятельности градообразующего предприятия необходим также контроль движения кадров, особенно важен показатель «выбытие работников по сокращению». Из таблицы 29 видно, что количество работников, выбывших по сокращению штатов за период с 2008 по 2012 гг., уменьшилось на 85 % (или на 680 человек).

Таблица 29 – Движение кадров на предприятиях Ленинск-Кузнецкого городского округа в период с 2008 по 2012 гг.

№	Показатель	2008	2009	2010	2011	2012
1	Принято работников, тыс. чел.	10,7	8,9	9,7	9,8	10,5
	в % от среднесписочной численности	36,8	33,6	37,6	36,1	22,1
2	Выбыло работников, тыс. чел.	12,5	11,1	9,8	9,4	10,7
	в % от среднесписочной численности	42,9	41,7	37,8	34,8	22,5
	в т. ч.:					
3	– по сокращению штатов, тыс. чел. в % от среднесписочной численности	0,8 2,6	0,5 2,0	0,3 1,0	0,2 0,6	0,12 0,25
4	– по собственному желанию, тыс. чел.	8,6	7,5	6,1	6,7	7,92

	в % от среднесписочной численности	29,7	28,3	23,4	24,6	16,6

Примечание – Таблица составлена на основании данных [213].

Условия и безопасность труда

Важнейшей характеристикой местного (локального) рынка труда являются условия труда рабочих и его безопасность. Преобладающая градообразующая сфера в Ленинск-Кузнецком городском округе – это угольная и горнорудная отрасли, которые связаны с тяжелыми условиями труда и повышенной опасностью для работников (таблица 30).

Таблица 30 – Состояние условий труда работников предприятий Ленинск-Кузнецкого городского округа в период с 2008 по 2012 гг., в % от общей численности

№	Показатель	2008	2009	2010	2011	2012
1	Доля работающих в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда	69,7	57,6	72,3	73,6	78,9
2	Доля работников, занятых на тяжелых работах	44,6	42,6	50,8	51,7	56,1
3	Доля работающих на оборудовании, которое не отвечает требованиям охраны труда	4,3	9,5	5,0	6,3	2,5
4	Доля работников, занятых на работах, связанных с напряженностью трудового процесса	44,4	40,5	34,6	31,7	37,8

Примечание – Таблица составлена на основании данных [213].

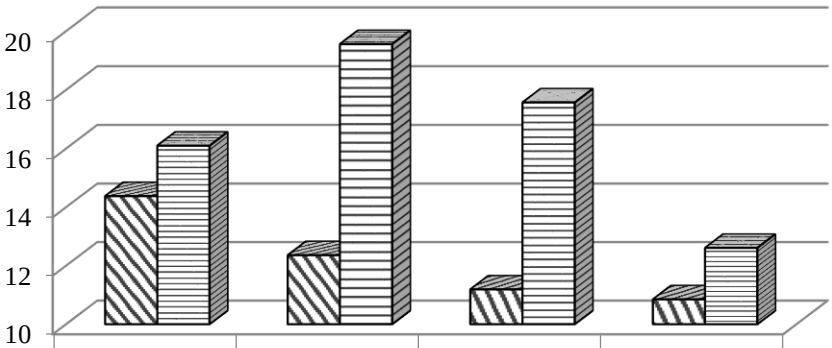
Негативным моментом является увеличение с 69,7 % до 78,9 % доли работающих на предприятиях Ленинск-Кузнецкого городского округа в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам, в период с 2008 по 2012 гг. При этом эта доля является очень большой. Например, аналогичный среднероссийский показатель за 2012 год составил 31,8 %.

Также и такой показатель как доля работников, занятых на тяжелых работах, превышало нормальные значения (что, в первую очередь, связано с тем, что основная отрасль – угольная), и составило в 2012 г. 56,1 %, увеличившись с 2008 года на 11,5 п.п.

Это характеризует условия и безопасность труда работников монопрофильного муниципального образования «Ленинск-Кузнецкий городской округ» как с высокой степенью риска, поэтому данному вопросу должно уделяться повышенное внимание.

От человеческого фактора в угольной отрасли напрямую зависит безопасность труда на угледобывающих предприятиях. Поэтому вопросам подготовки кадрового потенциала отрасли необходимо уделять повышенное внимание [105, С.177].

Условия и безопасность труда оказывают влияние и на профессиональные заболевания работников (рисунок 22). Положительным моментом является то, что количество профессиональных заболеваний на 10 000 занятых в Ленинск-Кузнецком городском округе уменьшилось за период 2008-2012 гг. Однако по сравнению со среднеобластными значениями сохраняют более высокие показатели, в 2012 г. – выше порядка на 2 профессиональных заболевания на 10 000 занятых.



	2009	2010	2011	2012
Кемеровская область	14,38	12,36	11,19	10,85
Ленинск-Кузнецкий городской округ	16,1	19,56	17,57	12,61

Рисунок 22 – Профессиональные заболевания на 10 000 занятых

Примечание – Рисунок разработан на основании данных [213]

Уровень доходов населения

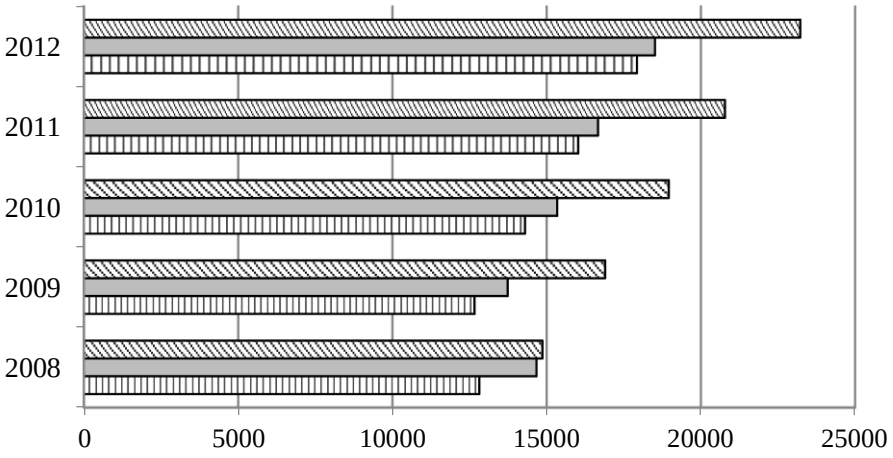
Заработная плата, как основной доход большинства населения монопрофильных муниципальных образований, в условиях монопсонии на рынке

труда подвержена существенному влиянию множества факторов, что в самом общем виде можно представить через сопоставление, например, уровня оплаты труда в Ленинск-кузнецком городском округе со среднероссийскими и среднеобластными соответствующими показателями (таблица 31; рисунок 23, 24).

Таблица 31 – Основные показатели, характеризующие уровень доходов населения Ленинск-Кузнецкого городского округа в 2008-2012 гг.

№	Показатель	2008	2009	2010	2011	2012
1	Среднедушевые доходы населения (в месяц), рублей	12 816	12 659	14 298	16 021	17 926
2	Прожиточный минимум, рублей	3 985	4 299	4 648	5 263	5 619
3	Среднемесячная начисленная заработная плата работников организаций, включая субъекты малого предпринимательства, рублей	14 455	15 610	17 056	19 080	24 127
4	Реальные располагаемые денежные доходы населения, в % к предыдущему году	99,1	98,8	112,9	112,1	118,9
5	Реальная начисленная заработная плата одного работника, в % к предыдущему году	106,1	108,0	109,3	111,9	126,5
6	Доля населения с доходами ниже величины прожиточного минимума, в % к общей численности населения	10	10	11	12	12,5
7	Просроченная задолженность по заработной плате, тыс. рублей	35 190	860	-	-	-

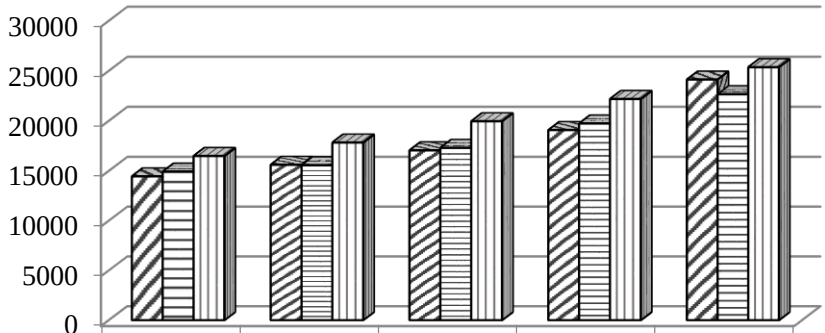
Примечание – Таблица составлена на основании данных [233].



	2008	2009	2010	2011	2012
Российская Федерация	14863,6	16895	18958,4	20780	23221
Кемеровская область	14670,1	13736,1	15341,2	16666	18511
Ленинск-Кузнецкий городской округ	12816	12659	14298	16021	17926

Рисунок 23 – Среднедушевые доходы населения за 2008-2012 гг., рублей

Примечание – Рисунок разработан на основании данных [233]



	2008	2009	2010	2011	2012
Ленинск-Кузнецкий городской округ	14455	15610	17056	19080	24127
Кемеровская область	14931	15563	17301	19740	22661
Российская Федерация	16489	17832	19960	22185	25360

Рисунок 24 – Среднемесячная начисленная заработная плата в расчете на одного работника, рублей

Примечание – Рисунок разработан на основании данных [213; 233]

Данные, представленные на рисунке 25, свидетельствуют о том, что заработная плата среднестатистического жителя г. Ленинск-Кузнецкий в 2012 г. была ниже среднероссийской заработной платы почти на 5 % (1 233 рубля), но в то же время выше среднеобластной зарплаты на 6 % (1 466 рублей). В целом, если зарплата жителей области с 2008 г. увеличилась на 7 730 рублей, то жители Ленинск-Кузнецкого городского округа стали получать больше на 9 672 рубля.

Для монопрофильных муниципальных образований важно также проведение анализа состояния и перспектив развития градообразующей отрасли.

Финансово-экономическое положение и перспективы развития градообразующей отрасли

Финансово-экономическое положение и перспективы развития градообразующей для Ленинск-Кузнецкого городского округа отрасли определяются, прежде всего, ситуацией, складывающейся как на внешнем, так и на внутреннем угольном рынке. По итогам 2012 года отрасль продемонстрировала высокие темпы роста: увеличение добычи, переработки,

экспорта (на 18%) продукции, ввод новых производственных мощностей. В настоящее время эта тенденция претерпела серьезные изменения.

В первую очередь, существует большая зависимость от экспорта, в то время как внутренний рынок угля при его огромном потенциале не развивается. За последние 10-15 лет единственным источником развития отрасли был экспорт: внутреннее потребление угля снижалось на 1% ежегодно, тогда как экспорт рос на 11%. Президент РФ В.В. Путин отмечает: «Такая ситуация при нестабильности внешних рынков становится если не критической, то тревожной как минимум» [157].

Вторым серьезным потрясением для угольной отрасли стало существенное падение цен на уголь, отправляемый на экспорт, и, как следствие, сокращения доходов угольных компаний, падения их рентабельности. Причиной этого стало то, что на угольный рынок повлиял роста добычи сланцевого газа в США. Растущее предложение газового топлива в крупнейшей экономике мира и снижение цены на него привело к снижению спроса на собственный уголь, который американские производители стали реализовывать потребителям в Европе и в Азии. Экспорт угля из США резко увеличился, в результате снизились цены на уголь, в первую очередь, на европейском рынке, очень важном для российских угольщиков (270 млн тонн, доля России – 38%).

Также отрицательное влияние на угольный рынок оказало снижение темпов роста экономики Китая. Снижение спроса на уголь в Китае, влияет на снижение цены на уголь на рынке Восточной Азии, куда Россия также экспортирует уголь, хоть и доля является относительно небольшой (всего 5%).

Генеральный директор ОАО «Сибирская угольная энергетическая компания» (СУЭК) Владимир Рашевский охарактеризовал нынешнюю ситуацию, «по сути, эквивалентом кризисным условиям 2008–2009 гг.», т. к. цены с пика 2011 года, снизились на 40-60%. В результате, по его оценке, «ситуация для отрасли и для регионов, таких как Кемеровская область, где уголь является основным бюджетообразующим бизнесом выглядит достаточно драматично» [166].

Таким образом, можно говорить о том, что угольный рынок России находится в кризисном состоянии. Для Ленинск-Кузнецкого городского округа, социально-экономическое положение которого преимущественно зависит от деятельности градообразующего предприятия ОАО «СУЭК-Кузбасс», сложившаяся ситуация может стать критической и крайне негативно сказаться на дальнейшем развитии.

В связи с этим возникает необходимость оценить перспективы развития угольного рынка, а значит и перспективы устойчивого функционирования экономики Ленинск-Кузнецкого городского округа в случае сохранения высокой степени ее зависимости от эффективности деятельности градообразующего предприятия.

В ближайшее время выход из сложившейся на российском рынке угля ситуации эксперты видят в реализации нескольких проектов.

В первую очередь, это развитие внутреннего рынка потребления угля за счет строительства новых электростанций на угле, в частности, на Дальнем Востоке и в Калининградской области. Другое направление внутреннего развития отрасли – обогащение угля и его химическая переработка.

Во-вторых, развитие экспорта за счет модернизации транспортной инфраструктуры, поддержание налоговыми льготами освоения новых месторождений.

Исходя из вышеизложенного, наряду с модернизацией производства градообразующих предприятий, работающих в угольной отрасли (в т. ч. ОАО «СУЭК-Кузбасс») и поиском возможностей для реализации их потенциала, остро встает вопрос о необходимости диверсификации экономики монопрофильных муниципальных образований в целом (в т.ч. Ленинск-Кузнецкого городского округа), а также проведение постоянного мониторинга их устойчивого развития, в т.ч. социально-трудовой сферы.

Одним из направлений диверсификации экономики монопрофильных муниципальных образований является развитие и поддержка малого бизнеса.

Анализ социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования неотделим от анализа социально-трудовых отношений и финансово-экономического состояния градообразующего предприятия, в первую очередь, от оценки его влияния на состояние монопрофильного муниципального образования в целом.

Оценка деятельности и социально-трудовой сферы градообразующего предприятия ОАО «СУЭК-Кузбасс»

Градообразующим предприятием в городе Ленинске-Кузнецкий является ОАО «СУЭК-Кузбасс», которая начала свою деятельность в Кемеровской области в 2003 году. Основными внутренними потребителями добываемого угля градообразующим предприятием являются предприятия сферы жилищно-коммунального комплекса и субъекты рынка энергетики, осуществляющие производство, передачу и распределение энергии. Более 65 % угля экспортируется. Добыча угля на территории Кемеровской области осуществляется на пяти шахтах: ОАО «Шахта «Комсомолец», ОАО «Шахта им. 7 Ноября», ОАО «Шахта им. С.М. Кирова», ОАО «Шахта «Полысаевская», ОАО «Шахта «Красноярская». Налоговые поступления от градообразующего предприятия составляют около 30 % доходов бюджета монопрофильной территории.

В таблице 32 представлены основные финансово-экономические показатели деятельности градообразующего предприятия г. Ленинск-Кузнецкий.

Таблица 32 – Основные финансово-экономические показатели градообразующего предприятия Ленинск-Кузнецкого городского округа, ОАО СУЭК-Кузбасс, за 2008-2012 гг. [24]

Показатели	2008	2009	2010	2011	2012
Объем промышленного производства, млн. руб.	12175	12250	13624	12903,2	15024,0
Доля градообразующего предприятия в общегородском промышленном объеме, %	76,1	78,2	76,5	71,3	79
Выручка, млн. руб.	13390,3	19643,9	21719,7	33306,5	53046,8
Чистая прибыль, млн. руб.	1589,6	124,4	1123,2	5055,4	3672,4

[24] Таблица составлена на основе данных, предоставленных ОАО «СУЭК-Кузбасс» и Администрацией Ленинск-кузнецкого городского округа, а также данных [195-199].

Доля налоговых отчислений градообразующего предприятия в общей сумме доходов бюджета монопрофильного муниципального образования	24,8	29,3	26,4	28,5	29,4
Инвестиции градообразующего предприятия, млн. руб.	6375	5887	7553	10237	13219

Объем промышленного производства градообразующего предприятия в период с 2008 по 2012 гг. вырос на 23 %. Одновременно увеличилась и доля градообразующего предприятия в экономике до 79 %. Таким образом, проводимые мероприятия по диверсификации в посткризисный период не дали желаемого результата, т.е. уменьшения зависимости валового муниципального продукта от градообразующего предприятия.

Также наблюдается и рост инвестиций градообразующего предприятия в 2 раза, что говорит о развитии предприятия, модернизации технологического оборудования.

Негативным моментом является уменьшение численности занятых на градообразующем предприятии на 11 %, что во многом было связано с оптимизацией численности в посткризисный период (таблица 33). Тем не менее, доля работающих на градообразующем предприятии в общей численности экономически активного населения монопрофильного муниципального образования составляет по состоянию на 2012 год порядка 24 %, что свидетельствует о низком уровне диверсификации структуры занятости.

Таблица 33 – Основные показатели сферы социально-трудовых отношений градообразующего предприятия ОАО СУЭК-Кузбасс, за 2008-2012 гг. [25]

Показатели	2008	2009	2010	2011	2012
Численность населения, занятого на градообразующем предприятии, чел.	15330	14125	12438	12533	13603
Доля работающих на градообразующем предприятии в общей численности экономически активного населения муниципального образования, %	*32,4*	*26,3*	*27,3*	*24,5*	*24,4*
Фонд заработной платы на градообразующем предприятии, млн. руб.	1845,4	1814,3	1561,5	2003,1	2539,0
Доля фонда заработной платы на	*31,1*	*29,7*	*24,2*	*26,1*	*28,1*

[25] Таблица составлена на основе данных, предоставленных ОАО «СУЭК-Кузбасс» и Администрацией Ленинск-кузнецкого городского округа, а также данных [195-199].

градообразующем предприятии в общем объеме фонда заработной платы в монопрофильном муниципальном образовании					
Средняя заработная плата работающих на градообразующем предприятии, рублей	22655	25111	26655	33763	36907
в % от средней заработной платы в монопрофильном муниципальном образовании	*156,7*	*160,8*	*156,3*	*176,9*	*152,9*
Количество несчастных случаев на градообразующем предприятии, ед.	50	36	42	28	23

Положительным моментом является уменьшение количества несчастных случаев на градообразующем предприятии более чем в 2 раза. Однако их количество достаточно велико – порядка 23 несчастных случаев в год.

Положительным моментом является то, что средняя заработная плата работающих на предприятии ОАО «СУЭК-Кузбасс» примерно на 50 % больше, чем средняя заработная плата в г. Ленинск-Кузнецкий. По сравнению со среднемесячной заработной платой одного работающего в угольной отрасли в целом по России в 2012 году (35 861 рубль), зарплата работающего на «СУЭК-Кузбасс» больше на 3% [181]. При этом выстроена эффективная система вознаграждения и мотивации сотрудников (таблица 34).

Таблица 34 – Основные компоненты системы вознаграждения и мотивации в ОАО «СУЭК-Кузбасс»

Показатель	Содержание
Заработная плата	Условно-постоянная часть: – базовая часть заработной платы (должностные оклады/тарифные ставки); – доплаты, надбавки, дополнительные выплаты к заработной плате.
	Условно-переменная часть: – квартальное/ежемесячное премирование; – премирование по итогам года за достижение ключевых показателей эффективности (КПЭ) и индивидуальных целей; – премирование в рамках системы долгосрочной проектной мотивации, единовременные поощрительные выплаты.
Льготы и компенсации	Оплата проезда в отпуск работнику и членам его семьи; компенсация расходов по оплате коммунальных услуг; добровольное медицинское страхование; единовременная выплата в размере 15 % среднего заработка при выходе на пенсию; оплата оздоровительных путевок, материальная помощь и т. д.
Нематериальная мотивация	Награждение правительственными, ведомственными и корпоративными наградами, корпоративные праздники, производственные соревнования, публикации в корпоративной газете о лучших работниках/подразделениях.

Примечание – Таблица составлена на основании данных [208-210].

В ОАО «СУЭК-Кузбасс» выстроена система образования сотрудников, позволяющая создать условия для раскрытия профессионального потенциала, формирования кадрового резерва, обеспечения сохранения и передачи знаний и опыта. Динамика количества сотрудников, ежегодно повышающих квалификацию, является положительной (рисунок 25).

На градообразующем предприятии действуют два профсоюза: Российский независимый профсоюз работников угольной промышленности (Росуглепроф) и Независимый профсоюз горняков России (НПГ). Несмотря на отрицательную динамику (таблица 34), доля членства в профсоюзах достаточна большая (71,6 % в 2013 году).

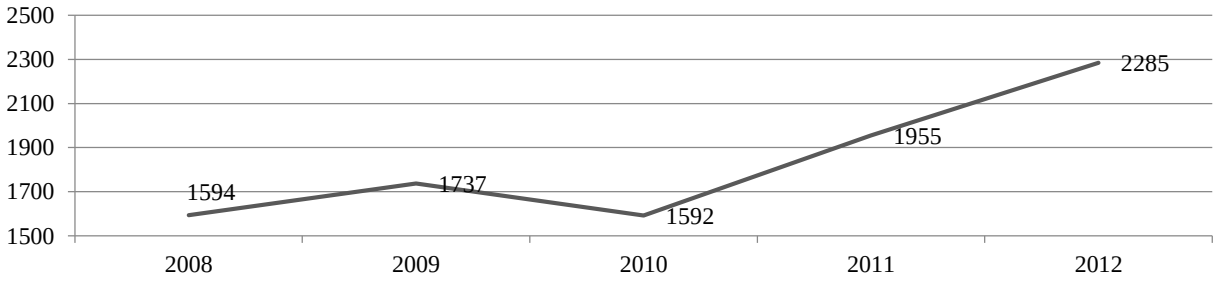


Рисунок 25 – Количество ежегодно повышающих квалификацию сотрудников ОАО «СУЭК-Кузбасс» за 2008-2012 гг., человек[26]

Таблица 34 – Членство в профсоюзах сотрудников ОАО «СУЭК-Кузбасс» за период 2008-2013 гг.

Показатель	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Фактическая списочная численность, чел.	15330	14125	12438	12533	13603	15352
из них членство в профсоюзах:						
– человек	11850	10890	9589	8911	9714	10994
– в %	77,3	77,1	74,8	71,6	71,5	71,6

Примечание – Таблица составлена на основании данных [208-210]

В целом влияние сферы социально-трудовых отношений градообразующего предприятия ОАО «СУЭК-Кузбасс» на развитие человеческого потенциала и

[26] Рисунок разработан на основании данных, предоставленных ОАО «СУЭК-Кузбасс».

социально-экономическое развитие монопрофильного муниципального образования «Ленинск-Кузнецкий городской округ» показаны в таблице 35.

Таблица 35 – Характеристика социально-трудовых отношений градообразующего предприятия на примере ОАО «СУЭК-Кузбасс»

Характерные виды воздействия сферы социально-трудовых отношений градообразующего предприятия на человека как многогранного существа в условиях монопрофильности	На примере градообразующего предприятия Ленинск-Кузнецкого городского округа Кемеровской области ОАО «СУЭК-Кузбасс»
Грань «человек – работник»	
Занятость населения. Градообразующее предприятие в монопрофильном муниципальном образовании во многом определяет уровень стабильности на рынке труда, т.к. помимо того, что на нем занято ¼ и более населения, то еще и значительная часть жителей работает на социальных объектах, находящихся на его балансе.	На градообразующем предприятии ОАО «СУЭК-Кузбасс» работает порядка 25 % населения монопрофильного муниципального образования. Помимо этого на балансе градообразующего предприятия находятся и непрофильные активы (социальные объекты), на которых занято еще порядка 2 % населения.
Уровень дохода. Градообразующее предприятие оказывает значительное влияние на доходы работников. В условиях кризиса предприятия сокращают издержки на оплату труда, что может негативно повлиять на платежеспособность и уровень жизни работников.	Фонд заработной платы на градообразующем предприятии в общем объеме фонда заработной платы в монопрофильном муниципальном образовании составляет 28 %. При этом средняя заработная плата работающих на предприятии ОАО «СУЭК-Кузбасс» примерно на 50 % больше, чем средняя заработная плата в г. Ленинск-Кузнецкий.
Здоровье работников градообразующего предприятия. От реализуемой градообразующим предприятием политики в области охраны здоровья и осуществления	Работа на градообразующем предприятии связана с возникновением различного рода профессиональных заболеваний. В связи с этим, для сокращения уровня заболеваемости, ОАО «СУЭК-Кузбасс» в рамках реализации корпоративной программы «Здоровье» в г. Ленинск-Кузнецкий на базе спорткомплекса «Юность» были созданы врачебные «расширенные» здравпункты, кабинеты предсменных

соответствующих инвестиций зависит состояние здоровья работников.	медосмотров, открыт кабинет спортивной реабилитации, оснащенный лечебно-диагностическими тренажерами.
Условия и безопасность труда. Без осуществления градообразующим предприятием постоянного мониторинга в области безопасности труда, осуществления соответствующей политики и вложения инвестиций существуют большие угрозы для реализации грани «человек – работник».	Преобладающая градообразующая сфера в Ленинск-Кузнецком городском округе – это угольная отрасль, которая связана с травмоопасными условиями труда. Градообразующее предприятие стремится к снижению уровня этих рисков, путем: – внедрения современных технологий, – повышения уровня автоматизации производственных процессов, – повышения качества организации работ, – формирования культуры производственной безопасности. На эти цели градообразующим предприятием ежегодно выделяется порядка 1 – 1,2 млрд. рублей. Тем не менее, уровень производственного травматизма остается на достаточно высоком уровне.
Профессионально-квалификационный уровень. Уровень трудового потенциала значительной части населения монопрофильного муниципального образования определяет градообразующее предприятие.	В ОАО «СУЭК-Кузбасс» создана система обучения и развития, которая охватывает все категории сотрудников и целевые группы потенциальных работников. Основным элементом корпоративного обучения является Корпоративный университет. Постоянная система обучения положительно сказывается на повышении качества произведенных работ сотрудниками.
Грань «человек – потребитель»	
Социальные гарантии и льготы, предоставляемые градообразующим предприятием работникам.	Социальный пакет сотрудников СУЭК включает систему льгот, компенсаций и социальных гарантий, предусмотренных законодательством, отраслевыми соглашениями с профсоюзами, коллективными договорами, в том числе: – оплата путевок и стоимости проезда к месту отдыха сотрудникам и членам их семей; – выплата при выходе на пенсию 15% среднего заработка за каждый год работы в угольной промышленности; – добровольное медицинское страхование; – обеспечение углем бытовых нужд сотрудников и пр.
Продукция, работы и услуги, производимые градообразующим предприятием	Производимый уголь активно используется не только котельными города Ленинск-Кузнецкий, но и населением: 35,2 % жилого фонда монопрофильного муниципального образования имеет печное отопление на угле.
Услуги, оказываемые взаимосвязанными с градообразующим предприятием объектами социальной инфраструктуры	ОАО «СУЭК-Кузбасс» помимо оказания материальной поддержки и благотворительной помощи различным социальным учреждениям (детские сады, школы, больницы и т.п.) на постоянной основе, имеет в собственности различные социальные объекты, которые оказывают социальные услуги населению (спорткомплекс «Юность», здравпункты, столовые, детские сады, центр профессионального самоопределения детей и молодежи и т.д.)

Грань «человек – социализированная индивидуальность»	
Социальные программы, реализуемые градообразующим предприятием для работников.	ОАО «СУЭК-Кузбасс» инвестировал в 2012 году около 24 млрд. рублей в развитие угольных и энергетических предприятий Кузбасса. Кроме того, на обеспечение промышленной безопасности угледобывающих предприятий было направлено 1,4 млрд. рублей.
Социальное партнерство с учебными заведениями, влияние на систему образования и ее поддержка на монопрофильной территории и регионе	ОАО «СУЭК-Кузбасс» заключил соглашения о социальном партнерстве в подготовке рабочих кадров и специалистов со следующими учебными заведениями [7]: – Государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования Ленинск-Кузнецкий горнотехнический колледж, – Государственное образовательное учреждение начального профессионального образования профессиональное училище № 38, – Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования Киселевский горный техникум, – ФГБОУ ВПО Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева (КузГТУ) В рамках данных соглашений предусмотрено участие предприятия в организации производственной практики обучающихся, стажировки, повышения квалификации персонала образовательных учреждений, а также выделение средств на ремонт и содержание учебных заведений, выплату дополнительных стипендий лучшим студентам и т.д. Таким образом, градообразующее предприятие активно взаимодействует с учебными заведениями не только монопрофильного муниципального образования, но и всей области. Учебные заведения готовят кадры по необходимым требованиям ОАО «СУЭК-Кузбасс», а градообразующее предприятие, в свою очередь, оказывает помощь в этом.
Участие градообразующего предприятия в социально значимых программах монопрофильного муниципального образования / региона.	На реализацию важных социальных программ в 2012 году в Кемеровской области ОАО «СУЭК-Кузбасс» направил 205,2 млн. рублей.
Уровень социальной ответственности и социального партнерства градообразующего предприятия.	ОАО «Сибирская угольная энергетическая компания» в 2013 году признана победителем конкурса «Лучшие российские предприятия. Динамика, эффективность, ответственность – 2013» в основной номинации «За высокую социальную ответственность бизнеса». В 2012 г. в этом конкурсе предприятие завоевало награду в номинации «За социальные программы поддержки семей в территориях присутствия компаний» [190]. Согласно данным рейтинга информационного ресурса Сибирский бизнес-обозреватель [227], по уровню социальной ответственности ОАО «СУЭК-Кузбасс» занимает первое место в Кемеровской области: в 2012 году отношение расходов на социальные нужды монопрофильной территории / региона по отношению к выручке компании за предыдущий год составило

	0,616 %, а в 2013 году – 0,32 %. Среди основных направлений социальных инвестиций ОАО «СУЭК-Кузбасс» – поддержка проведения Дня шахтера, программа оздоровления детей Кузбасса, поддержка Кемеровского областного благотворительного фонда им. В.П. Романова «Шахтерская память», финансирование детских, образовательных, культурных, музейных программ, помощь ветеранам и т.п. Администрация Кемеровской области и ОАО «СУЭК-Кузбасс» заключили соглашение о социально-экономическом сотрудничестве на 2014 год, согласно которого в развитие производства предприятие планирует инвестировать 9,8 млрд. рублей, в том числе на приобретение нового горно-шахтного и горнотранспортного оборудования; на безопасность, охрану труда и окружающей среды; на дальнейшую модернизацию и увеличение мощности обогатительных фабрик. На социальные потребности трудящихся и пенсионеров предприятий компании будет направлено в 2014 году более 282 млн. рублей. Также компания направит 150 млн. рублей на социальные программы области. Налоговые платежи в консолидированный бюджет области составят 4,5 млрд. рублей. Градообразующее предприятие обязалось способствовать повышению уровня оплаты труда работников в 2014 году: до 40 тыс. 751 рублей [187].

Примечание – Таблица составлена на основе данных [191-194; 208-210; 231].

Исходя из проведенного анализа социально-трудовых отношений и социальной политики ОАО «СУЭК-Кузбасс», градообразующее предприятие можно отнести к высокому уровню социальной ответственности, т.к. сочетает в себе не только социальную ориентированность на территории монопрофильного муниципального образования, но и социальную ответственность перед работниками. Необходимо отметить, что в кризисный период (2008-2009 гг.) наиболее явно проявлялась взаимозависимость монопрофильной территории и градообразующего предприятия. В этот период наблюдались негативные тенденции в деятельности градообразующего предприятия: снижение численности работников в 2009 году – на 8 %, в 2010 году – на 18 % (по сравнению с 2008 годом); сокращение фонда заработной платы к 2010 году на 15 %; сокращение инвестиций и рентабельности деятельности. Данные кризисные тенденции еще в большей мере отрицательно повлияли на развитие

монопрофильной территории: повышение уровня безработицы в 2009 году до 3,6 %, что превышало среднеобластные и среднероссийские показатели (на 0,5 и 0,6 п. п., соответственно); дисбаланс спроса и предложения на рынке труда (6 безработных на одну заявленную вакансию в 2009 году); снижение общего объема инвестиций и валового муниципального продукта.

Специфические особенности и проблемы социально-трудовых отношений градообразующего предприятия ОАО «СУЭК-Кузбасс» и социально-трудовых монопрофильной территории г. Ленинск-Кузнецкий систематизированы в таблице 36.

Таблица 36 – Отличительные черты социально-трудовых отношений градообразующего предприятия ОАО «СУЭК-Кузбасс» и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования «Ленинск-Кузнецкий городской округ» с точки зрения устойчивого развития

Характеристика	Специфические признаки социально-трудовых отношений в условиях монопрофильности	Социально-трудовые отношения градообразующего предприятия ОАО «СУЭК-Кузбасс» и социально-трудовые отношения монопрофильного города Ленинск-Кузнецкий	
		Особенности	Степень проблем с точки зрения устойчивого развития
1. Степень диверсификации экономической базы	Недиверсифицированная	+	***
2. Системное единство монопрофильного муниципального образования и градообразующего предприятия	+	+	**
3. Необходимость разработки специальных программ развития	+	Разрабатывается Комплексный инвестиционный план развития монопрофильного муниципального образования	*
4. Узкий сегмент отраслевого рынка	+	Угледобывающая сфера	***
5. Степень зависимости от внешней среды	Жестко зависимая, требующая постоянных значительных поступлений из внешней среды	+	*
6. Наличие градообразующего предприятия и неразрывной связи монопрофильного муниципального образования с ним:	+	+	***
6.1. Доля градообразующего предприятия в общем объеме промышленного производства монопрофильного муниципального образования	> 50 %	79 %	***

6.2. Доля населения, занятого на градообразующем предприятии	> 25 %	24,4 %	**
6.3. Прямая зависимость местного бюджета от градообразующего предприятия (более 20 % от всех налоговых поступлений)	+	28,9 %	***
6.4. Значительная доля объектов социальной инфраструктуры города на балансе градообразующего предприятия (обслуживающее более 30 % населения)	+	–	–
6.5. Воздействие градообразующего предприятия на экологию монопрофильной территории	+	Высокая экологическая нагрузка на население монопрофильной территории (количество выбросов в атмосферу загрязняющих веществ на душу населения среднероссийский показатель – в 5,4 раза), что во многом связано со спецификой градообразующей отрасли	***
6.6. Влияние градообразующего предприятия на состояние здоровья населения, условия и безопасность труда	+	Условия и безопасность труда работающих находятся в повышенной зоне риска. В связи с этим наблюдается высокий уровень профессиональных заболеваний (превышает среднеобластные значения)	***
6.7. Градообразующее предприятие влияет на уровень заработной платы	+	Средняя заработная плата работающих на градообразующем предприятии примерно на 50 % больше, чем средняя заработная плата в г. Ленинск-Кузнецкий. Это соответствует ресурсному типу монопсонии, когда монопсонист не занижает оплату труда работников. Это вызывает отраслевую дифференциацию в заработной плате	*
7. Моноцентризм в формировании структуры экономики города	+	+	*

8. Уровень диверсификации структуры рынка труда и занятости	низкий	+ низкий	**
9. Трудовая мобильность населения	крайне низкая	+ низкая	***
10. Успешность функционирования градообразующего предприятия определяет качество жизни населения	+	+	**
11. Рынок труда	Склонность к монопсонистическому типу	Наблюдается монопсонический рынок труда, его неэластичность и ассиметричность (однородность в отраслевой и профессиональной структуре занятости), зависимость от внутрифирменного рынка труда градообразующего предприятия.	**
12. Уровень безработицы	Повышенный	Умеренный 1,4%	*
13. Казуальная связь между социально-трудовыми отношениями градообразующего предприятия и социально-трудовыми отношениями монопрофильного муниципального образования	Неоднозначна	+	*
14. Предпринимательская активность населения, самозанятость	Низкая	Доля малых предприятий в совокупном объеме производства – 14,1%; доля работающих на малых предприятиях от численности занятых в экономике – 12,3%	***
15. Реагирование предприятий на изменение спроса и предложения на рынке труда в целом	Создание градообразующим предприятием внутреннего рынка труда, не реагирующим или почти не реагирующим на изменения внешнего рынка труда	Высокая степень кадровой устойчивости на внутрифирменном рынке труда	*
16. Уровень развития социальной ответственности и социального	Неразвитость социального партнерства, влияние степени	Высокий уровень социальной ответственности градообразующего	**

партнерства	развития социальной ответственности градообразующего предприятия на уровень жизни населения	предприятия благоприятно влияет на качество и уровень жизни населения монопрофильной территории	

Обозначения:
* – низкая степень проявления проблемы
** – средняя степень проявления проблемы
*** – высокая степень проявления проблемы

Исходя из анализа специфики социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования «Ленинск-Кузнецкий городской округ» и социально-трудовых отношений его градообразующего предприятия, можно сделать следующие выводы. Во-первых, наблюдается ярко выраженная зависимость социальной, экономической и экологической сфер монопрофильного муниципального образования от градообразующего предприятия, особенно в части социально-трудовых отношений. Поэтому из-за складывающихся негативных тенденций в градообразующей отрасли возможна потеря устойчивого развития (особенно в период кризисных явлений в экономике), возникновение социального напряжения.

Во-вторых, наличие негативных тенденций в демографической и миграционной сфере, что способствует ухудшению трудового потенциала монопрофильного муниципального образования. Это является существенной угрозой устойчивому развитию.

В-третьих, наличие замкнутого трудового рынка, характеризующегося однородностью профессионального состава, вся структура которого отражает особенности градообразующей отрасли.

В-четвертых, условия и безопасность труда работающих находятся в повышенной зоне риска, что обусловлено спецификой градообразующей отрасли. Это может привести к ухудшению состояния здоровья населения.

В-пятых, отсутствует развитый малый бизнес, что влечет за собой небольшие заработные платы работников малого бизнеса, низкую предпринимательскую активность, малую долю в валовом муниципальном продукте, и, как следствие, недиверсифицированность экономики и социально-трудовой сферы.

Наконец, наличие на территории монопрофильного муниципального образования социально-ориентированного градообразующего предприятия, от социальной политики которого зависит благополучие населения.

3.2 Апробация результатов исследования на примере градообразующего предприятия ОАО «СУЭК-Кузбасс» и монопрофильного муниципального образования Ленинск-Кузнецкий городской округ

Для того, чтобы оценить влияние проблем, выявленных в п. 3.1, в сфере социально-трудовых отношений градообразующего предприятия ОАО «СУЭК-Кузбасс» и монопрофильного города Ленинск-Кузнецкий на устойчивое развитие социально-трудовых отношений, используем разработанную Методику, описанную в п. 2.2.

Расчет по предлагаемой Методике на примере Ленинск-Кузнецкого городского округа и ОАО «СУЭК-Кузбасс»

1. Общая характеристика социально-экономического развития

1.1 «Портрет» монопрофильного города Ленинск-Кузнецкий

Исходя из классификации монопрофильных муниципальных образований / градообразующих предприятий (см. п. 1.1) составим «портрет» Ленинск-Кузнецкого городского округа и градообразующего предприятия (таблица 37).

Таблица 37 – «Портрет» монопрофильного города Ленинск-Кузнецкий и градообразующего предприятия ОАО «СУЭК-Кузбасс»

Параметр	Характеристика
1. Характер градообразующей отрасли	Производственная
2. Экономическая база	Угледобывающая отрасль
3. Структурные особенности	Одно градообразующее предприятие – ОАО «СУЭК-Кузбасс»
4. Масштабы деятельности градообразующего предприятия	Общенациональный и международный рынок (экспорт)
5. Включенность в перечень приоритетных монопрофильных муниципальных образований Правительства РФ	Включен

Исходя из составленного «портрета» видно, что градообразующей отраслью является угледобывающая промышленность, которая связана с повышенной травмоопасностью труда, напряженностью трудового процесса и

соответствующими профессиональными заболеваниями. Также возможно возникновение проблем в области экологии. При этом монопрофильное муниципальное образование зависит от финансового состояния и деятельности только одного градообразующего предприятия, осуществляющего продажу угля на экспорт.

Возможные угрозы для такого типа градообразующего предприятия:

– исчерпание добываемых ресурсных запасов,

– нерентабельность дальнейшей эксплуатации месторождений,

– неконкурентоспособность или невостребованность продукции на внутреннем и внешнем рынках.

Все эти угрозы могут привести к серьезным последствиям, в т. ч. и в социально-трудовой сфере.

1.2 Общие показатели мониторинга состояния монопрофильных муниципальных образований (Приложение С, таблица С.1)

Согласно данным, приведенным в Приложении С, динамика показателей по Ленинск-Кузнецкому городскому округу за период 2008-2012гг. в целом положительная. Тем не менее, по отдельным показателям наблюдается снижение, в частности отрицательную динамику имеет индекс численности населения, а также некоторые характеристики экономического развития (расходы на программы поддержки предпринимателей и расходы на капитальный ремонт многоэтажных домов).

1.3 Индикаторы устойчивого развития (на основе Индикаторов устойчивого развития Томской области)

Исходя из анализа индикаторов устойчивого развития г. Ленинск-Кузнецкий видно, что экономические и социально-экономические показатели имеют значительную положительную динамику, несмотря на спад в кризисный период, особенно в 2009 году (таблица 38). Такой рост в экономике вызывает повышенную экологическую нагрузку на население Ленинск-Кузнецкого городского округа. Так, количество непереработанных отходов за 2008-2012гг. увеличилось на 53,5 % (или на 4,5 тыс. тонн). При этом общий объем загрязнений

на единицу ВМП уменьшился почти в 2 раза, но это обусловлено в большей степени не снижением выбросов загрязняющих веществ, а ростом валового муниципального продукта.

Таблица 38 – Индикаторы устойчивого развития Ленинск-Кузнецкого городского округа[27]

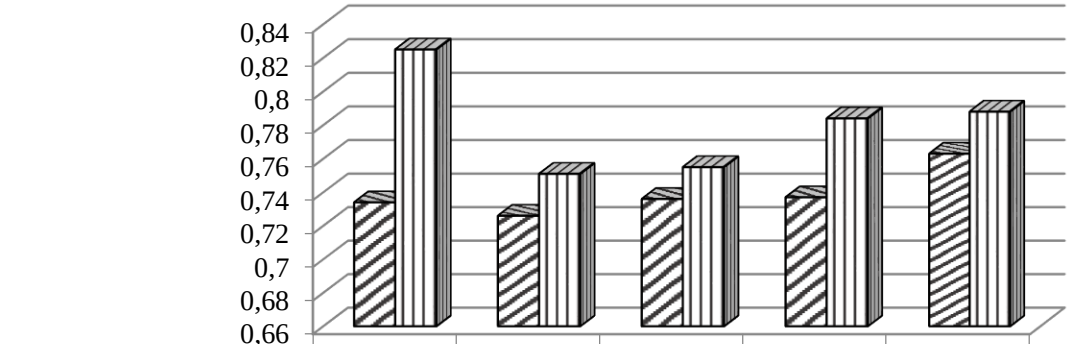
Индикатор	2008	2009	2010	2011	2012	Темп роста, % / п.п.
Экономические показатели						
ВМП на душу населения, тыс. руб.	154,4	132,5	169,7	190,8	268,8	174,1
Энергоемкость валового муниципального продукта*						
Индекс физического объема основных фондов, %	99,7	62,5	116,9	151,3	121,9	22,2
Выпуск товаров и услуг малыми предприятиями, млн. руб.	1729,9	1520,3	2199,1	2505,8	3862,6	в 2,2 раза
Объем инвестиций в основной капитал, млн. руб.	6241	3919	4743	7902	8639,1	138,4
Социально-экономические показатели						
Бюджетная обеспеченность, тыс. рублей	69253	72256	59458	78344	108612	156,8
Уровень безработицы, %	1,8	3,6	2,3	1,8	1,4	-0,4
Комплексные показатели						
Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП)	0,734	0,726	0,736	0,737	0,763	103,9
Истинные сбережения*						
Экологические показатели						
Общий объем загрязнений на единицу ВМП, кг / млн. руб.	5,15	4,85	4,34	3,61	2,74	53,2
Количество непереработанных отходов производства и потребления, тыс. тонн	8,473	9,264	10,209	11,426	13,006	153,5

Примечание – * Отсутствуют статистические данные на муниципальном уровне.

Комплексный показатель (индекс развития человеческого потенциала), отражающий базовые возможности, которыми люди должны располагать для активного участия в жизни общества [186], за последние пять лет увеличился на 3,9 % и достиг к 2012г. значение 0,763. В результате монопрофильное муниципальное образование занимают пограничное положение между средним и

[27] Составлена на основе расчетов автора, исходя из данных Кемеровостата и Администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа

высоким уровнем индекса развития человеческого потенциала (граница – 0,760). Следует отметить, что значение ИРЧП Ленинск-Кузнецкого городского округа меньше значения ИРЧП России в целом [186] (рисунок 26).



	2008	2009	2010	2011	2012
Ленинск-Кузнецкий городской округ	0,734	0,726	0,736	0,737	0,763
Российская Федерация	0,825	0,751	0,755	0,784	0,788

Рисунок 26 – Индекс развития человеческого потенциала в Ленинск-Кузнецком городском округе и Российской Федерации в 2008-2012гг. [28]

1.4 Дополнительные показатели, учитывающие специфику монопрофильного муниципального образования (таблица 39)

Таблица 39 – Дополнительные показатели, оценивающие уровень монопрофильности муниципального образования Ленинск-Кузнецкий городской округ за 2008-2012 гг.[29]

Показатель	2008	2009	2010	2011	2012	Изменение, п. / п.п.
Индекс Херфиндаля-Хиршмана	0,420	0,433	0,368	0,436	0,346	- 0,074
Совокупный коэффициент эластичности монопрофильного муниципального образования	–	5,23	1,17	1,42	1,01	- 4,22
Индекс промышленного производства градообразующей отрасли, %	90,17	84,30	132,61	94,71	147,29	57,12

[28] 1) Данные по Ленинск-Кузнецкому городскому округу: рассчитаны автором (см. Приложение Т); 2) Данные по Российской Федерации: на основе отчетов ООН за 2008-2012гг. [186].

[29] Рассчитано автором на основе данных Кемеровостата и Администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа (см. Приложение Т)

Исходя из анализа дополнительных показателей (таблица 39), отражающих уровень монопрофильности и влияния градообразующего предприятия, можно сделать вывод о том, что ситуация за период с 2008 по 2012 гг. ухудшилась. А именно уменьшился модифицированный индекс Херфиндаля-Хиршмана, практически на 18 % (с 0,42 до 0,35). Это свидетельствует о том, что экономика муниципального образования является недиверсифицированной. Расчет показателя представлен в Приложении Т.

Для расчета совокупного показателя эластичности использовались следующие показатели: объем промышленного производства, среднемесячная заработная плата и инвестиции (см. Приложение Т). Совокупный показатель эластичности имеет тенденцию к уменьшению, что говорит о снижении уровня зависимости показателей монопрофильного муниципального образования от показателей градообразующего предприятия. Тем не менее, данный показатель на протяжении анализируемого периода больше или стремится к 1, что говорит о высокой эластичности показателей. Необходимо отметить, что наиболее высокий показатель эластичности (5,23) наблюдался в кризисный период. Это подтверждает полученные выводы из результатов анализа социально-трудовых отношений в п. 3.1 о том, что наиболее сильное воздействие градообразующего предприятия происходит именно при кризисных явлениях в экономике.

Индекс промышленного производства градообразующей отрасли в Ленинск-Кузнецком городском округе за период с 2008 г. по 2012 г. увеличился на 57 п.п. При этом падение наблюдалось в кризисный период (2008 и 2009 гг.), а также в 2011 г. Угольная отрасль в России имеет большую зависимость от экспорта. Поэтому ситуация на рынке сбыта является индикатором для индекса промышленного производства в угольной отрасли.

2. Экспресс-диагностика устойчивой безопасности социально-трудовых отношений по направлениям

Показатели, используемые для экспресс-анализа, а также расчета уровня устойчивого развития, представлены в таблице У.1 (Приложение У) и таблице 40. Результаты расчета комплексного показателя показывают, что уровень

устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия ОАО «СУЭК-Кузбасс» и моногорода Ленинск-Кузнецкий за период с 2008 по 2012 гг. оценивается как средний, в 2012 году комплексный показатель составил 0,373. В связи с чем можно охарактеризовать уровень устойчивого развития социально-трудовых отношений как среднее, имеющее определенные проблемные зоны, которые наблюдаются в разделе «Социально-трудовые отношения градообразующего предприятия», особенно в технической подсистеме, ввиду высокой зависимости монопрофильной территории от инвестиций градообразующего предприятия.

Показатели раздела «Социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования» имеют положительную тенденцию и к 2012 году соответствовали среднему уровню устойчивого развития. Тем не менее есть явные проблемные зоны в технической подсистеме.

Раздел «Устойчивое развитие социально-трудовых отношений в целом», наоборот, имел отрицательную динамику из-за низкого уровня развития социального партнерства. В связи с этим нужен более глубокий анализ выявленных проблемных зон.

Таблица 40 – Расчет комплексного показателя уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования по ключевым показателям экспресс-анализа Методики

Наименование подсистемы	Ключевой показатель	Значение порогового показателя		Коэффициент				
		Максимум	Минимум	2008	2009	2010	2011	2012
1. Социально-трудовые отношения градообразующего предприятия								
1.1 Социальная подсистема	Доля населения монопрофильной территории, занятого на градообразующем предприятии	1	0	0,68	0,69	0,72	0,74	0,71
1.2 Техническая подсистема	Уровень инвестиций в развитие человеческого капитала и модернизацию производства, осуществленных градообразующим предприятием	2	0	0,49	0,25	0,205	0,35	0,235
1.3 Институциональная подсистема	Рентабельность деятельности градообразующего предприятия	1	0,4	0,298	0,263	0,205	0,338	0,505
I_1 – Интегральный показатель уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия				**0,463**	**0,357**	**0,312**	**0,444**	**0,438**
2. Социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования								
2.1 Социальная подсистема	Уровень безработицы	1	0	0,982	0,964	0,977	0,982	0,986
2.2 Техническая подсистема	Уровень высококвалифицированного труда	1	0,15	0,051	0,055	0,064	0,069	0,076
2.3 Институциональная подсистема	Мероприятия в области занятости	2	0	0,482	0,501	0,488	0,500	0,501
I_2 – Интегральный показатель уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования				**0,288**	**0,299**	**0,312**	**0,324**	**0,335**
3. Устойчивое развитие социально-трудовых отношений в целом								
3.1 Социальная подсистема	Развитие социального партнерства *	1	0	0,324	0,312	0,276	0,262	0,286
3.2 Техническая подсистема	Социальная ответственность градообразующего предприятия в области экологии **	×	×	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3

3.3 Институциональная подсистема	Мероприятия по развитию социальной активности*	2	0	0,513	0,855	0,988	0,525	0,514
I_3 – Интегральный показатель уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений				**0,368**	**0,431**	**0,434**	**0,346**	**0,353**
Комплексный показатель уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений				**0,366**	**0,358**	**0,348**	**0,368**	**0,373**

Примечания:

* Пороговый показатель определен экспертным путем.

** Показатель анализируется экспертным путем и проставляется коэффициент: 0,3 – низкий уровень расходов; 0,6 – средний уровень; 0,9 – высокий уровень. В данном случае проставлен показатель 0,3, т.к. доля расходов градообразующего предприятия в общей сумме валовой прибыли составляет 0,2-0,4 % за рассматриваемый период. В то время как наносится значительный ущерб экологии от угледобывающей отрасли.

3. Развернутый анализ уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений по поднаправлениям

Показатели, используемые для развернутого анализа, а также расчет уровня устойчивого развития, представлены в таблице У.2 (Приложение У) и таблице 41.

Комплексный показатель уровня устойчивого развития, исходя из развернутого анализа, имеет положительную тенденцию (увеличился на 0,06 пункта), и в 2012 году составил 0,470. Несмотря на увеличение комплексного показателя, уровень устойчивого развития остается достаточно низким. Также необходимо отметить, что наиболее низкие значения показателя наблюдались в период экономического кризиса (2008-2009 гг.).

Для наглядности динамика интегральных показателей по разделам и комплексного показателя уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений за период 2008-2012 гг. представлена на рисунке 27.

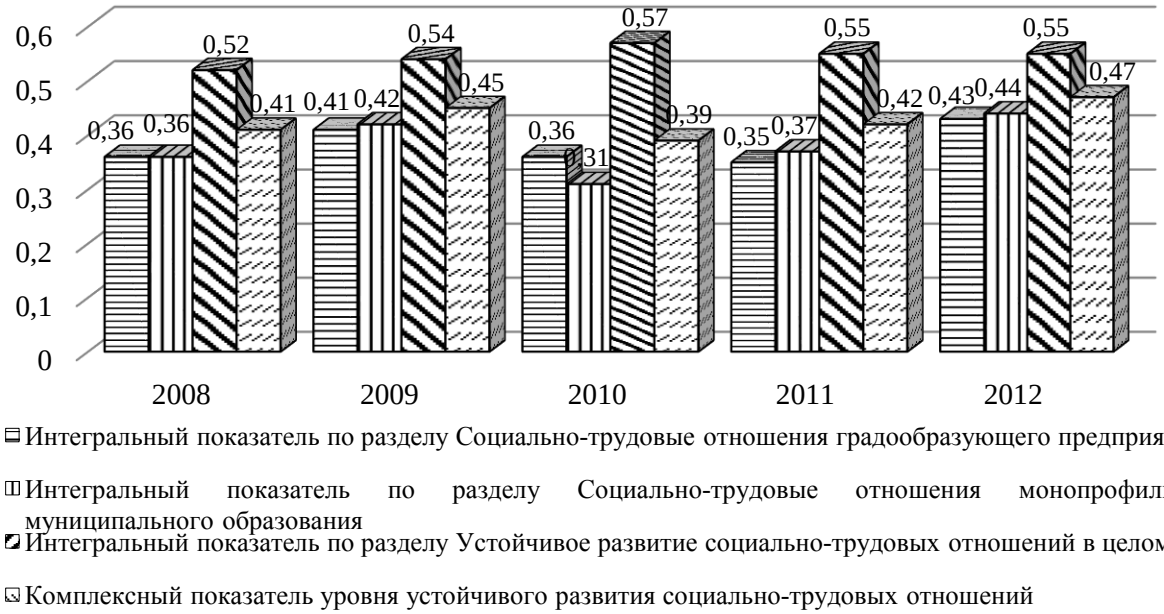


Рисунок 27 – Динамика интегральных показателей по разделам Методики и комплексного показателя уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений за период 2008-2012 гг.

Проанализируем по разделам уровень устойчивого развития социально-трудовых отношений:

1. Раздел «Социально-трудовые отношения градообразующего предприятия».

Интегральный показатель составил в 2012 году 0,428. При этом по сравнению с 2008 годом увеличился на 18 %. Несмотря на значение данного показателя, соответствующее среднему уровню устойчивого развития, наблюдаются признаки неустойчивости в подразделе «Техническая подсистема», за счет повышенной зависимости монопрофильной территории от объемов производимой продукции, высокого уровня производственного травматизма, низкого уровня ежегодно повышающих квалификацию работников градообразующего предприятия. Тем не менее, необходимо отметить, что градообразующим предприятием предпринимаются необходимые мероприятия по снижению производственного травматизма, и за последние пять лет наметилась тенденция по снижению данного показателя.

Необходимо отметить, что на градообразующем предприятии наблюдается высокий уровень кадровой устойчивости, что соответствует характеристике его внутрифирменного рынка труда.

В рамках развернутого анализа также видно, что существуют проблемы в институциональной подсистеме раздела. Показатели, характеризующие финансовое состояние градообразующего предприятия, значительно отклоняются (в худшую сторону) от порогового значения на протяжении всего анализируемого периода, а именно наблюдается высокая долговая нагрузка.

Положительным моментом является то, что социальная подсистема данного раздела соответствует высокому уровню устойчивого развития, в 2012 году интегральный показатель составил 0,871. Это во многом связано с тем, что на балансе градообразующего предприятия незначительное количество социальных объектов (1 % от общего количества всех социальных объектов), тем самым нивелируется риск скрытого обострения на рынке труда при наступлении кризисных явлений. Также наблюдается высокий уровень доходов работников градообразующего предприятия (более чем в 6 раз превышают уровень прожиточного минимума), что соответствует типу монопсонии, при которой

градообразующее предприятие осуществляет свою деятельность в сфере добычи природных ресурсов и производит выплаты заработной платы, превышающей средний заработок по монопрофильному муниципальному образованию.

2. Раздел «Социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования»

Интегральный показатель составил 0,442, увеличившись с 2008 года на 22 %. Необходимо отметить, что существуют явные проблемы (как и в сфере социально-трудовых отношений градообразующего предприятия) в технической подсистеме из-за высокого уровня профессиональных заболеваний и низкого уровня соблюдения безопасности и условий труда, что связано со спецификой отрасли. При этом данная ситуация практически не меняется в течение анализируемого периода.

Положительным моментом является то, что социальная подсистема имеет средний уровень устойчивого развития (в 2012 году интегральный показатель составил 1,17) за счет приемлемого уровня доходов населения, допустимого соотношения спроса и предложения на рынке труда. Единственным отрицательным моментом в социальной подсистеме является неразвитость малого бизнеса (доля занятого в малом предпринимательстве населения в 2012 г. составила 12 %).

Институциональная подсистема неустойчива, т.к. наблюдается недостаточный уровень социальной поддержки населения.

3. Раздел «Устойчивое развитие социально-трудовых отношений в целом».

Интегральный показатель по данному разделу в 2012 году составил 0,551, практически не изменившись за анализируемый период, что соответствует среднему уровню устойчивого развития.

Положительная динамика наблюдается в социальной подсистеме за счет значительных расходов градообразующего предприятия на социальные проекты монопрофильной территории и региона (более 6 % от чистой прибыли), а также в целом социально ответственной деятельности ОАО «СУЭК-Кузбасс», публикации

им социальной отчетности на постоянной основе (Корпоративный социальный отчет, а также Социальный отчет «СУЭК-Регионам»).

Отрицательным моментом в социальной подсистеме является низкая социальная ответственность других хозяйствующих субъектов, кроме градообразующего предприятия.

Присутствуют проблемы в технической подсистеме из-за повышенной экологической нагрузки на население, которая превышает среднеобластные (246 кг на человека) и среднероссийские показатели (137 кг на человека). Это во многом связано со спецификой градообразующей отрасли, негативно влияющей на экологическую ситуацию монопрофильного муниципального образования.

Положительную тенденцию имеют расходы градообразующего предприятия в области безопасности труда и социального развития, которые увеличились более, чем в 2 раза, и составили 103 тыс. рублей на каждого работника.

Интегральный показатель институциональной подсистемы данного раздела снизился на 0,07 пункта и составил в 2012 году 0,516, что характеризует средний уровень устойчивого развития. Наблюдается недостаточная поддержка малого бизнеса, что объясняет его неразвитость.

Необходимо отметить, что в настоящее время на муниципальном уровне статистика по социальному партнерству и социальной ответственности не ведется, что затрудняет оценку раздела. В то время как постоянный мониторинг данных показателей является необходимым, потому что они очень важны для сферы социально-трудовых отношений.

Итак, из проведенного анализа видно, что развитие социально-трудовых отношений является устойчивым, тем не менее наблюдаются значительные проблемные зоны в технической и институциональной подсистемах как в социально-трудовых отношениях градообразующего предприятия, так и в социально-трудовых отношениях монопрофильной территории. Также наблюдается низкий уровень развития системы социального партнерства в монопрофильном муниципальном образовании, при высоком уровне социальной

ответственности самого градообразующего предприятия и зависимости благополучия территории от его социальной политики.

4. Прогнозный блок социально-трудовых отношений

Прогнозные значения показателей уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования представлены в таблице 42.

Исходя из результатов прогнозирования комплексного показателя уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия ОАО «СУЭК-Кузбасс» и монопрофильной территории г. Ленинск-Кузнецкий на среднесрочную перспективу (период 2013-2016 гг.) видно, что наметилась негативная динамика при выбранном пессимистическом прогнозе. Прогнозное значение в 2016 году достигнет величины 0,397, что соответствует II уровню устойчивого развития социально-трудовых отношений, т.е. будут сохраняться признаки неустойчивости и, соответственно, существующие в настоящее время проблемы не будут решены полностью, если не предпринять необходимые меры уже сейчас, а именно внести соответствующие коррективы в стратегические документы монопрофильного муниципального образования.

5. Целевой анализ социально-трудовых отношений

На основе изучения комплексного инвестиционного плана развития монопрофильного города Ленинск-Кузнецкий были выделены следующие ключевые стратегические цели [206]:

– Обеспечение устойчивого развития города на основе диверсификации экономики, развития новых, в том числе инновационных производств.

– Повышение уровня жизни населения города.

Основными стратегическими целями программ комплексного социального-экономического развития г. Ленинск-Кузнецкий являются [207]:

– Создание социально комфортных условий для жизни населения и развития бизнеса;

– Формирование устойчивого социального развития городского округа;

– Создание условий для устойчивого экономического развития Ленинск-Кузнецкого городского округа, эффективное использование его экономических ресурсов;

– Улучшение экологической ситуации;

– Совершенствование пространственной градостроительной политики.

Важно также проанализировать стратегические планы развития градообразующего предприятия ОАО «СУЭК-Кузбасс» на предмет их соответствия критериям устойчивого развития социально-трудовых отношений [208-210]:

– увеличение объема поставок на экспортных рынках, сохранение позиций одного из основных поставщиков энергетического угля на атлантический рынок;

– сохранение позиций на внутреннем рынке как крупнейшего и надежного поставщика угольного топлива для электроэнергетики, жилищно-коммунального сектора и промышленности;

– повышение качества реализуемого угля с целью диверсификации рынков сбыта и повышения рентабельности продаж;

– повышение операционной эффективности производства на основе модернизации основного оборудования, внедрения современных технологий разработки месторождений, мотивации персонала на достижение целей по эффективности и производительности труда;

– повышение уровня промышленной безопасности и охраны труда до уровня лучших стандартов (активное внедрение новых технологий дегазации и вентиляции шахт, системы связи и оповещения, повышения взрывобезопасности горных выработок);

– поддержание высоких стандартов социальной ответственности (обучение и повышение квалификации персонала, участие в социальных проектах, внедрение современных технологий для снижения вредных выбросов и повышения экологичности производства).

На основе критериев устойчивого развития в сфере социально-трудовых отношений (см. п. 1.3) проведем верификацию стратегических документов

монопрофильного муниципального образования и градообразующего предприятия (таблица 43). Из результатов данного анализа видно, что цели стратегических документов монопрофильного муниципального образования и градообразующего предприятия и критерии устойчивого развития социально-трудовых отношений в целом согласуются. Следовательно, проводится сбалансированная политика в области устойчивого развития социально-трудовых отношений.

Тем не менее, выявленные проблемные зоны в экспресс-диагностике и развернутом анализе свидетельствуют о том, что мероприятия реализуются не в полной мере, и, соответственно, не происходит достижение обозначенных стратегических целей. В связи с этим, необходим пересмотр всех запланированных мер для достижения устойчивого развития социально-трудовых отношений.

Таблица 41 – Расчет комплексного показателя уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования по подблоку развернутого анализа Методики

Наименование подсистемы	Показатель	Значение порогового показателя		Коэффициент				
		Максимум	Минимум	2008	2009	2010	2011	2012
1. Социально-трудовые отношения градообразующего предприятия								
1.1 Социальная подсистема	Оплата труда и уровень жизни работников градообразующего предприятия	7	1	0,781	0,807	0,789	0,903	0,928
	Доля фонда заработной платы градообразующего предприятия	1	0	0,690	0,703	0,758	0,739	0,720
	Доля объектов социальной инфраструктуры города, находящихся на балансе градообразующего предприятия	1	0	0,971	0,977	0,989	0,989	0,989
	Коэффициент по подразделу «Социальная подсистема»			***0,806***	***0,821***	***0,839***	***0,870***	***0,871***
1.2 Техническая подсистема	Уровень производственного травматизма	5,1	0	0,360	0,500	0,338	0,562	0,668
	Доля градообразующего предприятия в общем объеме промышленного производства муниципального образования	1	0	0,239	0,218	0,235	0,287	0,210
	Уровень квалификации работников градообразующего предприятия	1	0	0,104	0,123	0,128	0,156	0,168
	Кадровая устойчивость	0,3	0	0,503	0,590	0,497	0,547	0,573
	Коэффициент по подразделу «Техническая подсистема»			***0,259***	***0,298***	***0,267***	***0,342***	***0,341***
1.3 Институцио-нальная подсистема	Финансовая устойчивость градообразующего предприятия	1	0	0,243	0,522	0,452	0,159	0,544
	Коэффициент заемных средств градообразующего предприятия	1	0	0,212	0,147	0,099	0,145	0,128
	Коэффициент по подразделу «Институциональная подсистема»			***0,227***	***0,277***	***0,211***	***0,152***	***0,264***
I_1 – Интегральный показатель уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия				**0,362**	**0,408**	**0,362**	**0,357**	**0,428**

2. Социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования								
2.1 Социальная подсистема	Уровень оплаты труда в монопрофильном муниципальном образовании	7	1	0,438	0,439	0,445	0,438	0,549
	Нагрузка незанятого населения на одну заявленную вакансию	11,3	0	0,641	0,452	0,853	0,922	0,942
	Доля занятых в малом предпринимательстве в общей численности занятых в экономике	1	0	0,214	0,254	0,244	0,246	0,254
	Коэффициент по подразделу «Социальная подсистема» *			***0,392***	***0,369***	***0,452***	***0,463***	***0,508***
2.2 Техническая подсистема	Уровень профессиональных заболеваний	19,1	0	0,118	0,157	0,026	0,080	0,340
	Соблюдение условий безопасности и охраны труда	1	0	0,303	0,424	0,277	0,264	0,211
	Коэффициент по подразделу «Техническая подсистема»			***0,189***	***0,258***	***0,085***	***0,145***	***0,268***
2.3 Институцио-нальная подсистема	Социальная поддержка населения	2	0	0,463	0,456	0,484	0,464	0,489
	Уровень обеспечения участия в общественных работах и временном трудоустройстве	1	0	0,887	0,991	0,995	0,967	0,819
	Коэффициент по подразделу «Институциональная подсистема»			***0,640***	***0,672***	***0,694***	***0,670***	***0,633***
I_2 – Интегральный показатель уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования				**0,362**	**0,400**	**0,299**	**0,356**	**0,442**
3. Устойчивое развитие социально-трудовых отношений в целом								
3.1 Социальная подсистема	Объем и доступность раскрываемой информации о деятельности организации, в том числе, социальной	×	×	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9
	Возможности перехода социальной ответственности в рамках социально-трудовых отношений градообразующего предприятия к социальной ответственности в рамках социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования	×	×	0,6	0,9	0,9	0,9	0,9
	Уровень социальной ответственности бизнеса в монопрофильном муниципальном образовании	×	×	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
	Коэффициент по подразделу «Социальная подсистема»			***0,545***	***0,624***	***0,624***	***0,624***	***0,624***
3.2 Техническая	Социальная ответственность градообразующего предприятия в области охраны и безопасности труда	×	×	0,6	0,6	0,9	0,9	0,9

подсистема	Уровень экологической нагрузки на жителей	×	×	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
	Коэффициент по подразделу «Техническая подсистема»			***0,424***	***0,424***	***0,520***	***0,520***	***0,520***
3.3 Институцио-нальная подсистема	Поддержка малого бизнеса	2	0	0,466	0,492	0,445	0,375	0,377
	Доля налоговых поступлений в бюджет от градообразующего предприятия	1	0	0,752	0,707	0,736	0,715	0,706
	Коэффициент по подразделу «Институциональная подсистема»			***0,592***	***0,589***	***0,572***	***0,518***	***0,516***
$I_З$ – Интегральный показатель уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений в целом				**0,515**	**0,538**	**0,570**	**0,552**	**0,551**
Комплексный показатель уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений				***0,407***	***0,445***	***0,395***	***0,412***	***0,470***

Примечание – *Коэффициент по подразделу «Социальная подсистема» рассчитан без учета показателя «Миграционная политика», так как отсутствуют статистические данные.

Таблица 42 – Прогноз показателей уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования по прогнозному блоку Методики

Показатели	Математическая зависимость для расчета тренда[30]*	Альтернативный прогноз		Прогноз показателей на среднесрочную перспективу			Расчет прогнозных коэффициентов		
		Вариант*	Процент прироста	2013	2014	2015	2013	2014	2015
1. Социально-трудовые отношения градообразующего предприятия									
1.1 Социальная подсистема:									
Доля населения монопрофильной территории, занятого на градообразующем предприятии	y=–0,034*ln(x)+0,3246	П	0,95	0,250	0,246	0,241	0,750	0,754	0,759
1.2 Техническая подсистема:	y=0,2514*ln(x)+0,1473	П	0,95	0,568	0,605	0,637	0,716	0,697	0,681

[30] Графический вариант расчета тренда представлен в Приложении Ф.

Уровень инвестиций в развитие человеческого капитала и модернизацию производства, осуществленных градообразующим предприятием									
1.3 Институциональная подсистема	y=0,0489x+0,1751	П	0,95	0,433	0,456	0,479	0,433	0,456	0,479
Рентабельность деятельности градообразующего предприятия									
I_1 – Интегральный показатель уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия							**0,615**	**0,621**	**0,628**
2. Социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования									
2.1 Социальная подсистема	y=-0,0026x+0,0296	П	0,95	0,013	0,011	0,008	0,987	0,989	0,992
Уровень безработицы									
2.2 Техническая подсистема	y=0,0056x+0,1868	П	0,95	0,209	0,215	0,220	0,069	0,076	0,082
Уровень высококвалифицированного труда									
2.3 Институциональная подсистема	y=0,019*ln(x)+0,97	П	0,95	0,954	0,957	0,959	0,477	0,479	0,480
Мероприятия в области занятости									
I_2 – Интегральный показатель уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования							**0,320**	**0,331**	**0,340**
3. Устойчивое развитие социально-трудовых отношений в целом									
3.1 Социальная подсистема	$y=0,325x^{-0,115}$	П	0,95	0,251	0,247	0,243	0,251	0,247	0,243
Развитие социального партнерства									
3.2 Техническая подсистема	$y=0,0134x^{0,1311}$	П	0,95	0,016	0,016	0,017	0,3	0,3	0,3
Социальная ответственность градообразующего предприятия в области экологии									
3.3 Институциональная подсистема	y=–0,166x+2,058	П	0,95	1,009	0,851	0,694	0,505	0,426	0,347

Мероприятия по развитию социальной активности									
I_3 – Интегральный показатель уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений в целом							**0,336**	**0,316**	**0,294**
Комплексный показатель уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений							**0,404**	**0,402**	**0,397**

Примечание – * Математическая зависимость для расчета тренда определяется на основе одного из самых распространенных способов моделирования тенденции – аналитического выравнивания временного ряда, в основе которого лежит построение аналитической функции, характеризующей зависимость уровней ряда от времени. При этом способом определения типа тенденции (линейная, гипербола, экспонента, степенная функция, парабола второго и более высоких порядков и др.) является перебор основных форм тренда и выбор уравнения тренда по максимальному значению коэффициента детерминации (величины достоверности аппроксимации) с помощью программы Excel.

Таблица 43 – Верификация на непротиворечивость разработанных стратегических документов монопрофильного муниципального образования «Ленинск-Кузнецкий городской округ» и градообразующего предприятия ОАО «СУЭК-Кузбасс» критериям устойчивого развития в сфере социально-трудовых отношений

Критерии устойчивого развития монопрофильного муниципального образования / Цели стратегических документов	Сохранение и преумножение трудового и человеческого потенциала	Повышение качества жизни населения, обеспечение достойных условий труда	Финансово-экономическая устойчивость градообразующего предприятия, диверсификация специализации и структуры занятости населения	Развитие социального партнерства и социальной ответственности градообразующего предприятия	Благоприятная экологическая ситуация
Цели Комплексного инвестиционного плана					
Обеспечение устойчивого развития города на основе диверсификации экономики, развития новых, в том числе инновационных производств	!	!	!	?	?
Повышение уровня жизни населения города	!	!	?	!	!
Цели Программы комплексного социально-экономического развития					

Создание социально комфортных условий для жизни населения и развития бизнеса	!	!	!	!	!
Формирование устойчивого социального развития городского округа	!	!	!	!	!
Создание условий для устойчивого экономического развития Ленинск-Кузнецкого городского округа, эффективное использование его экономических ресурсов	?	!	!	!	?
Улучшение экологической ситуации	!	!	?	!	!
Совершенствование пространственной градостроительной политики	!	!	○	○	○
Цели стратегии градообразующего предприятия (ОАО СУЭК-Кузбасс)					
Увеличение объема поставок на экспортных рынках и сохранение позиций на внутреннем рынке	○	○	!	○	○
Повышение качества реализуемого угля	○	○	!	○	○
Повышение операционной эффективности производства	?	?	!	?	?
Повышение уровня промышленной безопасности и охраны труда	!	!	!	!	!
Поддержание высоких стандартов социальной ответственности	!	!	!	!	!

Примечание – Составлено автором на основе данных [207-210; 206; 207].

Обозначения:

! – Цель стратегии хорошо согласована с критерием устойчивого развития. Преимущество стратегии.

? – Цель стратегии и критерий устойчивого развития принципиально согласуются, но не увязаны в стратегии. Неиспользованная возможность. Необходимо более тесно увязать цели на последующих этапах планирования.

○ – Цель стратегии и критерий устойчивого развития нейтральны по отношению друг к другу.

– Цели не согласуются, но могут быть согласованы. В рамках последующего планирования требуются специальные меры, направленные на согласование целей стратегии и критериев устойчивого развития.

– Цель стратегии и критерии устойчивого развития принципиально противоречат друг другу. Необходимы срочные меры, направленные на уточнение данной цели стратегии.

Итоговые результаты апробации Методики приведены в таблице 44.

Таблица 44 – Обобщение результатов апробации Методики оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия ОАО «СУЭК-Кузбасс» и социально-трудовых отношений монопрофильного города Ленинск-Кузнецкий

Наименование этапа методики	Полученный результат
1. Общая характеристика социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и монопрофильного муниципального образования	
1.1. «Портрет» градообразующей сферы и монопрофильной территории	Градообразующей отраслью является угледобывающая промышленность, которая связана с повышенной травмоопасностью и напряженностью трудового процесса и соответствующими профессиональными заболеваниями. Возможные угрозы для такого типа градообразующего предприятия: исчерпание запасов угля, нерентабельность дальнейшей эксплуатации месторождений, неконкурентоспособность или невостребованность продукции на внутреннем и внешнем рынках, экологическая нагрузка.
1.2. Показатели мониторинга состояния монопрофильных муниципальных образования	Динамика таких групп показателей как рынок труда, доходы населения, производственный потенциал, социальные последствия кризисных явлений, в целом положительная по Ленинск-Кузнецкому городскому округу за период 2008-2012 гг. Тем не менее, по отдельным показателям наблюдается снижение, в частности, по демографическим показателям (численность постоянного населения и численность трудоспособного населения), влияющим негативно на трудовой потенциал, а также по таким экономическим показателям, как расходы на программы поддержки предпринимателей и расходы на капитальный ремонт многоэтажных домов, что негативно сказывается на развитии малого бизнеса и диверсификации экономики, а также уровне комфортности проживания в монопрофильном муниципальном образовании.
1.3. Индикаторы устойчивого развития	Выводы по группам показателей: 1. Экономические показатели. Наблюдается значительный рост всех рассматриваемых показателей за анализируемый период (2008-2012 гг.) – ВМП на душу населения (в 1,74 раза), выпуск товаров и услуг малым бизнесом (в 2,2 раза), объем инвестиций в основной капитал (на 40 %). Развитие экономики во многом связано с успешной деятельностью градообразующего предприятия за этот период. 2. Социально-экономические показатели. Уровень безработицы имеет приемлемый уровень – 1,4 %, снизился на 0,4 п. п.; бюджетная обеспеченность населения выросла на 56 %, что говорит развитии социальной и производственной инфраструктуры города. 3. Экологические показатели. Количество непереработанных отходов за 2008-2012 гг. увеличилось на 53,5 % (или на 4,5 тыс. тонн), что свидетельствует о неблагоприятной экологической ситуации в городе. 4. Комплексный показатель, Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) за последние пять лет увеличился на 3,9 % и достиг

	к 2012 г. значение 0,763. Тем самым монопрофильное муниципальное образование имеет средний уровень индекса развития человеческого потенциала. Однако следует отметить, что значение ИРЧП Ленинск-Кузнецкого городского округа меньше значения ИРЧП России в целом.
1.4. Дополнительные показатели, учитывающие специфику градообразующего предприятия и монопрофильной территории:	Высокий уровень зависимости монопрофильной территории от деятельности и проводимой политики градообразующего предприятия, низкая диверсификация экономики, рынка труда и занятости. Ситуация за период с 2008 по 2012 гг. ухудшилась.
1.4.1. Совокупный показатель эластичности монопрофильного муниципального образования и градообразующего предприятия	Несмотря на значительное снижение данного показателя за 2008-2012 гг., значение совокупного показателя эластичности больше 1, что говорит о высокой эластичности показателей.
1.4.2. Показатель Херфиндаля-Хиршмана	Произошло уменьшение данного показателя практически на 18 % (с 0,42 до 0,35). Это свидетельствует о том, что экономика муниципального образования является недиверсифицированной.
1.4.3. Состояние градообразующей отрасли	Индекс промышленного производства градообразующей отрасли за период с 2008 г. по 2012 г. увеличился на 57 п.п. При этом наблюдалось цикличное падение данного показателя в 2009 и 2011 гг., что свидетельствует о нестабильности ситуации в данной отрасли.
2. Аналитический блок	
2.1. Экспресс-диагностика уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений	Уровень устойчивого развития социально-трудовых отношений оценивается как средний (с признаками неустойчивости), комплексный показатель составил в 2012 году 0,373. Можно выделить следующее: *Отрицательные тенденции:* 1. Высокая зависимость монопрофильного муниципального образования от инвестиций и занятости на градообразующем предприятии (техническая подсистема подраздела «Социально-трудовые отношения градообразующего предприятия»). 2. Низкий уровень развития социального партнерства, в связи с чем наблюдалась негативная динамика интегрального показателя подраздела «Устойчивое развитие социально-трудовых отношений в целом». *Положительные тенденции:* 1. Положительная динамика показателей раздела «Социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования», тем не менее есть проблемные зоны, которые необходимо детально рассмотреть в развернутом анализе.
2.2. Развернутый анализ уровня устойчивого развития	Комплексный показатель уровня устойчивого развития в 2012 году составил 0,470, увеличившись на 0,15 пункта, что соответствует среднему уровню устойчивости. Выводы по разделам показателей уровня устойчивого развития

социально-трудовых отношений	социально-трудовых отношений: 1. Раздел «Социально-трудовые отношения градообразующего предприятия». Интегральный показатель составил в 2012 году 0,428, что соответствует среднему уровню устойчивого развития. *Отрицательные тенденции:* – высокая зависимость территории от объемов производимой продукции градообразующим предприятием, высокий уровень производственного травматизма, низкий уровень ежегодно повышающих квалификацию работников градообразующего предприятия (подраздел «техническая подсистема»); – показатели, характеризующие финансовое состояние градообразующего предприятия, значительно отклоняются (в худшую сторону) от порогового значения на протяжении всего анализируемого периода (подраздел «институциональная подсистема). *Положительные тенденции:* – высокий уровень кадровой устойчивости, что соответствует характеристике его внутрифирменного рынка труда; – низкая степень зависимости от градообразующего предприятия в части социальных объектов; – высокий уровень доходов работников градообразующего предприятия (подраздел «социальная подсистема»). 2. Раздел «Социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования» Интегральный показатель составил 0,442, что соответствует среднему уровню устойчивого развития. *Отрицательные тенденции:* – высокий уровень профессиональных заболеваний и низкий уровень соблюдения безопасности и условий труда, что связано со спецификой отрасли (подраздел «техническая подсистема»); – низкий уровень развития малого бизнеса (подраздел «социальная подсистема); – недостаточный уровень социальной поддержки населения (подраздел «институциональная подсистема»). *Положительные тенденции:* – приемлемый уровень доходов населения, допустимое соотношение спроса и предложения на рынке труда (подраздел «социальная подсистема»). 3. Раздел «Устойчивое развитие социально-трудовых отношений в целом». Интегральный показатель по данному блоку в 2012 году составил 0,551. *Отрицательные тенденции:* – низкая социальная ответственность других хозяйствующих субъектов, кроме градообразующего предприятия; – повышенная экологическая нагрузка на население (подраздел «техническая подсистема»); – высокая зависимость бюджета города от налоговых поступлений градообразующего предприятия, а также недостаточная поддержка малого бизнеса, что объясняет его неразвитость (подраздел «институциональная подсистема»).

	Положительные тенденции: – социально ответственная деятельность градообразующего предприятия, в т. ч. в области расходов на программы безопасности труда и социального развития (подраздел «социальная подсистема»).
3. Прогнозный блок	На среднесрочную перспективу (период до 2016 г.) видно, что наметилась отрицательная динамика. Таким образом будет сохраняться средний уровень устойчивого развития с признаками неустойчивости, прогнозное значение в 2016 году достигнет величины 0,397.
4. Целевой анализ	Основные цели стратегических документов монопрофильного муниципального образования / градообразующего предприятия и критерии устойчивого развития социально-трудовых отношений в целом согласуются.
Общий вывод	Развитие социально-трудовых отношений градообразующего предприятия ОАО «СУЭК-Кузбасс» и монопрофильного муниципального образования г. Ленинск-Кузнецкий имеет признаки неустойчивости, так как наблюдаются проблемные зоны в технической и институциональной подсистемах. Также наблюдается низкий уровень развития социального партнерства в монопрофильном муниципальном образовании, при этом отмечается высокий уровень социальной ответственности самого градообразующего предприятия. Высокая степень зависимости монопрофильной территории и качества жизни населения от социально-трудовых отношений и направлений социальной политики градообразующего предприятия вызывает повышенные риски в условиях кризисных явлений и ухудшения финансово-экономического состояния градообразующего предприятия.

Итак, исходя из результатов рассмотрения социально-трудовых отношений градообразующего предприятия ОАО «СУЭК-Кузбасс» и социально-трудовых отношений моногорода Ленинск-Кузнецкий, видно, что их особенности и взаимовлияние создают повышенные угрозы и необходимость в обеспечении устойчивого развития социально-трудоых отношений. Оценить уровень устойчивого развития социально-трудовых отношений стало возможным при использовании специально разработанной Методики, которая основывается на комплексном антропогенно-гуманизированном граневом подходе. Таким образом, проведенная апробация подтверждает рабочую гипотезу исследования, а ее результаты позволяют разработать инструменты для улучшения механизмов регулирования сферы социально-трудовых отношений как на корпоративном, так и на муниципальном / региональном уровнях.

По результатам проведенного анализа предлагаются следующие рекомендации по усовершенствованию социально-трудовых отношений

градообразующих предприятий и социально-трудовых отношений монопрофильных муниципальных образований:

1. Проведение на ежеквартальной основе мониторинга уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования для выявления наметившихся негативных тенденций и проблемных зон на основе разработанной Методики.

2. Повышение уровня развития социального партнерства и социальной ответственности хозяйствующих субъектов на основе:

– введения обязательной процедуры предоставления социальных отчетов градообразующими предприятиями;

– создания доступной базы данных, содержащей информацию о социальных проектах, заключенных соглашениях в области социального партнерства, корпоративных социальных отчетах социально ответственного бизнеса, достижениях в этой области;

– создания органами местного самоуправления экономических стимулов для повышения социальной ответственности бизнеса: предоставление грантов на поддержку инвестиционных проектов, введение льгот по налоговым отчислениям в местный бюджет, предоставление в аренду имущества монопрофильного муниципального образования на льготных условиях;

– популяризации социального партнерства и социальной ответственности: освещение в средствах массовой информации, информирование о достигнутых успехах в данной области; формирование положительного имиджа хозяйствующих субъектов, ведущих социально ориентированную деятельность.

3. Внедрение изменений на муниципальном уровне в систему сбора статистических данных, касающихся дополнения их показателями по социальному партнерству и социальной ответственности. Реализация данного мероприятия возможна при условии предоставления как обязательной процедуры специальной формы отчета о социальной ответственности для каждого

хозяйствующего субъекта в монопрофильном муниципальном образовании, в т. ч. и для градообразующего предприятия, с такими важными показателями как: количество заключенных коллективных договоров; количество работников, которые охвачены коллективными договорами; выплаты социального характера в расчете на 1 сотрудника; затраты на социальную поддержку общества, включая спонсорство; объем затрат на меры по повышению безопасности труда; сумма расходов на мероприятия по улучшению экологической ситуации; наличие и публичность информации о социальной деятельности организации.

4. Для уменьшения скрытого обострения на рынке труда в условиях монопрофильности необходимо введение специальных («наиболее строгих») критериев массового высвобождения сотрудников для градообразующих предприятий, учитывающих: высвобождение сотрудников не только с основного производства, но и с принадлежащих ему социальных объектов; увеличенный период времени, за который градообразующее предприятие должно сообщить в службы занятости о планируемых увольнениях сотрудников; установление меньшей доли увольняемых от среднесписочной численности работников градообразующего предприятия при определении критерия массового увольнения, т.к. количество сфер приложения труда ограничено и т.д.

5. Повышение уровня безопасности и охраны труда с помощью проведения специальных мероприятий как градообразующим предприятием, так и органами власти, на основе:

– профессионального обучения и подготовки работников в области охраны и безопасности труда на постоянной основе;

– повышения качества рабочих мест на основе их аттестации условиям труда;

– повышения обеспеченности санаториями-профилакториями, дневными стационарами, которые способствуют профилактике и снижению профессиональных и производственных заболеваний;

– осуществления повышенного контроля органами местного самоуправления над соблюдением законодательных и нормативных документов в области гигиены труда.

6. Диверсификация экономики и рынка труда за счет поддержки и развития малого и среднего предпринимательства, посредством реализации различных программ, способствующих развитию предпринимательских способностей населения, и введения для данного сегмента дополнительных льгот, в т. ч. налоговых. Использование лучшей практики, в частности, опыта Японии по созданию на основе частно-государственного партнерства новых малых предприятий в сфере информационных систем, производства товаров первой необходимости и продуктов питания, а также развития инфраструктуры.

Актуальность обозначенных предложений усилена тем, что в условиях кризисных явлений в экономике каждая территория должна разрабатывать меры в рамках антикризисного плана Правительства Российской Федерации. Данные предложения позволят обеспечить высокую степень управляемости устойчивым развитием социально-трудовых отношений градообразующего предприятия / монопрофильного муниципального образования. Рекомендации направлены в Администрацию Кемеровской области.

Выводы по третьей главе

1. Проведенный анализ социально-трудовых отношений монопрофильного городского округа Ленинск-Кузнецкий и градообразующего предприятия ОАО «СУЭК-Кузбасс» подтверждает корректность выявленных особенностей, сильных и слабых сторон социально-трудовых отношений и рынка труда в условиях монопрофильности, а также взаимовлияние и тождественность социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования.

2. Выявленные особенности социально-трудовых отношений в условиях монопрофильности, в частности, высокая степень зависимости качества жизни

населения и социально-трудовой сферы монопрофильной территории от состояния и устойчивости социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и направлений его социальной политики, оказывает негативное влияние на их уровень устойчивого развития, особенно в условиях кризисных явлений в экономике. В связи с этим, требуется на постоянной основе с помощью разработанной Методики проводить оценку уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений.

3. Полученные результаты апробации Методики позволили сформировать рекомендации по усовершенствованию механизма регулирования социально-трудовых отношений в условиях монопрофильности.

Заключение

Исследование, проведенное в работе, позволило получить определенные научные результаты и сделать следующие основные выводы:

1. Дополнительно аргументирована необходимость развития теоретико-прикладного подхода к исследованию социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования:

– предложен антропогенно-гуманизированный граневый подход к изучению социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования (выявление и оценка факторов, обеспечивающих условия для развития каждой грани человека в системе социально-трудовых отношений с учетом особенностей градообразующего предприятия и монопрофильного муниципального образования);

– учет специфики социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования позволил обосновать целесообразность и возможность исследования системы «социально-трудовые отношения градообразующего предприятия – социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования» и выделить в её составе следующие составляющие подсистемы: техническая (социально-производственный аспект), социальная (социально-трудовой аспект), институциональная (организационно-экономический аспект);

– анализ социально-трудовых отношений в условиях монопрофильности муниципальных образований не ограничивается изучением только грани «человек-работник», а должен дополняться рассмотрением человека как целостной системы, с учётом взаимосвязи и взаимовлияния всех граней «человек-

работник», «человек-потребитель», «человек-социализированная индивидуальность».

– показаны особенности реализации граневого подхода в монопрофильном муниципальном образовании по сравнению с муниципальными образованиями, имеющим полифункциональную структуру экономики, и проявляющиеся в возможности влияния через грань «человек-работник» на реализацию других граней человека («человек-потребитель» и «человек - социализированная индивидуальность»).

2. Выявлена и дополнительно аргументирована с позиций устойчивого развития специфика социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования:

– предложен «портрет» рынка труда монопрофильного муниципального образования, который имеет следующие признаки: монопсония градообразующего предприятия на рынке труда; зависимость внешнего рынка труда монопрофильной территории от внутреннего рынка труда градообразующего предприятия; ассимметричность рынка труда в отраслевой и профессиональной структуре занятости; неэластичность рынка труда; низкая мобильность населения; отсутствие развитой системы социального партнерства;

– дополнена теория сегментирования для рынка труда монопрофильного муниципального образования (исходя из специфики градообразующего предприятия и монопрофильного муниципального образования выделено три укрупненных сегмента рынка труда: 1) «ядро» – занятость на градообразующем предприятии, 2) «периферия» – занятость на иных предприятиях монопрофильного муниципального образования, 3) безработные), а также аргументировано влияние сегмента «ядро» на состояние и развитие социально-трудовых отношений монопрофильной территории;

– сравнительный анализ социально-трудовых отношений монопрофильных муниципальных образований и социально-трудовых отношений муниципальный

образований с диверсифицированной экономикой позволил выявить отличительные особенности социально-трудовых отношений в условиях монопрофильности (существенное влияние градообразующего предприятия качество жизни населения монопрофильного муниципального образования и его социально-экономическое развитие в целом; низкая степень диверсификации структуры занятости и рынка труда; неразвитость малого бизнеса; высокий уровень риска обострения социально-трудовых отношений и возникновения социальной нестабильности в обществе);

– выявлены и дополнительно аргументированы специфические признаки взаимовлияния и взаимообусловленности социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования и социально-трудовых отношений градообразующего предприятия (обоснована их тождественность, охарактеризованы прямые и косвенные виды воздействия социально-трудовых отношений градообразующего предприятия на среду монопрофильного муниципального образования);

– подтверждена корректность выявленной специфики социально-трудовой сферы градообразующего предприятия и социально-трудовой сферы монопрофильного муниципального образования, их особенностей взаимовлияния, на примере моногорода Ленинск-Кузнецкий и градообразующего предприятия ОАО «СУЭК-Кузбасс»;

– проведенный анализ социально-трудовой сферы в условиях монопрофильности позволил ввести понятие «система «социально-трудовые отношения градообразующего предприятия – социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования», которое акцентирует внимание на существенное влияние градообразующего предприятия как субъекта социально-трудовых отношений на качество жизни и благополучие населения монопрофильной территории.

3. Анализ имеющихся подходов к устойчивости и устойчивому развитию, а также рассмотрение возможных угроз устойчивому развитию социально-

трудовых отношений в условиях монопрофильности, позволили ввести в научный оборот понятия: «устойчивое развитие социально-трудовых отношений градообразующего предприятия», «устойчивое развитие социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования», «устойчивое развитие системы «социально-трудовые отношения градообразующего предприятия – социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования». На основе этого предложено схематичное представление обеспечения устойчивого развития социально-трудовых отношений в условиях монопрофильности.

4. Соотнесение существующих моделей устойчивого развития и подходов к изучению социально-трудовых отношений позволил разработать критерии устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильных муниципальных образований, являющиеся основой для его оценки (сохранение и преумножение трудового и человеческого потенциала; повышение качества жизни населения, обеспечение достойных условий труда; развитие социального партнерства и социальной ответственности градообразующего предприятия; финансово-экономическая устойчивость градообразующего предприятия, диверсификация специализации и структуры занятости населения; благоприятная экологическая ситуация). Данные критерии согласуются с Целями развития тысячелетия, установленными ООН, а также с целевыми ориентирами Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года.

5. Исследование специфики социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования, а также полученные выводы о повышенных рисках потери их устойчивого развития при наступлении кризисных явлений, позволили аргументировать необходимость мониторинга уровня

устойчивого развития социально-трудовых отношений в условиях монопрофильности на постоянной основе.

6. Анализ влияния социально-трудовых отношений градообразующих предприятия на социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования и рассмотрение их тождественности позволили аргументировать необходимость, возможность и целесообразность использования «стыковочных» методов (т.е. методов, применимых как на микоруровне, так и на мезоуровне) для комплексного анализа устойчивого развития системы «социально-трудовые отношения градообразующего предприятия – социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования».

7. Изучение существующей методологической базы в области анализа социально-трудовых отношений и устойчивого развития дал возможность обосновать необходимость применения специального методического инструментария для оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования. Данный методический инструментарий позволяет адаптироваться под конкретное градообразующее предприятие и конкретную монопрофильную территорию, проводить экспресс-диагностику и развернутый анализ «проблемных зон» социально-трудовых отношений градообразующих предприятий и социально-трудовых отношений монопрофильных муниципальных образований, осуществлять прогноз их уровня устойчивого развития.

8. Разработана и обоснована Методика оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования, основанная на применении «стыковочных» методов, и состоящая из следующих блоков: 1) Методический блок; 2) Аналитический блок, включающий следующие подразделы: общая характеристика социально-трудовых отношений; экспресс-диагностика; развернутый анализ; 3) Прогнозный блок, предусматривающий

возможность прогнозирования с учетом специфики конкретного градообразующего предприятия / монопрофильного муниципального образования; 4) Целевой анализ.

9. Анализ сферы социально-трудовых отношений монопрофильной территории «Ленинск-Кузнецкий городской округ» и социально-трудовых отношений градообразующего предприятия ОАО «СУЭК-Кузбасс», а также апробация методики оценки уровня их устойчивого развития, позволили подтвердить рабочую гипотезу исследования (уровень устойчивого развития их социально-трудовой сферы на текущий момент и в трехлетний прогнозный период определен как средний (с проблемными зонами в технической и институциональной подсистемах), что преимущественно обусловлено спецификой в условиях монопрофильности; это определяет необходимость проведения соответствующих мероприятий со стороны органов местного самоуправления и градообразующего предприятия).

10. Проведенное в работе исследование позволило сформировать общие рекомендации для усовершенствования социально-трудовой сферы в условиях монопрофильности, а также повышения эффективности механизмов ее регулирования (проведение на ежеквартальной основе мониторинга уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений на основе разработанной Методики; повышение уровня развития социального партнерства и социальной ответственности; внедрение изменений на муниципальном уровне в систему сбора статистических данных; введение специальных критериев массового высвобождения сотрудников для градообразующих предприятий; повышение уровня безопасности и охраны труда; диверсификация экономики и рынка труда за счет поддержки и развития малого и среднего предпринимательства).

Список литературы

Нормативные документы и стандарты

1. ГОСТ Р ИСО 26000-2012 Руководство по социальной ответственности [Электронный ресурс] / Сайт Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии. – Режим доступа: http://protect.gost.ru/document.aspx?control=7&id=181382 (дата обращения 20.08.2014г.).

2. Государственная программа РФ «Содействие занятости населения» [Электронный ресурс] / Министерство труда и социальной защиты РФ. – Режим доступа: http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/3/1 (дата обращения 06.12.2013г.).

3. Комплекс мер, направленных на содействие развитию экономики монопрофильных муниципальных образований на 2011–2012 годы: [Письмо Министерства регионального развития РФ: от 27.12.2011 г.] [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант-плюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru (дата обращения 15.07.2014г.).

4. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: [Распоряжение № 1662-р: принято Правительством РФ 17 ноября 2008 г.] [Электронный ресурс] / Справочно-правовая система «Консультант-плюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru (дата обращения 09.12.2013г.).

5. Международный стандарт IC CSR-08260008000 Социальная ответственность организации. Требования [Электронный ресурс] / АНО «Центр экспертных программ Всероссийской организации качества». – 2011. – Режим доступа: ksovok.com›doc/ic_csr_08260008000_ru.doc (дата обращения 15.09.2014г.).

6. Положение «О порядке отнесения предприятий к градообразующим и особенностях продажи предприятий-должников, являющихся градообразующими»: [Постановление № 1001: принято Правительством РФ 29 августа 1994 г.] [Электронный ресурс] / Справочно-правовая система «Консультант-плюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru (дата обращения 14.06.2014г.).

7. Положение об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения: [Постановление № 99: принято Советом Министров Правительства РФ 5 февраля 1993 г.] [Электронный ресурс] / Справочно-правовая система «Консультант-плюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru (дата обращения 21.09.2013г.).

8. Об утверждении положения о порядке поощрения местных администраций городских округов, муниципальных районов по итогам реализации комплексных программ социально-экономического развития городских округов и муниципальных районов Кемеровской области [Постановление № 417: принято Коллегией Администрации Кемеровской области 26 сентября 2008г.] [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ako.ru (дата обращения 21.07.2013г.).

9. О развитии социального партнерства в системе профессионального образования Кемеровской области: [Распоряжение № 888-р: принято Администрацией Кемеровской области 13.10.2011г.] [Электронный ресурс] / Справочно-правовая система «Консультант-плюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru (дата обращения 22.05.2014г.).

10. О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [Распоряжение № 1662-р: принято Правительством РФ 17.11.2008г.] [Электронный ресурс] / Справочно-правовая система «Консультант-плюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru (дата обращения 25.09.2014г.).

11. Стандарт верификации отчетов AA1000 Accountability [Электронный ресурс] / Пер. с англ. и общ. ред. Агентства социальной информации. – М., 2003. – Режим доступа: http://www.UrbanEconomics.ru/download.php?dl_id=2524 (дата обращения 22.09.2014г.).

12. Стандарт Торгово-промышленной палаты Российской Федерации Социальная отчетность предприятий и организаций, зарегистрированных в Российской Федерации. Основные положения [Электронный ресурс] / Справочно-правовая система «Консультант-плюс». – Режим доступа: www.consultant.ru (дата обращения 25.08.2014г.).

13. Стандарт ISO 26000 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.iso.org/iso/ru/home/standards/iso26000.htm (дата обращения 20.08.2014г.).

14. Стандарт SA8000.2001 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.polymerbranch.com/i/ndocs/99/80002001.doc (дата обращения 20.08.2014г.).

15. Трудовой Кодекс Российской Федерации [федер. закон № 197-ФЗ: принят Гос. Думой 21 декабря 2001 г.] [Электронный ресурс] / Справочно-правовая система «Консультант-плюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru (дата обращения 25.09.2013г.).

16. Федеральный закон «О безопасности» № 390-ФЗ [федер. закон: принят Гос. Думой 7 декабря 2010г.] [Электронный ресурс] / Справочно-правовая система «Консультант-плюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru (дата обращения 06.04.2013г.).

17. Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» № 127-ФЗ [федер. закон: принят Гос. Думой 26 октября 2002 г.] [Электронный ресурс] / Справочно-правовая система «Консультант-плюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru (дата обращения 20.03.2013г.).

18. Федеральный закон № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ред. от 02.07.2013) [федер. закон: принят Гос. Думой 12 января 1996 г.] [Электронный ресурс] / Справочно-правовая система

«Консультант-плюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru (дата обращения 01.03.2013г.).

19. Федеральный закон № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» [федер. закон: принят Гос. Думой 01 мая 1999 г.] [Электронный ресурс] / Справочно-правовая система «Консультант-плюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru (дата обращения 29.05.2013г.).

20. Федеральный закон «О статусе наукограда в Российской Федерации» № 70-ФЗ [федер. закон: принят Гос. Думой 7 апреля 1999 г.] [Электронный ресурс] / Справочно-правовая система «Консультант-плюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru (дата обращения 20.03.2013г.).

Научная и учебная литература

21. Абалкин, Л.И. Россия: поиск самоопределения: очерки / Л.И. Абалкин. – М.: Наука, 2002. – 424 с.

22. Агабекян, Р.Л. Современные теории занятости: учеб. пособие для вузов / Р.Л. Агабекян, Г.Л. Авагян. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 190 с.

23. Адамчук, В.В. Экономика и социология труда: Учебник для вузов / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 2000. - 407 с.

24. Александрова, А.В. Комплексная оценка эффективности социально-экономического развития регионов Центрального федерального округа и модельного региона Липецкой области / А.В. Александрова // Региональная экономика: теория и практика. – 2010. – № 19 (154). – С. 16-21.

25. Алиев, И.М. Экономика труда / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. – М.: Изд-во Юрайт, 2012. – С.5-67.

26. Алтухова, М.В. Согласование интересов структурных подразделений промышленных моногородов / М.В. Алтухова // Региональная экономика: теория и практика. – 2011. – № 2 (185). – С.56-62.

27. Алушкин, Ю.А. Моногорода в региональной экономике России: основные характеристики и новые условия развития / Ю.А. Алушкин // Проблемы современной экономики. – 2010. –№ 3 (35). – С.357-359.

28. Ананьев, А.А. Анализ подходов к определению понятия «национальная экономическая безопасность» / А.А. Ананьев // Известия Санкт-Петербургского университета экономики и финансов. – 2011. – № 1. – С. 21-27.

29. Андреева, Е. Л. Оценка качества трудовой жизни населения регионов России / Е.Л. Андреева, Т.В. Полкова // Экономика региона. – 2013. – № 3. – С.91-100.

30. Анимица, Е.Г. Проблемы и перспективы развития моногородов России / Е.Г. Анимица, Н.В. Новикова // Управленец. – 2009. – № 1-2 (28-29). – С.46-53.

31. Анимица, Е.Г. Концептуальные подходы к разработке стратегии развития монопрофильного города / Е. Г. Анимица, В. С. Бочко, Э. В. Пешина, П. Е. Анимица; под науч. ред. А. И. Татаркина, М. В. Фёдорова. – Екатеринбург: Изд-во УрГЭУ, 2010. – 81 с.

32. Андреев, А. Моногорода получат 100 млрд. рублей из бюджета [Электронный ресурс] // Российская газета. – Режим доступа: http://www.rg.ru/2013/12/17/reg-pfo/monogoroda.html (дата обращения 20.12.2013г.).

33. Афонцев, С.А. Национальная экономическая безопасность: на пути к теоретическому консенсусу / С.А. Афонцев // Мировая экономика и международные отношения. – 2002. – № 10. – С. 30-40.

34. Баймурзина, Г.Р. Реализация принципов концепции Достойного труда в России: региональный аспект (на примере Республики Башкортостан) / Г.Р. Баймурзина, Р.М. Валиахметов, Р.П. Колосова. – Уфа: АН РБ, Гилем, 2012. – С.157-163.

35. Белкина, Н.А. Корпоративная система управления трудом / Н.А. Белкина. – Екатеринбург: Изд. ИЭ УрО РАН, 2003. – 282с.

36. Биксина, Н.А. Степень напряженности ситуации на региональном рынке труда как фактор, определяющий стратегию его регулирования / Н.А. Биксина // Актуальные проблемы экономики и права. – 2012. – № 3. – С. 62-66.

37. Блауберг, И.В. Становление и сущность системного подхода / И.В. Блауберг, Э.Г. Юдин. – М.: Наука, 1973. – 270 с.

38. Богатенкова Е.Ю. Активизация деятельности предпринимателей по реализации концепции социальной ответственности бизнеса / Е.Ю. Богатенкова [Электронный ресурс] // Проблемы современной экономики. – 2011. – № 3 (39). – Режим доступа: http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=3703 (дата обращения 28.12.2014г.).

39. Васильева Р.В. Проблемы развития современных моногородов и градообразующих предприятий / Р.В. Васильева // Вестник Московского государственного областного университета. Экономика. – 2014. – № 1. – С. 43-47.

40. Ветров, Г.Ю. Индикаторы социально-экономического развития муниципальных образований / Г.Ю. Ветров, Д.В. Визгалов, А.А. Шанин, Н.И. Шевырова. – М.: Фонд «Институт экономики города», 2002. – 134 с.

41. Волков, Д.И. Рынок труда в системе «Потенциал труда региона»: теоретико-методологический анализ / Д.И. Волков, А.М. Шкуркин // Власть и управление на Востоке России. – 2009. – № 3 (48). – С. 74-83.

42. Всемирная история экономической мысли: в 6 т. Т.4: Теория социализма и капитализма в межвоенный период / гл. ред. Черковец. – М.: Мысль, 1990. – С. 469-470.

43. Вукович, Г.Г. Рынок труда: учебное пособие / Г.Г. Вукович, И.В. Гелета. – Ростов н/Д: Феникс, 2013. – 238с.

44. Гага, В.А. Экономика и социология труда: (социально-трудовые отношения): Учебник / В. А. Гага, Е.В. Нехода, М.С. Каз, Е.А. Солощенко, Е.В. Миллер. – Томск: Изд-во Томского госуниверситета, 2008 – 340 с.

45. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. – М.: НОРМА Инфра-М, 2001. – 430 с.

46. Герман, М.В. Мониторинг рынка труда в условиях инновационного развития общества / М.В. Герман, Далибожко А.И. // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2013. – № 2 (22). – С.91-96.

47. Гершанок, Г.А. Формирование системы устойчивого развития локальных территорий на основе оценки социально-экономической и экологической емкости / Г.А. Гершанок. – М.: Экономика, 2006. – 418 с.

48. Глазьев, С.Ю. За критической чертой (О концепции макроэкономической политики в свете обеспечения экономической безопасности страны). Монография / С.Ю. Глазьев. – М.: Рос. экон. жур-л. – 1996. – 77 с.

49. Глобальный договор ООН [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.undp.ru/global-compact.pdf (дата обращения 27.09.2013г.).

50. Горленкова, З.Т. Социальные проблемы трудовой занятости в регионах Российской Федерации / З.Т. Горленкова, Т.И. Горина, А.Ш. Жвитиашвили, Е.Д. Игитханян, И.М. Орехова, Г.Н. Соколова, И.О. Тюрина, Ю.В. Черевко, Л.В. Яикова // Информационно-аналитический бюллетень Института социологии Российской академии наук. – 2009. – № 1. – С. 4-96.

51. Грицюк, М. И моно станут стерео [Электронный ресурс] / М. Грицюк, В. Васенин // Российская газета. – 2010. – № 5145 (66). – Режим доступа: http://www.rg.ru/2010/03/31/mono.html (дата обращения 28.11.2012г.).

52. Давыдянц, Д.Е. Критерий, показатели и оценка социально-экономической эффективности / Д.Е. Давыдянц // Вопросы статистики. – 2002. – № 8. – С.73-78.

53. Данилов-Данильян, В.И. Исходные положения устойчивого развития / В.И. Данилов-Данильян, К.С. Лосев // Устойчивое развитие. Информ. сб. ВИНИТИ. – 1999. – № 4. – С. 3-5.

54. Доклад II Съезду Общероссийского объединения работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей» [Электронный ресурс] / РСПП – 2008. – Режим доступа: archive.rspp.ru/Attachment.aspx?Id=5176.

55. Доклад Министерства регионального развития РФ «Моногорода: перспективы развития» на международной конференции «Зарубежный опыт реструктуризации моногородов» (Москва, февраль 2010 г.) [Электронный ресурс] / Сайт Министерства регионального развития РФ. – Режим доступа: http://archive.minregion.ru/WorkItems/NewsItem.aspx?NewsID=1561 (дата обращения 01.06.2012г.).

56. Доклад о социальных инвестициях в России – 2004. Ассоциация менеджеров [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://amr.ru/upload/blagov1.pdf (дата обращения 24.07.2013г.).

57. Доклад о человеческом развитии 2012. Устойчивое развитие и равенство возможностей: лучшее будущее для всех / Пер. с англ.; ПРООН. – М.: Изд-во Весь мир, 2011. – С. 128.

58. Дорожная карта «Создание Национальной системы компетенций и квалификаций» [Электронный ресурс] / Агентство стратегических инициатив. – Режим доступа: http://asi.ru/initiatives/npi/more.php?ID=2512 (дата обращения 04.05.2013г.).

59. Доценко, Д.В. Экономическая безопасность: методологические аспекты и составляющие / Д.В. Доценко, В.Н. Круглов // Аудит и финансовый анализ. – 2009. – № 4. – С.415-427.

60. Егоршин, А.П. Управление инновационным развитием региона: монография / Под ред. А.П. Егоршина. – Н. Новгород: НИМБ, 2008 – 288 с.

61. Едронова, В.Н. Оценка качества жизни как актуальное направление оценки уровня социально-экономического развития региона / В.Н. Едронова, Н.В. Соловьева // Региональная экономика: теория и практика. – 2010. – № 40 (175). – С. 2-7.

62. Еремина, Е.Д. Концептуальные основы управления развитием монопрофильных городов / Е.Д. Еремина // Региональная экономика: теория и практика. – 2012. – № 24 (255). – С. 40-44.

63. Есекина, Б.К. К вопросу об оценке устойчивости социально-экономических систем [Электронный ресурс] / Б.К. Есекина, Ш. Сапаргали // Материалы шестого постоянно действующего научного семинара «Самоорганизация устойчивых целостностей в природе и обществе». – Режим доступа: http://pozdnyakov.tut.su/Seminar/a0102/a020.htm (дата обращения 27.08.2013г.).

64. Есинова, Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Н.И. Есинова. – Киев: КОНДОР, 2003. – 462 с.

65. Ефремов, К.И. Методика проведения комплексной рейтинговой оценки социально-экономического развития муниципальных образований Вологодской области / К.И. Ефремов, Е.И. Георгадзе, Л.В. Костылева // Вопросы статистики. – 2002. – № 2. – С. 41-45.

66. Желнина, Е.В. К вопросу о значении градообразующего предприятия в социокультурной и экономической жизни моногорода / Е.В. Желнина // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. – 2011. – № 4. – С. 129-133.

67. Загоруйко, И.Ю. Концептуальные основы редевелопмента при реформировании промышленных моногородов: автореф. дис. … докт.экон. наук: 08.00.05 / Загоруйко Игорь Юрьевич. – Ижевск, 2011. – 41 с.

68. Зарова, Е.В. Сбалансированная система показателей развития региона: статистической обоснование и эконометрической моделирование / Е.В. Зарова, Р.А. Проживин // Вопросы статистики. – № 8. – 2008. – С.59-66.

69. Заусаев, В.К. Политика занятости в моногородах / В.К. Заусаев, Е.В. Дубинина, К.Н. Зайцев. – М: МОНФ, 2010. – 256 с.

70. Захарова, Т.И. Уровень безработицы и меры по снижению напряженности на рынке труда / Т.И. Захарова // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2012. – № 8 (94). – С. 133-135.

71. Здоровцова, Л.В. Особенности рынка труда монопрофильных городов / Л.В. Здоровцова, О.А. Колесникова // Регион: системы, экономика и управление. – 2014. – № 2 (25). – С.123-126.

72. Зонова, О.В. Интегральная оценка качества социально-трудовой жизни наемных работников региона / О.В. Зонова // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. – 2011. – № 1. – С.66-71.

73. Иванов, С.А. Особенности развития и использования человеческого капитала в моногородах России / С.А. Иванов, А.Н. Леонтьева // Экономика и управление. – 2012. – № 11 (85). – С.62-67.

74. Иванова, В.Н. Управление занятостью населения на местном уровне: Учебное пособие / В.Н. Иванова, Т.И. Безденежных. – М.: Финансы и статистика, 2002. – С.14.

75. Ильченко, А.Н. Кризис малых моногородов России: возможности антикризисного саморазвития / А.Н. Ильченко, Е.А. Абрамова // Вестник университета. – 2010. – №1. – С. 177-181.

76. Индикаторы устойчивого развития Томской области. – Вып. 2. – Томск: Печатная мануфактура, 2004. – 46 с.

77. Испулова С.Н. Развитие социального партнерства как условие управления социально-трудовыми отношениями / С.Н. Испулова // Социальная политика и социология. – 2010. – № 8. – С. 126-135.

78. Как пережить кризис? Анализ социально-экономических проблем моногородов в контексте мирового финансово-экономического кризиса, влияющего на состояние градообразующих корпораций [Электронный ресурс] / Сайт Института региональной политики Моногорода России. – Режим доступа: http://www.regionalistica.ru (дата обращения 12.04.2013г.).

79. Какушкина, М.А Влияние глобализации рынка труда на социально-трудовые отношения / М.А. Какушкина // Социально-экономические явления и процессы. – 2012. – № 12(46). – С. 113-116.

80. Калабина, Е.Г. Влияние локального рынка труда на устойчивость институтов внутрифирменного рынка труда (на примере предприятий Свердловской области / Е.Г. Калабина, С.В. Орехова // Известия Уральского федерального университета. Серия 3: Общественные науки. – 2009. – № 1-2. – С. 102-114.

81. Карташов, С.А. Рынок труда: проблемы формирования и управления (на примере г. Москвы) / С.А. Карташов, Ю.Г. Одегов. – М., 1998. – С. 7.

82. Кашепов. А.В. Экономика и занятость / А.В. Кашепов. – М., 1999. – С. 13.

83. Кашкина, Л.В. Монопрофильный город как социальная лаборатория / Л.В. Кашкина // Вестник Северного (Арктического) федерального университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. – 2011. – № 5. – С.46-49.

84. Киварина, М.В. Корпоративная социальная ответственность / М.В. Киварина // Экономический журнал. – 2011. – № 3.

85. Кобелева, С.В. Регулирование социально-трудовых отношений в условиях экономической нестабильности / С.В. Кобелева, О.Ю. Конова // Экономика. Инновации. Управление качеством. – 2014. № 2 (7). – С. 4-8.

86. Колесников, А.И. Развитие моногородов и социальная ответственность предприятия / А.И. Колесников, Г.Д. Антонов, О.П. Иванова. – М.: Наука, 2007. – 240 с.

87. Колесников, Н.Е. Социально-трудовые отношения: современные проблемы теории и практики / Н.Е. Колесников. – СПб.: Изд. РАН, 1993. – С.42.

88. Колесов, Е.Н. Формирование рынка труда в монопрофильном городе / Е.Н. Колесов. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2004. – 38 с.

89. Колечков, Д.В. Валовый муниципальный продукт в оценке уровня экономического развития региона / Д.В. Колечков, Ю.А. Гаджиев // Вопросы статистики. 2007. – № 3. – С. 54-57.

90. Коломийченко, О.В. Стратегическое планирование развития регионов России: методология и организация / О.В. Коломийченко, В.Е. Рохчин. – СПб.: Наука, 2003. – 235 с.

91. Колмакова, И.Д. Регулирование социально-трудовых отношений в экономике России / И.Д. Колмакова // Российское предпринимательство. – 2006. – № 1 (73). – С. 19-25.

92. Колмакова, И.Д. Сравнение эффективности регулирования социально-трудовых отношений / И.Д. Колмакова, Е.М. Колмакова, А.С. Микрюкова // Вестник Челябинского государственного университета. – 2009. – № 9 (147). – С. 12–18.

93. Коновалова, Т.А. Факторы и условия, обеспечивающие функционирование и развитие моногородов Российской Федерации / Т. А. Коновалова // Молодой ученый. – 2013. – №4. – С. 233-237.

94. Коновалова. Т.А. Государственные механизмы повышения эффективности развития монопромышленных городов стратегического значения / Т. А. Коновалова // Молодой ученый. – 2013. – №3. – С. 229-234.

95. Конопляник, Т.М. Управление устойчивостью хозяйственных систем: теория и методология: автореф. дис. … докт.экон.наук: 08.00.05 / Т.М. Конопляник. – СПб., 2007. – 37 с.

96. Котляр, А.Э. О понятии рынка труда / А.Э. Котляр // Вопросы экономики. – 1998. – № 1. – С. 33.

97. Кравцова, Т.А. Оценка уровня социальной ответственности компаний региона на основе системы ее разноуровневых форм / Т.А. Кравцова // TERRA ECONOMICUS. – 2011. – Том 9. – № 2 (Часть 2). – С.183-186.

98. Крайнов, Н.Н. Гуманизация социально-трудовых отношений / Н.Н. Крайнов // Российское предпринимательство. – 2011. – № 4. – С.67-70.

99. Кретинин, В.А. Теоретические аспекты устойчивого развития региона и критерии его оценки [Электронный ресурс] / В.А. Кретинин, Е.С. Бордяшов //

Экономика региона. – 2007. – № 18 (дек.). – Режим доступа: http://journal.vlsu.ru/index.php?id=16 (дата обращения 25.08.2013г.).

100. Кричевский, Н.А. Корпоративная социальная ответственность / Н.А. Крический, С.Ф. Гончаров. – М., 2006.

101. Кузнецова, Г.Ю. Социально-экономические трансформации монопрофильных поселений в переходной экономике / Г.Ю. Кузнецова // Региональные исследования. – 2004. – № 1(3). – С. 33-43.

102. Курлеев, М.О. К вопросу о проблемах функционирования и развития социально-производственного комплекса современного моногорода / М.О. Курлеев // Интеллект. Инновации. Инвестиции. – 2011. – № 4. – С.61-63.

103. Кушнарева, Л.В. Объективные и субъективные факторы формирования и развития качества трудовой жизни / Л.В. Кушнарева // Управленец. – 2012. – № 3-4. – С.60-67.

104. Лаппо, Г.М. География городов / Г.М. Лаппо. – М.: Владос, 1997. – 480 с.

105. Лемяскин, А.А. Методические основы оценки перспектив развития угледобывающих предприятий в моногородах / А.А. Лемяскин // Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). – 2011. – № 10. – С. 175-178.

106. Лисов, В.И. Национальная экономика России: потенциалы, комплексы, экономическая безопасность / В.И. Лисов // Экономика. – 2000. – С.446-448.

107. Лопатников, П.И. Экономико-математический словарь / П.И. Лопатников. – М.: Знание, 1990. – 256 с.

108. Лутовинов, П.П. Рынок труда: Учебное пособие / П.П. Лутовинов, В.И. Колесников, А.И. Рофе, Л.П. Шушарин. – Челябинск: Урал. соц.-экон. ин-т АТиСО, 2005. – 180 с.

109. Любовный, В.Я. Монопрофильные города в условиях кризиса: состояние, проблемы, возможности реабилитации / В.Я. Любовный. – М.: ЗАО «Дортранспечать», 2009. – 110 с.

110. Макарова, Е.В. Устойчивость экономической системы в условиях глобализации мировой экономики: автореф. дис. … к.э.н.: 08.00.05 / Е.В. Макарова. – Улан-Удэ, 2006. – 23 с.

111. Макиева, И.В. Модернизация экономики моногородов / И.В. Макиева, И.В. Кривогов // Вестник Финансового университета. – 2011. – № 5 (65). – С. 5-14.

112. Мамзина, Т.Ф. Перспективы развития малого и среднего бизнеса в условиях моногорода / Т.Ф. Мамзина // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2011. – № 2. – С.31-52.

113. Манаева, И.В. Анализ российского и зарубежного опыта модернизации экономики моногорода / И.В. Манаева; под науч ред. Е.Н. Камышанченко, Н.А. Гриневой // Актуальные проблемы развития инновационной экономики: национальный и региональный аспекты: материалы международной науч. практ. конф. для студентов, магистров, аспирантов и молодых ученых (Белгород, 13 апреля). – Белгород: ИПК НИУ «БелГУ», 2012. – С. 78-81.

114. Маркин, Ю.П. Экономический анализ / Ю.П. Маркин. – М.: Омега-Л, 2011. – 450 с.

115. Маршалл, А. Принципы экономической науки: в 3 т. Т.1: пер. с англ. / А. Маршалл. – М.: Прогресс, 1993. – 414 с.

116. Масленникова, Е.В. Управление социально-трудовыми отношениями в контексте обеспечения экономической безопасности общества / Е.В. Масленникова // Вестник Омского университета. Экономика. – 2010. – № 1. – С. 89-94.

117. Милгром, Л. Экономика, организация и менеджмент: В 2т. / Л. Милгром, Дж. Робертс / Пер. с англ., под ред. И.И. Елисеевой, В.Л. Тамбовцева. СПб.: Экономическая школа, 1999. – Т.2. – 422с.

118. Менова, Н.Ф. Организация мониторинга устойчивого социально-экономического развития города: автореф. дис. … канд. экон. наук: 08.05.00 / Менова Надежда Феоктистовна. – Тюмень, 2004. – 21 с.

119. Миляева, Л.Г. Методические подходы к оценке качества трудовой жизни персонала организации / Л.Г. Миляева // Ползуновский альманах. – 2009. – С.149-155.

120. Михайличенко, В.В. Совершенствование механизма обеспечения экономической безопасности Российской Федерации в условиях глобализации: автореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / Михайличенко Виталий Владимирович .– М., 2004. – 23 с.

121. Михайлов, Р.В. Модели развития монорегионов на основе зарубежного опыта [Электронный ресурс] / Р.В. Михайлов // Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. – 2013. – №3(35). – Режим доступа: http://region.mcnip.ru (дата обращения 05.02.2014г.).

122. Михайлов, Ф.Б. Оценка качества трудовой жизни региона (на примере Республики Татарстан / Ф.Б. Михайлов, Л.М. Сафина // Ученые записки Казанского университета. – 2012. – Том 154 (Кн.6). – С.19-25.

123. Могилевский, В.Д. Методология систем: вербальный подход / В.Д. Могилевский. – М.: Экономика, 1999. – 248 с.

124. Молодцов, А.В. Создание механизма страхования ответственности владельца градообразующего предприятия / А.В. Молодцов // Сборник научных трудов. Развитие монопрофильных населенных пунктов в Российской Федерации. – М.: ООП Финансового университета, 2012. – С. 69-75.

125. Монопрофильные города и градообразующие предприятия (в 5 томах) [Электронный ресурс] / Экспертный институт. – М., 2000. – Режим доступа: http://www.unioninvest.ru/city_mong.html (дата обращения 27.05.2013г.).

126. Морозова, О.И. Организация и управление мониторингом социально-трудовых отношений в системе российского менеджмента / О.И. Морозова, Д.Н. Торгачев // Вопросы современной экономики. – 2014. – № 1 (5). – С. 136-145.

127. Мрачковский, А.Е. Трудовая миграция как фактор развития системы социально-трудовых отношений (на примере Омской области) / А. Е. Мрачковский, М.В. Тыщенко // Российское предпринимательство. – 2013 – № 13 (235). – С.61-67.

128. Мрачковский, А.Е. Рынок труда / А. Е. Мрачковский, А. А. Михайлов. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2011. – 100 с.

129. Муртазин, М.М. Развитие моногородов в условиях модернизации: политико-правовой опыт Республики Татарстан: дис. … канд.полит. наук: 23.00.02 / Муртазин Марсель Минзагитович. – М., 2011. – 177 с.

130. Назарова, У.А. Монопсония на рынке труда и ее влияние на современные социально-трудовые отношения / У.А. Назарова // Российское предпринимательство. – 2008. – № 3. – С. 68-72.

131. Нестерова, Т.В. Оценка эффективности деятельности администрации муниципального образования с моноотраслевой структурой производства (на примере Таштагольского района Кемеровской области) / дис. … канд. экон. Наук: 08.00.05 / Т.В. Нестерова. – Кемерово, 2007. – 170 с.

132. Нефедьева, Е.И. Прогнозирование в системе регулирования качества трудовой жизни / Е.И. Нефедьева // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и пава). – 2014. – № 6. – С. 29-39.

133. Нехода, Е.В. Методологические и теоретические основы исследования социально-трудовых отношений / Е.В. Нехода. – Томск: Изд-во Том.ун-та, 2007. – 200 с.

134. Нехода, Е.В. Сегментация рынка труд: междисциплинарный подход / Е.В. Нехода, Э.С. Кучинова // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2012. – № 4(20). – С. 40-53.

135. Нещадин, А. Жизненный цикл города / А. Нещадин, Н. Горин // Муниципальная власть. – 2012. – № 3. – С.108-113.

136. Нужны ли профсоюзы современной России? [Электронный ресурс] / Сайт Профсоюзы сегодня. – Режим доступа: http://www.unionstoday.ru/news/analytics/2008/01/11/4941 (дата обращения 25.08.2012г.).

137. Ойкен, В. Основные принципы экономической политики / В. Ойкен. – М.: Прогресс: Универс, 1995. – 493 с.

138. Орехова, С.В. Управление внутренним рынком труда (на примере градообразующих предприятий Свердловской области) / С.В. Орехова // Экономика региона. – 2008. – № 4. – С. 256-270.

139. Пантелеева, О.И. Применение индикаторов устойчивого развития на региональном и муниципальном уровня / О.И. Пантелеева // Региональная экономика: теория и практика. – 2010. – № 22 (157). – С. 39-47.

140. Парсюкевич, А.М. Некоторые вопросы оценки эффективности управления здоровьем и благополучием работников градообразующего предприятия / А.М. Парсюкевич // Вестник Омского университета. Серия: экономика. – 2014. – № 2. – С.60-69.

141. Пасынков, А.Ф. Долгосрочное прогнозирование социально-экономического развития монопрофильных городов сырьевого типа: автореф. дис. … канд.экон. наук: 08.00.05 / Пасынков Алексей Федорович. – Екатеринбург, 2006. –28 с.

142. Петти, В. Классика экономической мысли: соч. / В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо, Дж. Кейнс, М. Фридмен. – М.: ЭКСМО-Пресс, 2000. – 896 с.

143. Проект «Монопрофильные города и градообразующие предприятия» [Электронный ресурс] / Сайт Научно-просветительского Фонда «Экспертный Институт». – Режим доступа: http://www.exin.ru/ru/page.php?5 (дата обращения 25.12.2013г.).

144. Программа развития Организации Объединенных Наций [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://hdr.undp.org/eu/statistics/data/ (дата обращения 22.07.2013г.).

145. Пьянкова, С.Г. Формирование институтов развития монопрофильных территорий: зарубежный и отечественный опыт / С.Г. Пьянкова // Фундаментальные исследования. – 2011. – № 12 (часть 2). – С. 422-427.

146. Развитие моногородов России: монография / колл. авт. под ред. И.Н. Ильиной. – М.: Финансовый унив-т, 2013. – 168 с.

147. Раковская, В.С. Мониторинг функционирования системы социально-трудовых отношений: необходимость его применения в России [Электронный ресурс] / В.С. Раковская, О.С. Усманова // Российское предпринимательство. — 2011. — № 10 Вып. 2 (194). – с. 48-52. – Режим доступа: http://www.creativeconomy.ru/articles/13925/ (дата обращения 06.08.2014г.).

148. Реймерс, Н.Ф. Природопользование: словарь-справочник / Н.Ф. Реймерс. – М.: Мысль, 1990. – 475 с.

149. Рощина, И.В. Трансформация экономики в условиях постиндустриального общества / И.В. Рощина. – Томск: Томский государственный университет, 2004. – С. 76-78.

150. Руденко, Г.Г. Формирование рынков труда: Учебное пособие / Г.Г. Руденко, Б.Ч. Муртозаев; Под ред. проф. Ю.Г. Одегова. – М., 2004. – С. 14.

151. Руководство по отчетности в области устойчивого развития GRI. Version 3.0. [Электронный ресурс]. – 2006. – Режим доступа: https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/ Russian-G3-Reporting-Guidelines.pdf (дата обращения 25.08.2014г.).

152. Рынок труда и доходы населения / Под ред. Н.А. Волгина. – М.: Информационно-издательский дом «Филинъ», 1999. – 280 с.

153. Салпагаров, С.У. Рынок труда и особенности его формирования и функционирования // С.У. Салпагаров, О.В. Глаз // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2013. – № 2 (46). – С. 318-324.

154. Самаруха, А.В. Методика оценки эффективности органов местного самоуправления и устойчивости развития муниципального образования [Электронный ресурс] / А.В. Самаруха, Д.И. Сачков // Известия Иркутской

государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). – 2010. – № 4. – С. 306-314. – Режим доступа: http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=11963 (дата обращения 29.04.2014г.).

155. Симонов, В.С. Экономика социально-трудовых отношений: учеб.пособие / В.С. Симонов, В.В. Синов. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2010. – 223 с.

156. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А.Смит; пер. с англ. Е.М. Майбурда. – М., 1993. – С.152-160.

157. Старожилов, А. Ситуация в угольной отрасли выглядит драматично [Электронный ресурс] / А. Старожилов // Областной экономический еженедельник Авант-Партнер. – 2013. – № 16. – Режим доступа: http://www.avant-partner.ru/partner/4632.html (дата обращения 29.12.2013г.).

158. Соколова Е.А. Проблемы развития государственно-частного партнерства в социальной сфере в городе с градообразующим предприятием / Е.А. Соколова // Вестник Пермского университета. Политология. – 2013. – № 1. – С. 102-114.

159. Социальная политика бизнеса в российских регионах: Сб. науч. тр. / РАН. ИНИОН. Центр науч.-информ. исслед. глобал. и регион. пробл. Отд. глобал. пробл.; Отв.ред. Лапина Н.Ю. – М., 2005. – 212 с.

160. Социальная хартия российского бизнеса [Электронный ресурс] / Российский союз промышленников и предпринимателей. – Режим доступа: http://rspp.ru/simplepage/474 (дата обращения (08.01.2014г.).

161. Татаркин, А.И. Моделирование устойчивого развития как условие повышения экономической безопасности территории / А.И. Татаркин, Д.С. Львов, А.А. Куклин, А.Л. Мызин, Л.Л. Богатырев, Б.А. Коробицын, В.И. Яковлев. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 1999. – 276с.

162. Терехов, Л.Л. Кибернетика для экономистов / Л.Л. Терехов. – М.: Финансы и статистика, 1983. – 191 с.

163. Тургель, И.Д. Моноспециализированный город: теория и практика стратегического управления социально-экономическим развитием / И.Д. Тургель. – Екатеринбург: Уральская государственная горно-геологическая академия: Изд-во АМБ, 2001. – 259 с.

164. Тургель, И.Д. Тенденции и проблемы формирования системы моногородов России / И.Д. Тургель, Л.И. Крючина // Чиновникъ. Вестник Уральской академии государственной службы. – 2005. – № 605 (40). – С. 50-57.

165. Тургель, И.Д. Монофункциональные города России: от выживания к устойчивому развитию / И.Д. Тургель. – Екатеринбург, 2010. – 520 с.

166. Уголь на спаде [Электронный ресурс] // Авант-Партнер Рейтинг. – 2013. – № 3. Режим доступа: http://www.avant-partner.ru/rang/4620.html (дата обращения 05.02.2014г.).

167. Улякина, Н.А. Способы управления рисками моногородов / Н.А. Улякина // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Экономика и управление – 2012. – № 2. – С. 77-79.

168. Урсул, А.Д. Переход России к устойчивому развитию. Ноосферная стратегия / А.Д. Урсул. – М., 1998.

169. Ускова, Т.В. Моногород: управление развитием / Т.В. Ускова, Л.Г. Иогман, С.Н. Ткачук, А.Н. Нестеров, Н.Ю. Литвинова; под ред. Т.В. Усковой. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2012. – С. 55-75.

170. Фролова, Е.Д. Конкурентоспособность моногородов в условиях новой парадигмы экономического развития / Е.Д. Фролова, А.А. Фролова // Вестник УРФУ. Экономика и управление. – 2014. – № 3. – С.78-85.

171. Ходякова, О.В. Механизм стратегического управления организационной устойчивостью производственно-хозяйственных систем / О.В. Ходякова, Э.Ю. Терещенко // Экономика и организация управления. – 2011. – № 1 (9). - С.14-25.

172. Хомякова, А.А. Банкротство градообразующих предприятий: особенности и последствия для региональной экономики / А.А. Хомякова //

Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение. – 2011. – № 4. – С.88-92.

173. Чайковская, Н.В. Проблемы экономической устойчивости хозяйственной системы региона / Н.В. Чайковская // Региональная экономика: теория и практика. – 2005. – № 6. – С. 33-35.

174. Чеклаукова, Е.Л. Разработка комплексной методики оценки уровня социально-экономического развития муниципального образования [Электронный ресурс] / Е.Л. Чеклаукова // Проблемы современной экономики. – 2009. – № 1 (29). Режим доступа: http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=2499 (дата обращения 22.09.2013г).

175. Чемберлин, Э.Х. Теория монополистической конкуренции. Реориентация теории стоимости / Э.Х. Чемберлин; пер. с англ. Э.Г. Лейкина и Л.Я. Розовского; под.ред. О.Я. Ольсевича. – М.: Изд-во ин.лит., 1959. – С.119-121.

176. Чипиленок, Ю.Ю. Социальное взаимодействие на рынке труда: теоретико-методологические основы изучения / Ю.Ю. Чипиленок // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2012. – № 1(1). – С. 370-375.

177. Чулакова, А.Л. Генезис методик и подходов к оценке уровня корпоративной социальной ответственности / А.Л. Чулакова // Известия Юго-западного государственного университета. Экономика. Социология. Менеджмент. – 2013. – № 4. – С. 198-209.

178. Шмелева, О.Г. Проблемы и перспективы развития рынка труда в монопрофильных городах в условиях мирового финансового кризиса (на примере г. Набережные Челны / О.Г. Шмелева // Вестник Казанского юридического института МВД России. – 2010. – № 1. – С. 109-110.

179. Щадилов, Г.И. Развитие социальной ответственности в сфере социально-трудовых отношений // автореф. дис. … канд.экон. наук: 08.00.05 / Щадилов Гавриил Александрович. – Томск, 2012. – 23 с.

180. Янченко Е.В. Управление развитием социально-трудовых отношений: теоретико-методологические основы / Е.В. Янченко // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2014. – № 1 (25). – С. 66-79.

181. Bowen, H.R. Social Resposibilities of the Businessman / H.R. Bowen. – N.Y.: Harper & Row, 1953. – P.6.

182. Commander, S Employment concentration and resource allocation: one-company towns in Russia / S. Commander, Z. Nikoloski, A. Plekhanov // European Bank for Reconstruction and Development // Working Paper. – 2011. – № 130.

183. Global Reporting Initiative [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.globalreporting.org (дата обращения 27.09.2013г.).

184. Porter, M. Strategy and Society: the Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility / M. Porter, M. Kramer. – Harvard Bisness Review, 2006.

185. The Big Mac Index [Электронный ресурс] // The Economist. – Режим доступа: http://www.economist.com/content/big-mac-index (дата обращения 20.09.2013г.)

186. United National Development Programme Human Development Reports [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://hdr.undp.org/en (дата обращения 27.09.2013г.).

Статистические источники

187. Администрация области, «СУЭК» и кузбасский филиал «СГК» заключили соглашение о социально-экономическом сотрудничестве на 2014 год [Электронный ресурс] / Информационный портал Кемеровской области. – Режим доступа: http://kemoblast.ru/news/prom/2014/04/21/administratsiya-oblasti-i-suek-zaklyuchili-soglashenie-o.html (дата обращения 26.08.2014г.).

188. База данных муниципальных образований [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://kemerovostat.gks.ru (дата обращения 26.02.2014г.).

189. Всероссийский конкурс Лучшие российские предприятия. Динамика, эффективность, ответственность» [Электронный ресурс] / Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП). – Режим доступа: http://rspp.ru/ (дата обращения 27.09.2014г.).

190. Всероссийский перечень социально ответственных предприятий и организаций [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.soc-otv.ru/reestr.php?uid=72 (дата обращения 07.10.2014г.).

191. Годовой отчет Некоммерческой организации «Фонд социально-экономической поддержки регионов «СУЭК-Регионам» за 2008 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://fond.suek.ru/ (дата обращения 07.08.2014г.).

192. Годовой отчет Некоммерческой организации «Фонд социально-экономической поддержки регионов «СУЭК-Регионам» за 2009-2010 гг. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://fond.suek.ru/ (дата обращения 07.08.2014г.).

193. Годовой отчет Некоммерческой организации «Фонд социально-экономической поддержки регионов «СУЭК-Регионам» за 2011 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://fond.suek.ru/ (дата обращения 07.08.2014г.).

194. Годовой отчет Некоммерческой организации «Фонд социально-экономической поддержки регионов «СУЭК-Регионам» за 2012 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://fond.suek.ru/ (дата обращения 07.08.2014г.).

195. Годовой отчет ОАО «СУЭК-Кузбасс» по итогам работы за 2008 год, утвержденный Решением единственного участника от 30.05.2009 г. Сайт Системы профессионального анализа рынков [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.spark-interfax.ru (дата обращения 08.07.2014г.).

196. Годовой отчет ОАО «СУЭК-Кузбасс» по итогам работы за 2009 год, утвержденный Решением единственного участника от 30.05.2010 г. Сайт Системы профессионального анализа рынков [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.spark-interfax.ru (дата обращения 08.07.2014г.).

197. Годовой отчет ОАО «СУЭК-Кузбасс» по итогам работы за 2010 год, утвержденный Решением единственного участника от 30.05.2011 г. Сайт Системы профессионального анализа рынков [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.spark-interfax.ru (дата обращения 08.07.2014г.).

198. Годовой отчет ОАО «СУЭК-Кузбасс» по итогам работы за 2011 год, утвержденный Решением единственного участника от 30.05.2012 г. Сайт Системы профессионального анализа рынков [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.spark-interfax.ru (дата обращения 08.07.2014г.).

199. Годовой отчет ОАО «СУЭК-Кузбасс» по итогам работы за 2012 год, утвержденный Решением единственного участника от 30.05.2013 г. Сайт Системы профессионального анализа рынков [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.spark-interfax.ru (дата обращения 08.07.2014г.).

200. Доклад «Монопрофильные города и градообразующие предприятия» [Электронный ресурс] / Сайт Союза инвесторов. – Режим доступа: http://www.unioninvest.ru (дата обращения 13.04.2014г.).

201. Информационно-справочная система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]. –Режим доступа: http://www.consultant.ru/ (дата обращения 12.01.201 г.).

202. Итоги выполнения основных направлений Комплексной программы социально-экономического развития Ленинск-Кузнецкого городского округа за 2011 год [Электронный ресурс] / Администрация Ленинск-Кузнецкого городского округа. – Режим доступа: http://www.leninsk-kuz.ru (дата обращения 27.03.2014г.).

203. Итоги выполнения основных направлений Комплексной программы социально-экономического развития Ленинск-Кузнецкого городского округа за 2012 год [Электронный ресурс] / Администрация Ленинск-Кузнецкого городского округа. – Режим доступа: http://www.leninsk-kuz.ru (дата обращения 27.03.2014г.).

204. Итоги работы угольной промышленности за 2012 год и основные задачи на период до 2015 года [Электронный ресурс] / Сайт Министерства энергетики Российской Федерации. – Режим доступа:

http://minenergo.gov.ru/activity/coalindustry/itogi-raboty-ugolnoy-promyshlennosti-za-2012/ (дата обращения 18.06.2013г.).

205. Квоты на трудовых мигрантов уменьшены на треть [Электронный ресурс] / Информационное агентство Regnum. – Режим доступа: http://www.regnum.ru/news/fd-siberia/kuzbass/1692174.html (дата обращения 18.11.2013г.).

206. Комплексный инвестиционный план Ленинск-Кузнецкого городского округа [Электронный ресурс] / Сайт Моногорода Кемеровской области. – Режим доступа: http://monogorod.kemobl.ru/default.asp (дата обращения 26.02.2014г.).

207. Комплексная программа социально-экономического развития Ленинск-Кузнецкого городского округа за 2012 год [Электронный ресурс] / Сайт Администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа. – Режим доступа: http://www.leninsk-kuz.ru (дата обращения 26.02.2014г.).

208. Корпоративный социальный отчет ОАО «Сибирская угольная энергетическая компания» за 2007-2008 гг. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.suek.ru/page.php?id=607 (дата обращения 18.02.2014г.).

209. Корпоративный социальный отчет ОАО «Сибирская угольная энергетическая компания» за 2009-2010 гг. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.suek.ru/page.php?id=607 (дата обращения 18.02.2014г.).

210. Корпоративный социальный отчет ОАО «Сибирская угольная энергетическая компания» за 2011-2013 гг. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.suek.ru/page.php?id=607 (дата обращения 18.02.2014г.).

211. Мониторинг социально-экономического положения городских округов и муниципальных районов Кемеровской области в 2010 г.: Статистический бюллетень / Кемеровостат. – Кемерово, 2011. – С.37.

212. Монопрофильные города: проблемы развития и занятости [Электронный ресурс] / Сайт Института макроэкономических исследований при Минэкономразвития РФ. – Режим доступа: http://www.macroeconomics.ru (дата обращения 14.06.2014г.).

213. Муниципальные образования Кузбасса: Стат.сб. / Кемеровостат. – Кемерово, 2013. – 185 с.

214. Обеспеченность муниципальных образований Кемеровской области объектами инфраструктуры в 2008 году. Статистический бюллетень / Кемеровостат. – Кемерово, 2009. – 197с.

215. Обеспеченность муниципальных образований Кемеровской области объектами инфраструктуры в 2009 году. Статистический бюллетень / Кемеровостат. – Кемерово, 2010. – 199с.

216. Обеспеченность муниципальных образований Кемеровской области объектами инфраструктуры в 2010 году. Статистический бюллетень / Кемеровостат. – Кемерово, 2011. –199с.

217. Обеспеченность муниципальных образований Кемеровской области объектами инфраструктуры в 2011 году. Статистический бюллетень / Кемеровостат. – Кемерово, 2012. – 201с.

218. Обеспеченность муниципальных образований Кемеровской области объектами инфраструктуры в 2012 году. Статистический бюллетень / Кемеровостат. – Кемерово, 2013. – 201с.

219. Общероссийский мониторинг условий и охраны труда – 2011 [Электронный ресурс] / ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минздравсоцразвития России. – Режим доступа: www.vcot.info (дата обращения 24.12.2013г.).

220. Отчет о выполнении основных направлений Комплексной программы социально-экономического развития Ленинск-Кузнецкого городского округа за 2008 год [Электронный ресурс] / Администрация Ленинск-Кузнецкого городского округа. – Режим доступа: http://www.leninsk-kuz.ru (дата обращения 28.01.2014г.).

221. Отчет о выполнении основных направлений Комплексной программы социально-экономического развития Ленинск-Кузнецкого городского округа за 2009 год [Электронный ресурс] / Администрация Ленинск-Кузнецкого городского округа. – Режим доступа: http://www.leninsk-kuz.ru (дата обращения 28.01.2014г.).

222. Отчет о выполнении основных направлений Комплексной программы социально-экономического развития Ленинск-Кузнецкого городского округа за 2010 год [Электронный ресурс] / Администрация Ленинск-Кузнецкого городского округа. – Режим доступа: http://www.leninsk-kuz.ru (дата обращения 29.01.2014г.).

223. Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.rostrud.ru (дата обращения 28.01.2014г.).

224. Показатели мониторинга рынка труда Департамента труда и занятости населения Кемеровской области [Электронный ресурс] / Сайт Департамента труда и занятости населения Кемеровской области. – Режим доступа: http://www.ufz-kemerovo.ru/ (дата обращения 20.01.2014г.).

225. Перечень монопрофильных муниципальных образований, одобренный Приказом Министерства регионального развития РФ от 26.07.2013г. № 312 [Электронный ресурс] / Министерство регионального развития РФ. – Режим доступа: http://www.minregion.ru/documents?doctype=8&locale=ru (дата обращения 18.05.2014г.).

226. Регионы России. Социально-экономические показатели 2012: Статистический сборник / Росстат. – М., 2012. – 990 с.

227. Рейтинг самых «социальных» компаний Кузбасса (по версии RESFO.ru) возглавляет «СУЭК» [Электронный ресурс] / Сайт Сибирского бизнес-обозревателя. – Режим доступа: http://resfo.ru (дата обращения 20.01.2014г.).

228. Сайт Моногорода России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.monogorod.org/ (дата обращения 10.01.2013г.).

229. Сайт Профсоюзы сегодня [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.unionstoday.ru/news/ analytics/2008/01/11/4941 (дата 25.11.2014 г.).

230. Сайт Союза российских городов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.urc.ru (дата обращения 10.12.2013г.).

231. Соглашение о социально-экономическом сотрудничестве между Администрацией Кемеровской области и ОАО «СУЭК» за 2008, 2009, 2010, 2011,

2012 гг. [Электронный ресурс] / Сайт ОАО «Сибирская угольная энергетическая компания». – Режим доступа: http://www.eng.suek.ru/ (дата обращения 20.01.2014г.).

232. Строительство жилья и объектов социально-культурной инфраструктуры в Кемеровской области. Аналитическая записка / Кемеровостат. – Кемерово, 2013. – 125 с.

233. Центральная база статистических данных Федеральной Службы Статистики РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://kemerovostat.gks.ru (дата обращения 26.02.2014г.).

Приложение

Приложение А

(справочное)

Существующие определения понятия «монопрофильное муниципальное образование»

Таблица А.1 – Сравнительный анализ существующих определений понятия «монопрофильное муниципальное образование» в зависимости от выявленных особенностей

Определение	Автор
Зависимость от градообразующего предприятия и его отраслевой специфики	
«Монопрофильный город – населенный пункт (город или поселок городского типа), у которого экономическая база состоит из одного или несколько предприятий, осуществляющих свою деятельность на определенный сегмент рынка» [141].	Пасынков А.Ф.
«Монопрофильный город – город, основой которого является одно предприятие (отрасль), один «вид деятельности» [135, С.108-113].	Нещадин А. и Горин Н.
«Город-завод – город выглядит «приложенным» к промышленному предприятию» [31].	Анимица Е.Г.
Монопрофильность используется при определении городов и поселков городского типа, в которых 1-2 крупных градообразующих предприятия относятся к единой отрасли промышленности, с которыми взаимосвязаны основная занятость и доход местного бюджета [101, С.33-43].	Кузнецова Г.Ю.
«Моногород – город, в котором градообразующее предприятие определяет основные экономические и социальные процессы, которые происходят в городе» [200].	Эксперты Аналитического агентства RWAY
«Однофункциональный город – город, который существует на основе одной функции» [104].	Лаппо Г.М.
Моногород – поселение, в котором прослеживается настолько близкая связь между деятельностью крупного (градообразующего) предприятия и экономико-социальным развитием данного поселения, что рыночное развитие предприятия значительно оказывают воздействие на дальнейшие перспективы этого поселения [200].	Эксперты Союза инвесторов
Способность к устойчивому развитию и противостоянию внешним рискам	
«Монопрофильные города и поселки – наиболее уязвимая категория населенных мест, которая систематически находится в зоне риска из-за односторонне развитой и, главным образом, отсталой экономической базы» [109].	Любовный В.Я.

«Монопрофильность – это когда основная часть трудоспособного населения города работает на одном предприятии или в одной отрасли, что приводит к появлению социальной напряженности в условиях постоянного спада объемов производства» [75, С.177-181].	Ильченко А.Н. Абрамова Е.А.
«Моногород – поселение, предприятия и жители которого не имеют способность своими силами покрыть внешние экономические риски, что исключает возможности его устойчивого развития» [228].	Николаев А.
Особый тип поселения	
«Моногород – обособленная общность компактно проживающих людей, являющаяся частью макросистемы и представляющая особый тип организации гражданского общества, который характеризуется системным единством города и градообразующих предприятий, а также развитием экономики, которое связано с выполнением определенной общественно значимой функции» [129].	Муртазин М.М.
«Моногород – уникальный тип городского поселения, в экономике которого преобладают промышленный сектор, позволяющий городу приобрести и удерживать конкурентные преимущества за счет развития промышленных предприятий и формирования эффективной функциональной структуры города» [67].	Загоруйко И.Ю.
«Монопрофильный город как компонент социологического анализа можно исследовать в виде своеобразной социальной лаборатории, в которой происходят разнообразные и неоднозначные процессы. Монопрофильный город может стать инструментом для контроля наблюдений над социальными условиями и их отношением к социальному поведению» [83, С.46-49].	Кашкина Л. В.
Недостаток финансовых ресурсов	
«Монопрофильный город (монопоселок городского типа) – территория, центрированная по отношению к единственному (иногда – нескольким взаимозависимым) субъекту (субъектам) для городской экономики вида деятельности – градообразующему предприятию (предприятиям), характеризуемая острой зависимостью жизнедеятельности населения и выполнения органами местного самоуправления возложенных на них полномочий, а также своего перспективного экономического развития от деятельности градообразующего предприятия (предприятий), реструктуризация и модернизация которого (которых), в свою очередь, невозможна без вмешательства органов государственной власти и без выделения значительных денежных средств из бюджета РФ» [62, С.40-44].	Еремина Е.Д.
«Моногород – город, характерной чертой которого является зависимость от конкурентоспособности одного или нескольких градообразующих предприятий, отсутствие финансовых и других ресурсов для решения социально-экономических проблем в критической ситуации» [26, С. 56-62].	Алтухова М.В.

Приложение Б

(справочное)

Классификация монопрофильных муниципальных образований / градообразующих предприятий

Таблица Б.1 – Классификация монопрофильных муниципальных образований / градообразующих предприятий

Классификационный признак	Виды монопрофильных муниципальных образований / градообразующих предприятий	Автор
С генетической позиции	1) основанные на первой, второй и третьей волнах городского развития; 2) молодые монопрофильные муниципальные образования, возникшие на четвертой и пятой волнах; 3) монопрофильные муниципальные образования, которые имеют исторические корни, но изменившие за время своего функционирования направление специализации; 4) города, ставшие монопрофильными в процессе развития.	Тургель И.Д., Крючина Л.И. [164, С.50-57].
С точки зрения видов реализуемых функций	1) монопрофильные муниципальные образования, выполняющие функции экономического характера; 2) монопрофильные муниципальные образования, выполняющие функции внеэкономического характера.	
С точки зрения степени диверсификации функций	1) монопрофильные муниципальные образования, где основная отрасль представлена ограниченным числом (одним, двумя) градообразующих предприятий, реализующих не диверсифицированную продукцию; 2) монопрофильные муниципальные образования, где основная отрасль представлена ограниченным числом (одним, двумя) градообразующих предприятий, реализующих диверсифицированную продукцию; 3) монопрофильные муниципальные образования, где основная отрасль представлена несколькими технологически взаимосвязанными между собой предприятиями; 4) монопрофильные муниципальные образования, где вокруг основной градообразующей отрасли формируется сочетание ориентированных на нее отраслей и видов деятельности, т.е. происходит формирование специализированного комплекса; 5) муниципальные образования с достаточно диверсифицированной структурой экономики, являющиеся центрами территориально-отраслевых систем поселений; 6) муниципальные образования с формально	

	диверсифицированной экономикой, потерявшие монопрофильность из-за сужения экономической базы.	
С точки зрения пространственного уровня реализации ведущих градообразующих функций	Монопрофильные муниципальные образования, реализующие свои специализированные функции: – на местном уровне близлежащих поселений; – на региональном уровне; – на межрегиональном уровне; – на общенациональном уровне; – на международном уровне.	
По структурным особенностям	1) монопрофильные муниципальные образования – спутники крупных городов; 2) монопрофильные муниципальные образования с несколькими градообразующими предприятиями; 3) монопрофильные муниципальные образования с одним градообразующим предприятием.	Эксперты Института региональной политики (ИРП) [78].
Преобладающая отрасль	1) небольшие муниципальные образования с полусельским типом застройки, что связано со спецификой доминирующих отраслей: лесной и деревообрабатывающей; 2) муниципальные образования, имеющие доминирующую отрасль – пищевую промышленность; 3) крупные, типично городские поселения, чье благополучие определяется близостью мегаполисов. Доминирующая отрасль – машиностроение; 4) в данных монопрофильных муниципальных образованиях социообразующие предприятия наиболее трудно вживаются в рыночные условия.	Нещадин А. и Горин Н. [135].
Социально-экономическое состояние	1) «зеленая» зона – ситуация стабильная (100 моногородов); 2) «желтая» зона – ситуация стабильная, но может ухудшиться в любой момент (150 моногородов); 3) «красная» зона – плохая ситуация, либо наблюдается тенденция к ухудшению (92 моногорода).	Министерство экономического развития РФ [32].
Оценка критического уровня занятости	1) уровень официально зарегистрированной безработицы более 7%; 2) уровень официально зарегистрированной безработицы от 5 до 7% и (одновременно) уровень скрытой безработицы (неполной занятости) более 20%; 3) уровень скрытой безработицы (неполной занятости) более 50 %.	Специалисты НМЦ «Города России» Института макроэкономических исследований [125].

Приложение В

(обязательное)

Зарубежный опыт по регулированию сферы социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования и градообразующего предприятия

Таблица В.1 – Зарубежный опыт по решению проблем в сфере социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования / градообразующего предприятия

Страна / монопрофильный населенный пункт	Применяемые инструменты для решения проблем в социально-трудовой сфере
Франция (районы Эльзас, Лотарингия и Арденны, регион Па-де-Кале). Специализация – угольная и металлургическая отрасли	1. Применение программно-целевого метода, включающего в себя систему среднесрочных и долгосрочных программ развития, которые влияют на обеспечение социальной стабильности в обществе. Например, была реализована программа «Территориальное переустройство», включающая в себя: государственные гарантии возвращения до 25% частных инвестиций, контролируемое государством промышленное строительство в целях модернизации экономической базы и увеличения рабочих мест. 2. Создание специальных государственных институтов. Например, было создано Ведомство по развитию, которое отвечало за развитие новых технологий в регионе, обучение и переобучение рабочего и технического персонала. При этом собственники градообразующих предприятий обязаны были сами финансировать развитие новых технологий: в противном случае они не имели права увольнять людей. 3. Пересмотр трудового законодательства. Например, произошло ужесточение условий положения о защите занятости, заменен гарантированный минимум заработной платы на ежегодно пересматриваемый минимальный размер оплаты труда (SMIC), предусматривающий рост реальной средней заработной платы. 4. Размещение производств в районах с достаточным количеством рабочей силы.
Германия (Рурский регион). Специализация – угольная и металлургическая отрасли	Комплексное развитие монопрофильных территорий и градообразующих предприятий при помощи государства, одним из приоритетных направлений которого являлась реструктуризация экономики региона на основе: – модернизации «старых» отраслей промышленности; – развития высшего образования (в Рурском регионе в 1960-1980 гг. было основано пять новых университетов в целях создания центров обучения, сокращения молодежной безработицы, ограничения миграции из региона и привлечения новых кадров); – создания технологических центров и на их основе – наукоемких

	производств; – улучшения окружающей среды.
Великобритания (Кардифф Бэй, Токстет, Ливерпуль, Хаддерсфилд, Корби, Манчестер, Глазго) Специализация – угольная, металлургическая, текстильная промышленность, машиностроение	1. Комплексная социально-экономическая политика, в рамках которой можно выделить следующие мероприятия: – строительство новых домов, квартир и социального жилья; – создание новой инфраструктуры с целью повышения мобильности населения для трудоустройства на сопредельных с монопрофильными районами территориях; – модернизация бывших заводов и промышленных территорий; – диверсификация в пользу альтернативных отраслей и новых технологий; – введение налоговых льгот на территории предприятий; – обширные программы освоения новых профессий; – налоговые льготы на монопрофильной территории. 2. Модернизация институциональной системы. Например, для сокращения безработицы и поддержки малого бизнеса создан специальный государственный департамент UK Trade & Investment. 3. Экологическая санация монопрофильных муниципальных образований, заключающаяся в рекультивации земель, поврежденных в результате промышленной деятельности, способствующая модернизации территории.
Европейский союз	Законодательная поддержка городской политики, а именно, были разработаны нормативно-правовые акты, направленные на совершенствование городской политики для преодоления существующих проблем: – «О городской политике стран-членов ЕС» (1997 г.), в котором сформированы основы формирования городской политики ЕС; – «Устойчивое развитие городов Европейского Союза: руководство к действию» (1998 г.), в котором установлены следующие ключевые принципы и направления городской политики: субсидиарность; партнерство, подразумевающее широкое вовлечение граждан, частного и государственного секторов в решение городских проблем; экологическая устойчивость; рыночная эффективность; – Стамбульская декларация и Повестка Хабитат (1996 г.), в которых утверждены механизмы и план действий по поддержке локальных муниципальных образований.
Япония (Камаиши). Специализация – металлургическая промышленность	1. Высокая социальная ответственность и тесное сотрудничество градообразующих предприятий с муниципальными властями монопрофильной территории в части привлечения в город новых предприятии из отраслей, отличных от градообразующей. 2. Диверсификация производства градообразующего предприятия и создание дополнительных рабочих мест (создание новых малых предприятий в сфере информационных систем, производства товаров для жизни и продуктов питания) 3. Создание технопарка и исследовательских центров совместно градообразующим предприятием и муниципальным образованием для обеспечения возможности развития малых инновационных предприятий. 4. Предоставление потенциальным инвесторам льгот для размещения новых производств на территории монопрофильного муниципального образования.

США (Флинт, район Аппалачи, Теннесси, Янгстаун). Специализация – угольная и металлургическая промышленность, машиностроение.	1. Разработаны два типа стратегии для решения проблем в монопрофильных муниципальных образованиях: – стратегия на поддержку роста и развития, включающая в себя создание зон предпринимательства (налоговые льготы или субсидии на каждого нанятого сотрудника, создание туристических центров); – стратегия сокращение расходов, предполагающая уменьшение или прекращение активности в некоторых районах, содействие переселению населения на другие территории. 2. Программирование регионального развития с включением направлений реструктуризации экономики, которые предполагают: – объединение усилий городских властей, бизнеса и местного населения, направленных на решение социально-экономических проблем; – переориентация экономики на развитие сферы услуг широкого спектра. 3. Государственное регулирование рынка труда, которое заключается в стимулировании роста занятости и увеличении числа рабочих мест, в подготовке и переподготовке рабочей силы, содействии найму рабочей силы, социальном страховании безработицы. 4. Создание некоммерческих предприятий, стимулирующих развитие новых технологических компаний, развитие образовательных центров.

Примечание – Составлено автором на основе [146; 113, С.78-81; 169, С. 55-75; 121; 94, С.229-234; 145, С.422-427].

В мировой практике применяется комплексный подход к решению проблем социально-экономического состояния монопрофильных муниципальных образований (в т.ч. и социально-трудовых отношений), который включает в себя:

– исполнение государственных программ поддержки малого и среднего бизнеса;

– профессиональное переобучение работников градообразующих предприятий;

– реализацию мероприятий по повышению мобильности трудовых кадров;

– социальную помощь населению, которая основана на дополнительных льготах, содействии созданию новых рабочих мест, организации общественных работ и т.п.;

– диверсификацию производственной деятельности, активного развития сферы услуг, развитие новой инфраструктуры;

– использование механизмов государственно-частного партнерства;

– экологическое оздоровление территории.

В России применяется успешный зарубежный опыт регулирования социально-трудовой сферы монопрофильных муниципальных образований / градообразующих предприятий, в частности: поддержка развития малого предпринимательства, реализация программ социальной помощи населению, развитие новой инфраструктуры. Тем не менее, необходимо отметить, что мероприятия по решению проблем монопрофильных муниципальных образований в основном направлены на поддержку градообразующего предприятия, либо создание альтернативных отраслей промышленности. Существенным недостатком действующих комплексных планов развития монопрофильных территорий является то, что они направлены в основном на укрепление экономической базы территории и не учитывают необходимость комплексного подхода и социальной ориентированности как методов повышения устойчивости социально-трудовых отношений.

Приложение Г

(справочное)

Критерии массового увольнения работников, установленных отраслевыми соглашениями различных видов промышленности

Таблица Г.1 – Примеры критериев массового увольнения работников, установленных отраслевыми соглашениями различных видов промышленности

<table>
<tr><th>Наименование отраслевого соглашения</th><th>Критерии массового увольнения работников</th></tr>
<tr><td>Отраслевое соглашение в агропромышленном комплексе Российской Федерации на 2012 - 2014 годы</td><td>Массовым высвобождением является одновременное сокращение 10 и более процентов от общей численности работников предприятия (п. 5.4).</td></tr>
<tr><td>Отраслевое соглашение по организациям лесопромышленного комплекса Российской Федерации на 2012 - 2014 годы</td><td>Массовым высвобождением считается (п.10.1):
1. Закрытие организации с количеством работников 10 или более человек.
2. Сокращение численности работников в количестве:
– в течение 30 дней – более 50 человек,
– в течение 60 дней – более 200 человек,
– в течение 90 дней – более 500 человек.</td></tr>
<tr><td>Отраслевое соглашение по угольной промышленности Российской Федерации на период с 1 апреля 2013 года по 31 марта 2016 года</td><td>Предельные критерии массового увольнения работников по инициативе работодателя и сроки уведомления службы занятости (п.5.17):
– для предприятий с численностью работников до 1000 человек включительно:
<table>
<tr><th>Списочная численность</th><th>30 дней</th><th>60 дней</th><th>90 дней</th></tr>
<tr><td>1 - 200 чел.</td><td>30 чел.</td><td>60 чел.</td><td>120 чел.</td></tr>
<tr><td>201 - 500 чел.</td><td>40 чел.</td><td>80 чел.</td><td>160 чел.</td></tr>
<tr><td>501 - 1000 чел.</td><td>50 чел.</td><td>100 чел.</td><td>200 чел.</td></tr>
</table>
– для предприятий со списочной численностью работников свыше 1000 человек:
<table>
<tr><th>Списочная численность</th><th>30 дней</th><th>90 дней</th><th>180 дней</th></tr>
<tr><td>1001 и более</td><td>5%</td><td>10%</td><td>15%</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2013 - 2015 годы</td><td>Критериями массового увольнения работников являются (п.4.8):
<table>
<tr><td>За период времени</td><td>30 дней</td><td>60 дней</td><td>90 дней</td></tr>
<tr><td>Доля увольняемых от общей численности</td><td>свыше 7%, но не</td><td>свыше 11,5%,</td><td>свыше 20%, но не менее</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

	работников	менее 25 чел.	но не менее 50 чел.	100 чел.	
Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2014 - 2016 годы	Критерии массового увольнения работников по инициативе работодателя (п.3.2.2): – для предприятий с численностью работников до 1000 человек включительно за период времени 30 дней, 60 дней и 90 дней доля увольняемых от общей численности работников - 5, 10, 15 и более процентов соответственно; – для предприятий с численностью работников свыше 1000 человек за период времени 30 дней: доля увольняемых от общей численности работников 5 %; 90 дней – 10 %; 180 дней – 15 %.				

Примечание – Таблица подготовлена с использованием Справочно-информационной системы «Консультант-Плюс» [201].

Приложение Д

(справочное)

Международные и российские стандарты по социальной отчетности

Таблица Д.1 – Существующие стандарты по социальной отчетности и их характеристика

Стандарт	Краткая характеристика
Международные стандарты	
AA 1000 [11]	Стандарт управления отчетностью и обеспечения ее качества, охватывающий всю предоставляемую организацией информации в области устойчивого развития. Он содержит вопросы внедрения социальной отчетности, механизмы и процедуры определения заинтересованных участников.
SA 8000 «Социальная ответственность» [14]	Стандарт создан для оценки социальных аспектов систем управления, назначением которого является улучшение условий труда и уровня жизни работников. Он содержит оценку следующих параметров: здоровье и техника безопасности, свобода профсоюзов, компенсации и т.д.
GRI «Рекомендации по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности» [13]	Содержит в себе основные показатели в экономической, экологической и социальной сферах, подлежащие публичному раскрытию в рамках взаимодействия с заинтересованными сторонами.
«Руководящие указания по социальной ответственности» ISO26000:2010 [183]	Рассматриваются принципы, лежащие в основе социальной ответственности и организации, в рамках следующих основных тем: права человека, организационное управление, трудовые процессы, окружающая среда, участие в жизни общества и т.д.
Национальные стандарты	
ГОСТ Р ИСО 26000:2012 [1]	Основан на международном стандарте ISO 26000:2010.
Стандарт Торгово-промышленной палаты Российской Федерации «Социальная отчетность предприятий и организаций, зарегистрированных в Российской Федерации. Основные положения» [12]	Подготовлен с учетом главных принципов международного стандарта AA1000 и Стандарта GRI. В нем рассматриваются следующие социальные проблемы: полнота уплаты налоговых платежей, расходы на социальную сферу, справедливость оплаты труда работающих.
Базовые индикаторы результативности РСПП [54]	Основаны на стандарте GRI и применены к российской отчетности, позволяют подготавливать информацию о своей деятельности по экономической, социальной и экологической результативности согласно принципами отчетности по устойчивому развитию.

Стандарт ICCSR-08260008000 или CSR [5]	Положения стандарта соответствуют требованиям стандарта ISO 26000:2010, относящимся к социальным гарантиям, праву на труд, охране труда, участию в социальных мероприятиях.

Приложение Е

(справочное)

Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2014661200

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

СВИДЕТЕЛЬСТВО

о государственной регистрации программы для ЭВМ

№ 2014661200

Программа определения устойчивой безопасности социально-трудовых отношений градообразующего предприятия монопрофильного муниципального образования

Правообладатель: *Дятлова Наталья Александровна (RU)*

Авторы: *Дятлова Наталья Александровна (RU), Рощина Ирина Викторовна (RU), Жилин Вадим Александрович (RU), Трофимов Иван Евгеньевич (RU)*

Заявка № 2014619385
Дата поступления 08 сентября 2014 г.
Дата государственной регистрации
в Реестре программ для ЭВМ *24 октября 2014 г.*

Врио руководителя Федеральной службы по интеллектуальной собственности

Л.Л. Кирий

Рисунок Е.1 – Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2014661200

Приложение Ж

(справочное)

Методики, используемые при анализе социально-трудовых отношений и социально-экономического развития

Таблица Ж.1 – Методики, посвященные анализу социально-трудовых отношений и социально-экономическому устойчивому развитию

Наименование	Оцениваемый параметр	Показатели
Методики, посвященные оценке эффективности деятельности органов власти и реализации программ развития муниципальных образований		
Оценка эффективности деятельности администрации муниципального образования с моноотраслевой структурой производства (Нестерова Т.В.) [131]	Эффективность деятельности органов местного самоуправления	Группа показателей: – подсистема «Население», – подсистема «Экономическая основа местного самоуправления», –подсистема «Муниципальная служба», – подсистема «Вопросы местного значения».
Методика оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ	Эффективность расходования бюджетных средств, качество жизни, уровень социально-экономического развития региона	Используются 100 показателей по следующим направлениям: развитие экономики, уровень доходов населения, политика в сфере обеспечения безопасности, здоровье, образование, жилищно-коммунальное хозяйство, жилищная политика
Методика оценки эффективности органов местного самоуправления и устойчивости развития муниципального образования (Самаруха А.В., Сачков Д.И.) [154, С.306-314]	Группы показателей по оценке социально-экономического развития, дополненные негативными и позитивными факторами	Три группы показателей: развитие экономического потенциала, развитие социальной сферы и развитие экологической сферы. Экспертные оценки по позитивным и негативным характеристикам территории
Оценка эффективности реализации комплексных программ развития муниципальных образований Кемеровской области	Расчет интегрального показателя качества жизни населения	Всего используется 60 показателей, которые объединены в четыре группы: показатели материального благосостояния, индикаторы развития социально ориентированного общества, экономические и медико-экологические показатели
Методики, посвященные анализу социально-экономического состояния муниципального		

образования в целом		
Методические рекомендации по подготовке и реализации комплексных инвестиционных планов развития монопрофильных населенных пунктов Министерства регионального развития РФ	1. Оценка эффективности комплексных инвестиционных программ	Целевые показатели (сальдо и капитал монопрофильного муниципального образования) и показатели эффективности КИП
	2. Показатели социально-экономического состояния монопрофильного муниципального образования	Всего 26 показателей, объединенные в следующие группы: уровень жизни, динамика приема и выбытия работников и наличия вакантных рабочих мест, смертность, миграция, инвестиции, финансовое состояние, износ основных фондов, состояние производства
Мониторинг состояния монопрофильных муниципальных образований, который проводится на ежегодной основе	1. Информация по социально-экономическому состоянию монопрофильного города	Всего 37 показателей, объединенные в 4 группы: характеристика населения; рынок труда, занятость и доходы населения города; производственный и технологический потенциал города; социальные последствия кризисных явлений.
	2. Информация о градообразующей организации	Среднесписочная численность работающих, дебиторская и кредиторская задолженность, выручка, чистая прибыль
	3.Основные параметры бюджета	Доходы, расходы, профицит / дефицит бюджета, источники финансирования дефицита бюджета
Комплексная методика оценки уровня социально-экономического развития муниципального образования (Чеклаукова Е.Л.) [174]	Комплексный показатель социально-экономического развития МО	Интегральный показатель уровня жизни населения, интегральный показатель уровня развития бизнеса, интегральный показатель потенциала роста
Сбалансированная система показателей развития региона (Зарова Е.В., Проживин Р.А.) [68, С, 59-66]	Интегральная оценка финансовых и нефинансовых показателей, стратегических целей и краткосрочных задач	Выделено несколько блоков: 1. Генеральная стратегическая цель регионального развития: устойчивый рост благосостояния населения региона (валовый региональный продукт на душу населения, реальные доходы населения, соотношение среднедушевых доходов населения с величиной прожиточного минимума) 2. Финансы; 3. Производство; 4. Рынок; 5. Труд
Индекс социально-экономического развития (Пантелеева О.И.) [139, С.139-147	Агрегированные индексы социально-экономического развития и состояния окружающей среды	Индекс социально-экономического развития определяется по 21 переменной, характеризующей: – экономическое положение: производство продукции, инвестиции в основной капитал, производительность труда, бюджетная обеспеченность; – социальная ситуация в регионе: уровень

		занятости населения, уровень доходов и их дифференциация, демографическая ситуация, доступность здравоохранения, уровень образования, благоустройство жилищного фонда, криминальная ситуация. Индекс состояния окружающей среды и государственного управления охраной природы рассчитан на основе 14 показателей, таких как: характеристика окружающей среды – воздуха, почвы, воды; уровень загрязнения и воздействие на окружающую среду; государственное управление охраной природы.
Комплексная оценка эффективности социально-экономического развития регионов (Александрова А.В.) [24, С. 16-21]	Эффективность социально-экономического развития	– индекс развития человеческого потенциала – ИРЧП, – покупательная способность денежных доходов населения – ПС, – доля населения с доходами ниже бюджета прожиточного минимума – БМП, – уровень экономического неравенства – коэффициент Джини, – душевой ВРП по паритету покупательной способности.
Проект «Городской барометр» Фонда «Институт экономики города» [40]	Система индикаторов социально-экономического развития муниципальных образований	Всего 123 индикатора, объединенных в 4 блока: – уровень жизни, – экономическая база муниципального образования, - муниципальные финансы, нежилая недвижимость и землепользовании, – сфера услуг и городское хозяйство.
Методики, посвященные устойчивому развитию и безопасности муниципального образования		
Индикаторы устойчивого развития Томской области [76]	Устойчивое развитие	Всего 38 показателей, подразделенных три группы показателей: ключевые, дополнительные и специфические.
Комплексный показатель оценки устойчивости региональной социально-экономической системы (Т.В. Ускова) [169]	Устойчивость региона (муниципального образования)	Три группы показателей: экономические показатели, социальные показатели, экологические показатели
Индексы для определения устойчивого развития города (Менова Н.Ф.) [118]	Устойчивое развитие города	Используются следующие группы показателей: индикатор образованности, индикатор жизненности, индикатор материальной обеспеченности, индикатор комфортности жилищ, индикатор экологической безопасности

Комплексная методика анализа экономической безопасности (Татаркин А.И., Львов Д.С., Куклин А.А., Мызин А.Л., Богатырев Л.Л., Коробицын Б.А., Яковлев В.И.) [161]	Экономическая безопасность	Три блока показателей: способность экономики территории к устойчивому росту, обеспечение приемлемого уровня существования на территории, экологическая безопасность
Методики, оценивающие развитие отдельных сфер муниципального образования		
Критерий социально-экономической эффективности (Давыдянц) [52, С.73-78]	Увеличение продолжительности жизни	Расчет интегрального показателя «Продолжительность жизни – Валовый внутренний продукт» ($ПЖ_t$ * $ВВП_{ДУШ.}$). Экономическое содержание – «полная стоимость» средней продолжительности жизни человека в конкретной социально-экономической системе на определенное время
Интегральная оценка уровня социально-экономического развития муниципальных образований (Колечков Д.В., Гаджиев Ю.А.) [89, С.54-57]	Валовый муниципальный продукт	
Методика оценки уровня социально-экономического развития региона (Едронова В.Н., Соловьева Н.В.) [61, С.2-7]	Качество жизни населения	Экзистенциальные потребности Социальные потребности Потребности развития
Методика проведения комплексной рейтинговой оценки социально-экономического развития муниципальных образований Вологодской области (Ефремов К.И., Георгадзе Е.И., Костылева Л.В.) [65, С.41-45]	Оценка социально-экономического развития муниципальных образований	Группы показателей: – динамичность развития экономики; – производственный сектор экономики; – эффективность сельскохозяйственного производства; – уровень инвестиционной активности; – финансовая устойчивость экономики; – социальная направленность развития муниципального образования
Методики, оценивающие социально-трудовые отношения и качество трудовой жизни		
Показатели мониторинга социально-трудовых отношений (Раковская	Социально-трудовые отношения	– общие показатели развития территории; – рынок труда, занятость и безработица; – доходы и уровень жизни; – социально-трудовые отношения

В.С., Усманова О.С.) [147]		на предприятии.
Мониторинг рынка труда, проводимого Департаментом труда и занятости населения Кемеровской области	Оценка состояния рынка труда	Анализируется динамика и значения следующих показателей: – уровень безработицы, %; – напряженность на рынке труда (человек на одну вакансию); – работающие в режиме неполной занятости; – намечено к высвобождению; – заявленная работодателями потребность в работниках – численность граждан, состоящих на учете, в т.ч. безработных
Интегральный индекс качества трудовой жизни (Андреева Е. Л., Полкова Т. В.) [29, С. 91-100]	Качество трудовой жизни населения	Рассчитывается интегральный показатель качества трудовой жизни населения за счет следующих показателей, сгруппированных в блоки: 1. Занятость и безработица. 2. Заработная плата и доходы. 3. Квалификация и производительность. 4. Безопасность и организация труда. 5. Предприятия и инвестиции.
Методика оценки качества трудовой жизни региона (Михайлов Ф.Б., Сафина Л.М.) [111, С. 19-25]	Качество трудовой жизни региона	Рассчитывается интегральный показатель как среднеарифметическое трех индексов: 1. Уровень оплаты труда. 2. Условия труда. 3. Уровень безработицы.
Интегральная оценка социально-трудовой жизни наемных работников региона (Зонова О.В.) [72, С. 66-71]	Социально-трудовая жизнь населения региона	Рассчитывается интегральный показатель на основе: 1. Экономический индекс. 2. Социально-трудовой индекс. 3. Экологический индекс.
Индекс Достойного труда (Баймурзина Г.Р., Валиахметов Р.М., Колосова Р.П.) [122, С. 157-163]	Социально-трудовые отношения	Индекс рассчитывается на основе следующих показателей: среднемесячная заработная плата работников предприятий без учета малого бизнеса; средний размер назначенной месячной пенсии; уровень безработицы; уровень производственного травматизма на 1000 работающих; показатель миграционного прироста (убыли) населения; охват детей дошкольными образовательными учреждениями.
Методика оценки эффективности регулирования социально-трудовых отношений (Колмакова И.Д., Колмакова Е.М.,	Социально-трудовые отношения	Анализируется социально-экономическая эффективность социально-трудовых отношений на основе 10 показателей (коэффициент Джини; ВРП на душу населения; сумма просроченной задолженности по выплате заработной

Микрюкова А.С.) [92, С/12-18]		платы; динамика номинальной заработной платы и т.д.
Оценка качества трудовой жизни (Миляева Л.Г.) [119, С. 149-155]	Качество трудовой жизни	Методика состоит из пяти блоков: 1) экспертный; 2) опросно-статистический; 3) сравнительный; 4) аналитический; 5) управленческий.
Показатели оценки качества трудовой жизни (Кушнарева Л.В.) [103, С. 60-67]	Качество трудовой жизни сотрудников предприятия	Оценка производится путем анализа следующих групп показателей: трудовой коллектив, оплата труда, рабочее место, руководство организацией, служебная карьера, социальные гарантии, социальные блага.

Приложение З

(обязательное)

Ключевые показатели экспресс-диагностики

Таблица З.1 – Ключевые показатели экспресс-диагностики*

Наименование подсистем	Наименование ключевого показателя	Способ расчета и характеристика ключевого показателя	Пороговое значение		Тип влияния показателя на уровень устойчивого развития****	Обоснование пороговых значений показателей
			Максимум	Минимум		
1. Социально-трудовые отношения градообразующего предприятия						
1.1 Социальная подсистема	Доля населения монопрофильной территории, занятого на градообразующем предприятии	Рассчитывается как отношение количества населения, занятого на градообразующем предприятии, к общей численности работающего населения монопрофильного муниципального образования. Характеризует уровень диверсификации занятости.	1	0	Обратное	Чем менее диверсифицирована структура занятости (т.е. если показатель стремится к 1), тем ниже уровень устойчивого развития.

1.2 Техническая подсистема	Уровень инвестиций в развитие человеческого капитала и модернизацию производства, осуществленных градообразующим предприятием **	Рассчитывается как соотношение инвестиций в модернизацию производства и развитие человеческого капитала градообразующего предприятия к совокупному размеру инвестиций монопрофильного муниципального образования. Характеризует зависимость монопрофильного муниципального образования от градообразующего предприятия в области инвестиций.	2	0	Обратное	Если показатель стремится к максимальному значению, то монопрофильное муниципальное образование имеет высокую зависимость от градообразующего предприятия. Максимальное значение обусловлено тем, что инвестиции градообразующего предприятия могут превышать инвестиции монопрофильной территории за счет того, что оно осуществляет инвестиции, в том числе в экономику региона.
1.3 Институцио-нальная подсистема	Рентабельность деятельности градообразующего предприятия	Рассчитывается как частное от деления показателя валовой прибыли градообразующего предприятия к его выручке.	1	0,4	Прямое	Чем больше значение показателя, тем больше доходность всей деятельности, следовательно, выше устойчивость. Минимальное значение – рекомендуемое нормативное значение показателя [114]
2. Социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования						
2.1 Социальная подсистема	Уровень безработицы	Определяется как соотношение количества безработного населения, зарегистрированного на бирже труда, к сумме общей численности занятого и безработного населения	1	0	Обратное	Чем ниже уровень безработицы (стремится к 0), тем выше уровень устойчивого развития
2.2 Техническая подсистема	Уровень высококвалифици-рованного труда***	Рассчитывается как отношение количества высококвалифицированных	1	0,15	Прямое	Минимальное значение показателя соответствует среднероссийскому показателю,

		работников в общей численности экономически активного населения монопрофильного муниципального образования.				согласно исследованиям Агентства Стратегических инициатив [58]
2.3 Институцио-нальная подсистема	Мероприятия в области занятости	Рассчитывается как отношение фактического и планового значения расходов местного бюджета на реализацию мероприятий по программам занятости. Характеризует исполнение местного бюджета по реализуемым программам занятости.	2	0	Прямое	Максимальное значение обусловлено тем, что могут быть перевыполнения плановых значений показателей бюджета.
3. Устойчивое развитие социально-трудовых отношений в целом						
3.1 Социальная подсистема	Развитие социального партнерства	Рассчитывается как отношение количества работающего населения, выполняющего трудовую деятельность в правовом поле социального партнерства, и общей численности занятого населения монопрофильного муниципального образования.	1	0	Прямое	Чем выше уровень социального партнерства (стремится к 1), тем выше уровень устойчивого развития
3.2 Техническая подсистема	Уровень социальной ответственности градообразующего предприятия в области экологии*	Определяется как соотношение затрат градообразующего предприятия в области охраны окружающей среды к совокупному размеру инвестиций монопрофильного муниципального образования.	×	×	Прямое	Пороговые показатели определяются экспертным путем, проставляются следующие коэффициенты: 0,3 – низкий уровень расходов градообразующего предприятия в области экологии; 0,6 – средний уровень; 0,9 – высокий уровень.

3.3 Институцио-нальная подсистема	Мероприятия по развитию социальной активности	Индикатор характеризует степень влияния органов местного самоуправления монопрофильного муниципального образования на расширение социальной ответственности. Определяется как отношение фактического и планового значения расходов бюджета монопрофильной территории на реализацию мероприятий по программам развития институтов гражданского общества и социально ориентированного предпринимательства.	2	0	Прямое	Максимальное значение обусловлено тем, что могут быть перевыполнения плановых значений показателей бюджета.

Примечания:

* Для обеспечения единообразия измерения показателей все индикаторы, в том числе и пороговые показатели, традиционно измеряемые в %, переведены в доли единицы.

** – Группа показателей, информация для расчета которых содержится в официальной бухгалтерской и управленческой отчетности градообразующих предприятий, а также из отчетов об их социальной ответственности.

*** – Методика расчета показателя «Удельный вес численности высококвалифицированных работников в общей численности квалифицированных работников» утверждена приказом Федеральной службы государственной статистики от 21.02.2013 № 70. В данном случае под высококвалифицированными сотрудниками будут пониматься работники, которые имеют высшее образование.

**** – Тип влияния показателя на уровень устойчивого развития: прямое – при возрастании значения показателя увеличивается уровень устойчивого развития; обратное – при возрастании значения показателя уровень устойчивого развития уменьшается.

× – Пороговый (предельный) показатель отсутствует.

Приложение И

(обязательное)

Характеристика показателей, используемых в развернутом анализе Методики

Таблица И.1 – Характеристика показателей, используемых в развернутом анализе Методики

Наименование подраздела	Наименование показателя	Способы расчета и характеристика показателя	Предельное (пороговое) значение****		Тип влияния показателя на уровень устойчивого развития[7*]	Обоснование пороговых значений
			Максимум	Минимум		
1. Социально-трудовые отношения градообразующего предприятия						
1.1 Социальная подсистема	Уровень жизни работников градообразующего предприятия	Рассчитывается как соотношение среднегодового дохода работников градообразующего предприятия к значению прожиточного минимума.	7	1	Прямое	Чем выше уровень жизни работников, тем выше уровень устойчивого развития социально-трудовых отношений. Максимальный уровень порогового показателя рассчитан автором как отношение среднеарифметического значения среднедушевого дохода ТОП-10 регионов Российской Федерации по данному показателю[31] [226] к прожиточному минимуму.
	Доля фонда заработной платы градообразующего предприятия	Рассчитывается как соотношение суммы фонда заработной платы на градообразующем предприятии к сумме фонда заработной	1	0	Обратное	Чем выше зависимость от фонда заработной платы градообразующего предприятия (значение показателя стремится к 1), тем ниже уровень устойчивого

[31] К ТОП-10 по уровню среднедушевого дохода населения относятся следующие регионы (по итогам 2012 года): Ненецкий авт.округ, Ямало-Ненецкий авт.округ, г. Москва, Чукотский авт.округ, Магаданская область, Ханты-Мансийский авт.округ, Сахалинская область, Тюменская область, Камчатский край, Московская область.

		платы предприятий монопрофильного муниципального образования. Отражает зависимость монопрофильного муниципального образования от градообразующего предприятия в части оплаты труда.				развития социально-трудовых отношений.
	Доля объектов социальной инфраструктуры города, находящихся на балансе градообразующего предприятия	Рассчитывается как отношение числа объектов социальной инфраструктуры, находящихся на балансе градообразующего предприятия, к общему количеству объектов социальной инфраструктуры монопрофильного муниципального образования. Показывает зависимость монопрофильного муниципального образования от градообразующего предприятия в части социальной инфраструктуры.	1	0	Обратное	Чем больше доля социальных объектов, принадлежащих градообразующему предприятию (значение показателя стремится к 1), тем ниже уровень устойчивого развития социально-трудовых отношений.
1.2 Техническая подсистема*	Уровень производственного травматизма	Рассчитывается как количество несчастных случаев на градообразующем предприятии, приходящихся на 1000 работающих за год.	5,1	0	Обратное	Максимальное значение порогового показателя – это максимальный показатель уровня производственного травматизма среди субъектов Российской Федерации, согласно Мониторинга производственного травматизма в Российской Федерации [219]
	Кадровая устойчивость	Рассчитывается на основе коэффициента текучести кадров как соотношение средней	0,3	0	Обратное	Максимальное значение порогового показателя – рекомендуемое нормативное значение [114]

		текучести кадров к общему количеству занятых на градообразующем предприятии.				
	Доля градообразующего предприятия в общем объеме промышленного производства монопрофильного муниципального образования	Рассчитывается как отношение объема промышленного производства градообразующего предприятия к общему объему промышленного производства монопрофильного муниципального образования. Отражает уровень монопрофильности экономики.	1	0	Обратное	Если значение рассчитываемого показателя стремится к 0, то экономика является диверсифицированной, не зависимой от градообразующего предприятия, соответственно, и уровень устойчивого развития социально-трудовых отношений выше.
	Уровень квалификации работников градообразующего предприятия	Рассчитывается как отношение количества ежегодно повышающих квалификацию работников градообразующего предприятия к общему количеству работников на градообразующем предприятии.	1	0	Прямое	Если значение рассчитываемого показателя стремится к 1, то на градообразующем предприятии наблюдается высокий уровень квалификации сотрудников, что положительно влияет на уровень устойчивого развития социально-трудовых отношений.
1.3 Институцио-нальная подсистема*	Финансовая устойчивость градообразующего предприятия	Рассчитывается как отношение суммы Раздела III бухгалтерского баланса «Собственный капитал» и Раздела IV «Долгосрочные обязательства» к валюте баланса. Показывает долю устойчивых (долгосрочных) источников финансирования.	1	0	Прямое	Чем выше доля собственного капитала в структуре баланса (максимальное значение стремится к 1), тем выше финансовая устойчивость градообразующего предприятия.
	Коэффициент заемных средств градообразующего предприятия	Рассчитывается как частное от деления суммы заемных средств на валюту баланса.	1	0	Обратное	При минимальной долговой нагрузке (значение показателя стремится к минимуму) состояние градообразующего предприятия

						является наиболее устойчивым.
2. Социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования						
2.1 Социальная подсистема	Нагрузка незанятого населения на одну заявленную вакансию	Рассчитывается как отношение количества незанятого населения и количества имеющихся вакансий	11,3	0	Обратное	Максимальное значение порогового показателя – максимальная нагрузка незанятого населения на одну заявленную вакансию среди федеральных округов Российской Федерации [226]
	Уровень оплаты труда в монопрофильном муниципальном образовании	Рассчитывается как соотношение значения средней номинальной заработной платы населения монопрофильного муниципального образования к значению прожиточного минимума.	7	1	Прямое	Чем выше уровень жизни работников, тем выше уровень устойчивого развития социально-трудовых отношений. Максимальный уровень порогового показателя рассчитан автором как отношение среднеарифметического значения среднедушевого дохода ТОП-10 регионов Российской Федерации по данному показателю[32] [226] к прожиточному минимуму.
	Доля занятых в малом предпринима-тельстве	Рассчитывается как отношение количества занятых в малом предпринимательстве к общей численности экономически активного населения монопрофильного муниципального образования. Показывает значение малого бизнеса в экономике монопрофильного муниципального образования.	1	0	Прямое	Чем выше доля занятых в малом бизнесе (показатель стремится к 1), тем более диверсифицирована структура занятости, соответственно, уровень устойчивого развития выше.
2.2 Техническая	Уровень охраны и	Рассчитывается как отношение	1	0	Обратное	Среднее значение по России,

[32] К ТОП-10 по уровню среднедушевого дохода населения относятся следующие регионы (по итогам 2012 года): Ненецкий авт.округ, Ямало-Ненецкий авт.округ, г. Москва, Чукотский авт.округ, Магаданская область, Ханты-Мансийский авт.округ, Сахалинская область, Тюменская область, Камчатский край, Московская область.

подсистема**	безопасности труда	численности работников, занятых в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда, и на оборудовании, не отвечающем требованиям охраны труда к общей численности занятого населения монопрофильного муниципального образования.				согласно Мониторинга производственного травматизма в Российской Федерации [219]
	Уровень профессиональных заболеваний	Рассчитывается как количество профессиональных заболеваний на 10 000 занятых в монопрофильном муниципальном образовании.	19,1	0	Обратное	Максимальное значение порогового показателя – это максимальный уровень профессиональных заболеваний в Кемеровской области за период с 2008 по 2012 гг., согласно Мониторинга производственного травматизма в Российской Федерации [219]
2.3 Институцио-нальная подсистема***	Социальная поддержка населения	Рассчитывается как отношение фактической и плановой величины расходов местного бюджета на исполнение мероприятий по программам социального развития[5]*.	2	0	Прямое	Соответствует полному выполнению планового показателя
	Уровень обеспечения участия в общественных работах и временном трудоустройстве	Рассчитывается как отношение численности незанятого населения, обеспеченного временным трудоустройством и общественными работами, к общему количеству незанятого населения монопрофильного муниципального образования.	1	0	Прямое	Максимальное значение порогового показателя соответствует полному обеспечению незанятого населения временным трудоустройством и общественными работами
3. Устойчивость социально-трудовых отношений в целом						

3.1 Социальная подсистема	Объем и доступность раскрываемой информации о деятельности градообразующего предприятия, в том числе, социальной	Определяется экспертным путем и характеризует наличие нефинансовых (социальных) отчетов у градообразующего предприятия[7*].	×	×	Прямое	Экспертное значение данных показателей определяется следующим образом: проставляется коэффициент 0,3, если нет раскрытия информации о социальной деятельности предприятия; 0,6 – ведение на ежегодной основе отчетов, которые включают информацию, превышающую минимальные требования законодательства; 0,9 – публикация ежегодного социального отчета на официальном сайте предприятия, в средствах массовой информации и др.
	Занятость в рамках социально ответственного бизнеса	Рассчитывается как отношение количества занятого населения у социально ориентированных работодателей в общем количестве экономически активного населения монопрофильного муниципального образования.	1	0	Прямое	Если значение показателя стремится к 1, т.е. практически всё население занято у социально ориентированных работодателей, то это способствует повышению уровня устойчивого развития.
	Показатель социальных расходов на одного работника***	Рассчитывается как отношение суммы социальных расходов социально ориентированного бизнеса к численности экономически активного населения монопрофильного муниципального образования	×	×	Прямое	Экспертное значение данных показателей определяется следующим образом: проставляется коэффициент 0,3, если наблюдается низкий уровень социальных расходов на душу населения; 0,6 – средний уровень; 0,9 – высокий уровень.
	Возможности перехода социальной ответственности в	Рассчитывается как отношение суммы затрат градообразующего предприятия на программы и проекты	×	×	Прямое	Экспертное значение данных показателей определяется следующим образом: проставляется коэффициент 0,3, если нет низкий

	рамках социально-трудовых отношений градообразующего предприятия к социальной ответственности в рамках социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования*	монопрофильного муниципального образования и региона в общем объеме годовой прибыли градообразующих предприятий.				уровень затрат; 0,6 – средний уровень; 0,9 – высокий уровень.
3.2 Техническая подсистема***	Уровень экологической нагрузки	Рассчитывается как объем выбросов в атмосферу загрязняющих веществ в расчете на одного жителя.	×	×	Обратное	Экспертное значение данных показателей определяется следующим образом: проставляется коэффициент 0,3, если высокий уровень загрязнения (значительно превышает среднероссийские и среднеобластные показатели; 0,6 – соответствует среднероссийским и среднеобластным значения, незначительно превышает их; 0,9 – ниже среднероссийских и среднеобластных показателей.
	Социальная ответственность градообразующего предприятия в области охраны и безопасности труда	Рассчитывается как отношение суммы расходов градообразующего предприятия на социальную поддержку и программы повышения безопасности труда к общей численности занятых на градообразующем предприятии.	×	×	Прямое	Экспертное значение данных показателей определяется следующим образом: проставляется коэффициент 0,3, если низкий уровень расходов градообразующего предприятия на программы социальной поддержки на одного сотрудника; 0,6 – средний уровень; 0,9 – высокий уровень.
3.3 Институцио-	Поддержка малого	Рассчитывается как	2	0	Прямое	Максимальное значение порогового

нальная подсистема	бизнеса	соотношение фактического и планового значения расходов местного бюджета на реализацию мероприятий по программам поддержки малого бизнеса.				показателя обусловлено тем, что могут быть перевыполнения плановых значений показателей бюджета.
	Сотрудничество общественных, частных и государственных организаций***	Рассчитывается как соотношение количества хозяйствующих субъектов, созданных в рамках сотрудничества общественных, частных и государственных организаций, к общему количеству хозяйствующих субъектов монопрофильного муниципального образования.	×	×	Прямое	Экспертное значение показателя
	Доля налоговых поступлений в бюджет от градообразующего предприятия	Рассчитывается как соотношение налоговых поступлений в бюджет от градообразующего предприятия к общему объему доходов местного бюджета. Показывает зависимость монопрофильного муниципального образования от градообразующего предприятия.	1	0	Обратное	Чем выше доля налоговых поступлений от градообразующего предприятия в бюджете монопрофильной территории (значение показателя стремится к 1), тем большая зависимость наблюдается от него, соответственно, уровень устойчивости ниже.

Обозначения:

* – Группа показателей, информация для расчета которых содержится в официальной бухгалтерской и управленческой отчетности градообразующих предприятий, а также из отчетов об их социальной ответственности.

** – Группа показателей, информация для расчета которых содержится в источниках официальной государственной статистики.

*** – Группа показателей, информацию для расчета которых возможно получить из специальных исследований о социальной ответственности бизнеса и социальном партнерстве региона / муниципального образования.

**** – Для обеспечения единообразия измерения показателей более целесообразно для показателей традиционно измеряемых в %, перевести их также в доли единиц (как и все другие показатели)

[5]* – Под программами по социальному развитию подразумеваются следующие программы: Программа развития образования, Программа развития культуры, Программа развития физической культуры, спорта и туризма, Программа развития социальной защиты населения, Молодежная программа, Программа развития здравоохранения, Программа «Развитие и совершенствование гражданской обороны и защиты населения», Программа «Безопасный город».

[6*] – В расчет данного показателя включены спортивные, образовательные, культурно-досуговые учреждения, а также социальные объекты в области здравоохранения и социального обслуживания.

[7*] – Тип влияния показателя на уровень устойчивого развития: прямое – при возрастании значения показателя увеличивается уровень устойчивого развития; обратное – при возрастании значения показателя уровень устойчивого развития уменьшается.

× – Пороговый (предельный) показатель отсутствует.

Приложение К

(обязательное)

Взаимосвязь показателей и методов в Методике

Таблица К.1 – Взаимосвязь показателей и методов в оценке уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования

Методика	Раздел	Подсистема	Ключевой показатель	Методы	
				макро- и мезоуровень	микро-уровень
Экспресс-диагностика	Социально-трудовые отношения градообразующего предприятия	1.1 Социальная подсистема	Доля населения монопрофильной территории, занятого на градообразующем предприятии	+	+
		1.2 Техническая подсистема	Уровень инвестиций в развитие человеческого капитала и модернизацию производства, осуществленных градообразующим предприятием	+	+
		1.3 Институцио-нальная подсистема	Рентабельность деятельности градообразующего предприятия	–	+
	Социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования	2.1 Социальная подсистема	Уровень безработицы	+	–
		2.2 Техническая подсистема	Уровень высококвалифицированного труда	+	+
		2.3 Институцио-нальная подсистема	Мероприятия в области занятости	+	–
	Устойчивость социально-	3.1 Социальная подсистема	Развитие социального партнерства	+	+

	трудовых отношений	3.2 Техническая подсистема	Уровень социальной ответственности градообразующего предприятия в области экологии	–	+
		3.3 Институционная подсистема	Мероприятия по развитию социальной активности	+	–
Развернутый анализ	Социально-трудовые отношения градообразующего предприятия	1.1 Социальная подсистема	Уровень жизни работников градообразующего предприятия	+	+
			Доля фонда заработной платы градообразующего предприятия	+	+
			Доля объектов социальной инфраструктуры города, находящихся на балансе градообразующего предприятия	+	+
		1.2 Техническая подсистема	Уровень производственного травматизма	+	+
			Кадровая устойчивость	–	+
			Доля градообразующего предприятия в общем объеме промышленного производства монопрофильного муниципального образования	+	+
			Уровень квалификации работников градообразующего предприятия	–	+
		1.3 Институционная подсистема	Финансовая устойчивость градообразующего предприятия	–	+
			Коэффициент соотношения привлеченных и собственных средств градообразующего предприятия	–	+
	Социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования	2.1 Социальная подсистема	Нагрузка незанятого населения на одну заявленную вакансию	+	–
			Динамика объектов социальной инфраструктуры монопрофильного муниципального образования	+	–
			Уровень оплаты труда в монопрофильном муниципальном образовании	+	–
			Доля занятых в малом предпринимательстве	+	–
		2.2 Техническая подсистема	Уровень охраны и безопасности труда	+	+
			Уровень профессиональных заболеваний	+	+

		2.3 Институцио-нальная подсистема	Социальная поддержка населения	+	+
			Уровень обеспечения участия в общественных работах и временном трудоустройстве	+	–
			Миграционная политика	+	–
	Устойчивость социально-трудовых отношений	3.1 Социальная подсистема	Объем и доступность раскрываемой информации о деятельности организации, в том числе, социальной	–	+
			Занятость в рамках социально ответственного бизнеса	+	+
			Показатель социальных расходов на одного работника	+	+
			Возможности перехода социальной ответственности в рамках трудовых отношений к социальной ответственности в рамках социально-трудовых отношений	+	+
			Инициатива и роль органов власти и населения в становлении социального партнерства	+	–
		3.2 Техническая подсистема	Уровень экологической нагрузки на жителей	+	+
			Социальная ответственность градообразующего предприятия в области охраны и безопасности труда	+	–
		3.3 Институцио-нальная подсистема	Поддержка малого бизнеса	+	+
			Сотрудничество общественных, частных и государственных организаций	+	+
			Доля налоговых поступлений в бюджет от градообразующего предприятия	+	–

Приложение Л

(обязательное)

Шаблон для заполнения результатов прогнозного блока Методики

Таблица Л.1 – Форма сводки прогноза основных показателей устойчивости социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и монопрофильного муниципального образования

Показатели	Математическая зависимость для расчета тренда	Экспертный коэф-т	Альтернативный прогноз		Стратегические документы монопрофильного муниципального образования / градообразующего предприятия, требующие внесения изменений
			Вариант*	% прироста	
1. Социально-трудовые отношения градообразующего предприятия					
1.1 Социальная подсистема: Доля экономически активного населения, которое занято на градообразующем предприятии					Комплексная программа социально-экономического развития монопрофильного муниципального образования ДРОНД
1.2 Техническая подсистема: Уровень инвестиций в развитие человеческого капитала и модернизацию производства, осуществленных градообразующим предприятием					Комплексный инвестиционный план модернизации монопрофильного муниципального образования Муниципальные целевые программы
1.3 Институциональная подсистема Рентабельность деятельности градообразующего предприятия					Стратегия развития градообразующего предприятия
1. Социально-трудовые отношения монопрофильных муниципальных образований					
2.1 Социальная подсистема Уровень безработицы					Комплексная программа социально-экономического развития монопрофильного муниципального

					образования Комплексный инвестиционный план модернизации монопрофильного муниципального образования Инвестиционный паспорт ДРОНД
2.2 Техническая подсистема Уровень высококвалифици-рованного труда					Комплексная программа социально-экономического развития монопрофильного муниципального образования Комплексный инвестиционный план модернизации монопрофильного муниципального образования Муниципальные целевые программы
2.3 Институцио-нальная подсистема Мероприятия в области занятости					Комплексная программа социально-экономического развития монопрофильного муниципального образования
3. Устойчивое развитие социально-трудовых отношений в целом					
3.1 Социальная подсистема Развитие социального партнерства					Комплексная программа социально-экономического развития монопрофильной территотории
3.2 Техническая подсистема Социальная ответственность градообразующего предприятия в области экологии					Стратегия развития градообразующего предприятия Комплексная программа социально-экономического развития монопрофильной территории
3.3 Институцио-нальная подсистема Мероприятия по развитию социальной активности					Комплексная программа социально-экономического развития монопрофильного муниципального образования Муниципальные целевые программы

Примечание – * Варианты прогноза: оптимистический, реалистический и пессимистический варианты прогноза

Приложение М

(обязательное)

Стратегическое планирование в монопрофильных муниципальных образованиях

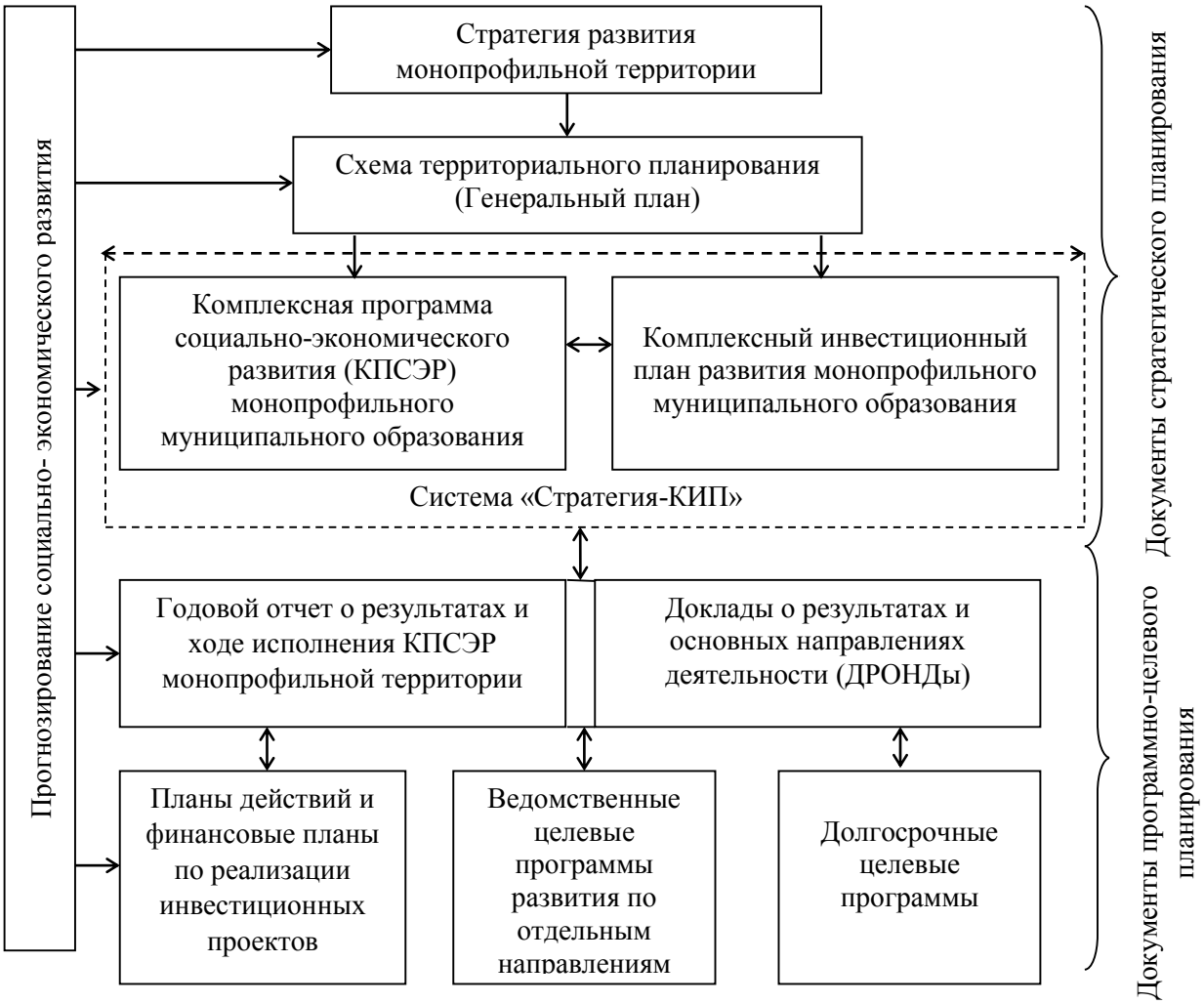


Рисунок М.1 – Иерархия документов планирования в управлении монопрофильным муниципальным образованием

Приложение Н

(обязательное)

Схематическое представление взаимовлияния стратегических целей монопрофильного муниципального образования и стратегических целей градообразующего предприятия

а) Высокий уровень устойчивого развития

б) Средний уровень устойчивого развития

в) Низкий уровень устойчивого развития

Рисунок Н.1 – Уровни устойчивого развития социально-трудовых отношений в зависимости от взаимовлияния стратегических целей монопрофильного муниципального образования и стратегических целей градообразующего предприятия

Приложение О

(обязательное)

Шаблон для целевого анализа

Таблица О.1 – Форма целевого анализа

Критерии устойчивого развития социально-трудовых отношений / Цели стратегических документов	Критерий 1	Критерий 2	…….	Критерий n
Цели стратегических документов монопрофильного муниципального образования				
Цель 1				
…….				
Цель n				
Цели стратегических документов градообразующего предприятия				
Цель 1				
…….				
Цель n				

Обозначения:

– Цель стратегии хорошо согласована с критерием устойчивого развития. Преимущество стратегии.

– Цель стратегии и критерий устойчивого развития принципиально согласуются, но не увязаны в стратегии. Неиспользованная возможность. Необходимо более тесно увязать цели на последующих этапах планирования.

– Цель стратегии и критерий устойчивого развития нейтральны по отношению друг к другу.

– Цели не согласуются, но могут быть согласованы. В рамках последующего планирования требуются специальные меры, направленные на согласование целей стратегии и критериев устойчивого развития.

– Цель стратегии и критерии устойчивого развития принципиально противоречат друг другу. Необходимы срочные меры, направленные на уточнение данной цели стратегии.

Приложение П

(справочное)

Основные показатели монопрофильности муниципальных образований Кемеровской области

Таблица П.1 – Анализ муниципальных образований Кемеровской области, с точки зрения их монопрофильности (по состоянию на 01.01.2012г.)[33]

Муниципальное образование	Основные виды промышленности	Градообразующее предприятие	Доля преобладающей отрасли в объеме промышленного производства, %	Доля работников преобладающей отрасли в общей численности экономически активного населения города, %
Муниципальные образования, включенные в перечень приоритетных монопрофильных муниципальных образований Правительством РФ				
Ленинск-Кузнецкий	Угольная отрасль	ОАО «СУЭК-Кузбасс»	78	25,2
Таштагол	Горнорудная отрасль	ОАО «Евразруда»	71	32
Прокопьевск	Угольная отрасль	ООО «Прокопьевскуголь», ООО «Шахтоуправление «Прокопьевское»	71	25
Муниципальные образования, имеющие монопрофильную экономику				
Анжеро-Судженск	Добыча и первичная переработка полезных ископаемых, производство горношахтного оборудования	ОАО Шахтоуправление «Анжерское» и обогатительная фабрика ООО ОФ «Анжерская», смежное предприятие – ОАО «Анжеромаш»	40	62
Белово	Угольная отрасль	ОАО «Белон», УК ОАО «Кузбассразрезуголь», ОАО «ОУК «Южкузбассуголь»	60	16
Березовский	Угольная отрасль	Шахты и разрезы, входящие в состав холдингов	80	40

[33] Составлено автором на основании данных [228].

		«Сибирский деловой союз», КОКС, ArcelorMittal		
Гурьевск	Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий	ОАО «Гурьевский металлургический завод»	80	16
Киселевск	Добыча топливно-энергетических полезных ископаемых	«Вахрушевский угольный разрез», ОАО «УК Кузбассразрезуголь», ОАО «Разрез Киселевский», ООО «Шахта №12»	70	26
Краснобродский	Угольная отрасль	«Краснобродский угольный разрез» ОАО «УК Кузбассразуголь»	87	38
Междуреченск	Угольная отрасль	ОАО «Южный Кузбасс», ОАО «Междуречье», ОАО «Распадская»	94	50
Новокузнецк	Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий	ОАО «Западно-сибирский металлургический комбинат», ОАО «Новокузнецкий металлургический комбинат», ОАО «РУСАЛ Новокузнецкий алюминиевый завод», ОАО «Кузнецкие ферросплавы»	81	16,4
Полысаево	Угольная отрасль	ОАО «СУЭК-Кузбасс» и ООО «Угольная компания «Заречная»	97,9	31,5
Тайга	Железнодорожный транспорт	ОАО «РЖД»	38	61
Топки	Строительные материалы	ООО «Топкинский цемент»	75	11,5
Юрга	Производство машин и оборудования	ООО «Юргинский машиностроительный завод»	52	-

Приложение Р

(обязательное)

Анализ экономического и экологического развития монопрофильной территории «Ленинск-Кузнецкий городской округ» за период 2008-2012г.

Для формирования общей картины о социально-экономическом развитии монопрофильного муниципального образования «Ленинск-Кузнецкий городской округ» рассмотрим основные общеэкономические и социальные показатели.

Экономика Ленинск-Кузнецкого городского округа

Основные показатели, характеризующие экономику Ленинск-Кузнецкого городского округа в 2008-2012 гг., представлены в таблице Р.1. Данные таблицы свидетельствуют о том, что после экономического кризиса 2008-2009 гг. началась положительная динамика основных экономических показателей муниципального образования «Ленинск-Кузнецкий городской округ». Так, достигнутый отрицательный сальдированный финансовый результат – 0,8 млрд. руб. в 2009 г. за период 2010-2012 гг. увеличился более чем в 7 раз. Об улучшении экономической ситуации после кризисного периода свидетельствует и такой показатель, как удельный вес убыточных организаций, который уменьшился на 21,8 п.п. и составил в 2012 г. 14, 8 %.

Таблица Р.1 – Основные общеэкономические показатели Ленинск-Кузнецкого городского округа в 2008-2012 гг.

№	Показатель	2008	2009	2010	2011	2012
1	Число хозяйствующих субъектов всего, единиц, в том числе: – крупные и средние предприятия – малые предприятия	1337 829 508	1331 806 525	1296 666 630	1253 592 661	1238
	Сальдированный финансовый результат, млн. руб.	1902	-800	1207	7284	6006
2	Удельный вес убыточных организаций, %	36,6	37,9	34,6	16,7	14,8
3	Дебиторская задолженность предприятий, млн. руб.	5453	3082	4565	13426	7372
	Кредиторская задолженность предприятий, млн. руб.	20218	17972	22910	28508	23617

4	Общий объем инвестиций в основной капитал, млн. руб.	6241	3919	4743	7902	8639,1
5	Фонд заработной платы предприятий монопрофильного муниципального образования, млн. руб.	5945,4	6110,5	6451,6	7663,5	9055,7

Примечание – Таблица составлена на основании данных [188; 213; 233].

Однако следует отметить и некоторые негативные тенденции. Недостаточная эффективность деятельности организаций Ленинск-Кузнецкого городского округа выражается в росте дебиторской и кредиторской задолженности. Согласно рейтинговым оценкам уровня экономического развития, рассчитанным Территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Кемеровской области, г. Ленинск-Кузнецкий занимает 11-ое место по финансовой устойчивости [211] среди всех муниципальных образований Кузбасса.

Еще одним неблагоприятным фактором, оказывающим влияние на развитие экономики района является сокращение количества хозяйствующих субъектов. В целом за анализируемый период оно составило порядка 7,4 % или 99 единиц. Это отрицательно сказывается не только на формировании доходной части бюджета, но и, прежде всего, на качестве жизни в районе: с одной стороны, население остается без работы лишается необходимого уровня доходов, с другой, недополучает услуги и продукцию, которую ранее предоставляли ликвидированные предприятия и организации.

Несмотря на негативные тенденции, в целом вектор развития Ленинск-Кузнецкого городского округа можно охарактеризовать как положительный. Начиная с 2010 г. наблюдается значительный рост эффективности функционирования экономики монопрофильного муниципального образования.

Ведущей отраслью моногорода Ленинск-Кузнецкий является добыча полезных ископаемых (таблица Р.2; рисунок Р.1, Р.2).

Таблица Р.2 – Структура экономики по видам деятельности в Ленинск-Кузнецком городском округе за 2008-2012 гг., млн. рублей

Показатели	2008	2009	2010	2011	2012	Темп роста, %
Всего	**16634**	**14208**	**17593**	**19576,4**	**27394,4**	**164,7**
Добыча полезных ископаемых	***12188***	***10274***	***13624***	***12903,2***	***19005,5***	***155,9***
в % к итогу	73,27	72,31	77,44	71,3	79	
Обрабатывающие производства	***3223***	***2736***	***3006***	***4151,6***	***4003,5***	***124,2***
в % к итогу	19,38	19,26	17,09	22,9	16,6	
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	***1223***	***1198***	***963***	***1050,4***	***1038,0***	***84,9***
в % к итогу	7,35	8,43	5,47	5,8	4,4	

Примечание – Таблица составлена на основании данных [188; 213; 233].

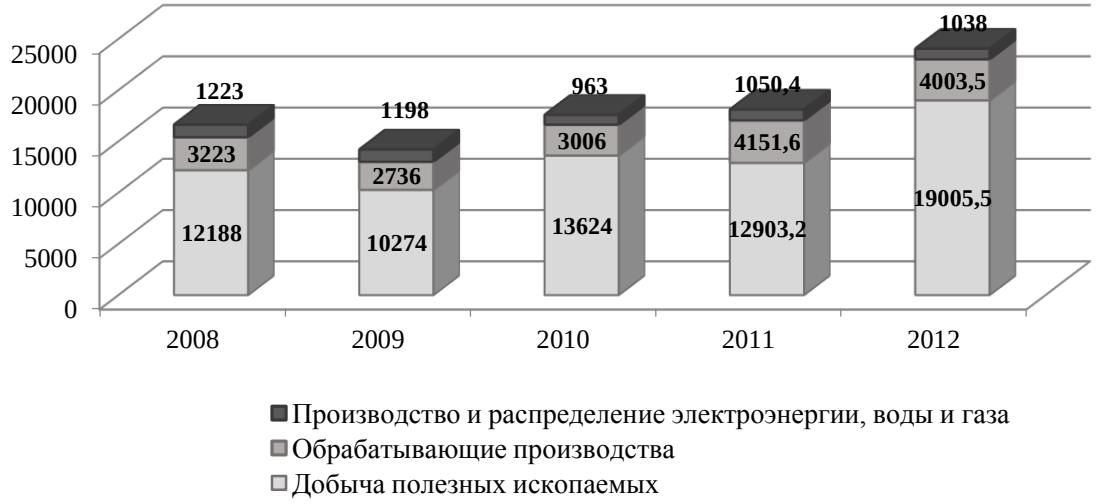


Рисунок Р.1 – Динамика объемов произведенных товаров, работ и услуг по видам деятельности в Ленинск-Кузнецком городском округе за 2008-2012 гг., млн. рублей

За период с 2008 по 2012 год в Ленинск-Кузнецком городском округе произошел рост совокупного объема собственного производства организаций на 64,7 %, а за период с 2008-2009 гг. в сопоставимых ценах произошло снижение данного показателя на 14,5 %.

Рисунок Р.2 – Структура объема произведенных товаров, выполненных работ и услуг по видам деятельности в Ленинск-Кузнецком городском округе за 2008-2012 гг., млн. рублей

Исходя из данных, представленных в таблице Р.2, можно сделать вывод, что решающая роль в формировании валового муниципального продукта принадлежит добыче полезных ископаемых, доля которых составляет 79 %, что составляет 19 млрд. рублей.

При этом единственным предприятием, работающем по данному виду деятельности, является ОАО «СУЭК-Кузбасс». Соответственно изменение объемов производства данного предприятия может повлиять на социально-экономическое положение всего муниципального образования.

Обрабатывающие производства в Ленинск-Кузнецком городском округе представлены производством пищевых продуктов, текстильным и швейным производством, обработкой древесины, химической промышленностью, производством металлических и неметаллических изделий и др. В период с 2008 по 2012 год произошло увеличение показателя по данному виду деятельности на 24 %. Но удельный вес в общем объеме за аналогичный период уменьшился с 19 до 16 %.

Развитие малого бизнеса на монопрофильной территории г. Ленинск-Кузнецкий

Основные показатели, характеризующие деятельность малых предприятий Ленинск-Кузнецкого городского округа в 2008-2012 гг. представлены в таблице Р.3.

Таблица Р.3 – Основные показатели деятельности малых предприятий Ленинск-Кузнецкого городского округа в 2008-2012 гг. [34]

№ п/п	Показатели	2008	2009	2010	2011	2012
1	Количество малых предприятий, единиц	508	614	628	661	707
2	Объем произведенной продукции (работ, услуг), млн. руб.	1729,9	1520,3	2199,1	2505,8	3862,6
3	Оборот малых предприятий, млн. руб.	5052	5747	5477	5858	6214
4	Доля малых предприятий в общегородском объеме собственного производства организаций (за отчетный период), %	10,4	10,7	12,5	12,8	14,1
5	Средняя численность работников, человек	5040	5747	5477	5858	6064
6	Доля работающих на малых предприятиях от численности занятых в экономике, %	15,6	16,3	17,4	11,5	12,3
7	Фонд заработной платы, млн. руб.	553,4	655	765	835,6	1037
8	Среднемесячная заработная плата, руб.	9150	9498	11640	11147	14260

Представленные в таблице Р.3 данные, характеризующие малый бизнес г. Ленинск-Кузнецкий, свидетельствуют о наличии противоречивых тенденций.

Количество малых предприятий в Ленинск-Кузнецком городском округе увеличилось с 2008 по 2012 гг. практически на 40 % (или на 199 единиц). Во многом это связано проводимыми программами поддержки малого бизнеса с целью диверсификации экономики монопрофильного муниципального образования, особенно в посткризисное время. Соответственно, и доля малых предприятий в общегородском объеме собственного производства организаций увеличилась с 10,4 % до 14,1 %. Тем не менее, несмотря на данные

[34] Таблица составлена на основании данных, предоставленных Администрацией Ленинск-Кузнецкого городского округа, а также данных [188; 233].

положительные тенденции, по-прежнему малый бизнес имеет относительно небольшую долю в экономике монопрофильного муниципального образования.

Средняя численность работников на малых предприятиях выросла на 20 % до 6064 человек. Несмотря на это, доля работающих на малых предприятиях в общей численности экономически активного населения уменьшилась с 15,6 % до 12,3 %.

Необходимо отметить низкий уровень заработной платы работников малых предприятий. В 2012 г. их средняя заработная плата была меньше заработной платы по городскому округу более чем на 40 % или почти на 9,9 тыс. рублей, а по области на 40 % или 9,4 тыс. рублей. Это связано не только с недостаточным уровнем доходов малых предпринимателей, но и зачастую с выплатой заработной платы «в конвертах».

Демографической ситуация, трудовые ресурсы, ситуация на рынке труда и в сфере занятости населения Ленинск-Кузнецкого городского округа

Важной особенностью рынка труда монопрофильных муниципальных образований является характеристика его трудовых ресурсов (рисунок Р.3).

Можно выделить две большие группы показателей, характеризующие трудовые ресурсы монопрофильного муниципального образования: количественные и качественные. Количественные характеристики рабочей силы определяются демографическими процессами. Учитывая то, что в современных условиях естественная убыль стала обыденным явлением, рост численности населения муниципального образования обусловливается миграционными процессами (привлечение местными органами власти жителей других населенных пунктов, регионов).

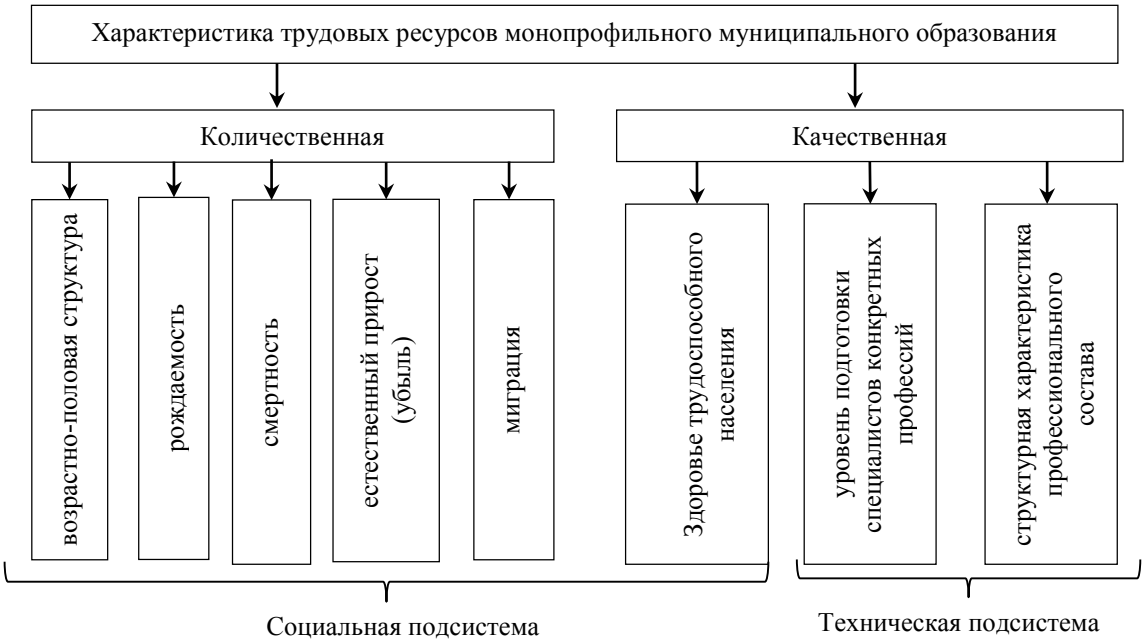


Рисунок Р.3 – Характеристика трудовых ресурсов монопрофильного муниципального образования

Основные показатели, характеризующие демографическую ситуацию Ленинск-Кузнецкого городского округа, представлены в таблицах Р.4 и Р.5.

Таблица Р.4 – Численность и возрастной состав населения Ленинск-Кузнецкого городского округа за 2008-2012 гг.

№	Показатель	2008	2009	2010	2011	2012
1	Численность постоянного населения на конец года, тыс. чел., в т.ч.:	107,7	107,2	103,7	102,6	101,9
2	– моложе трудоспособного возраста, тыс. чел.	17,5	17,7	18	18,1	18
	в % от общей численности	16,2	16,5	17,6	17,9	17,7
3	– в трудоспособном возрасте, тыс. чел.	68,2	67,2	64,2	62,3	62
	в % от общей численности	63,3	62,7	60,1	60,5	60,8
4	– старше трудоспособного возраста, тыс. чел.	22	22,3	21,5	22,2	21,9
	в % от общей численности	20,5	20,8	22,3	21,6	21,5
5	Численность экономически активного населения, тыс. чел.	47,3	45,3	45	47,8	47,6
6	Доля экономически активного населения в общей численности, %	43,9	42,3	43,4	46,6	46,7
7	Численность лиц старше трудоспособного возраста на 1 работника	0,47	0,49	0,48	0,46	0,46

Примечание – Таблица составлена на основании данных [233].

Таблица Р.5 – Демографические и миграционные показатели населения Ленинск-Кузнецкого городского округа за 2008-2012 гг.

№	Показатель	2008	2009	2010	2011	2012
1	Коэффициенты рождаемости населения (на 1000 чел. населения)	13,8	13,9	13,5	12,5	14,5
2	Коэффициенты смертности населения (на 1000 чел. населения)	16,7	17,6	17,4	16,4	16,2
3	Коэффициенты естественного прироста (убыли (-) населения (на 1000 чел. населения)	-2,9	-3,7	-3,9	-3,9	-1,7
4	Миграционный прирост (убыль), чел.	-237	74	-168	-656	-636

Примечание – Таблица составлена на основании данных [233].

Население муниципального образования в 2012 г. сократилось на 5,8 тыс. человек по сравнению с уровнем 2008 года по данным официальной статистики (рисунок Р.4). Такая тенденция к снижению свойственно не только для Ленинск-Кузнецкого городского округа, но и для всей России в целом.

Рисунок Р.4 – Динамика численности постоянного населения Ленинск-Кузнецкого городского округа за 2008-2012 гг.

Примечание – Рисунок разработан на основании данных [233].

При этом высока доля населения свыше трудоспособного населения (21,5 %), которая больше доли населения моложе трудоспособного возраста (рисунок Р.5). Эта диспропорция может быть предпосылкой для старения населения.

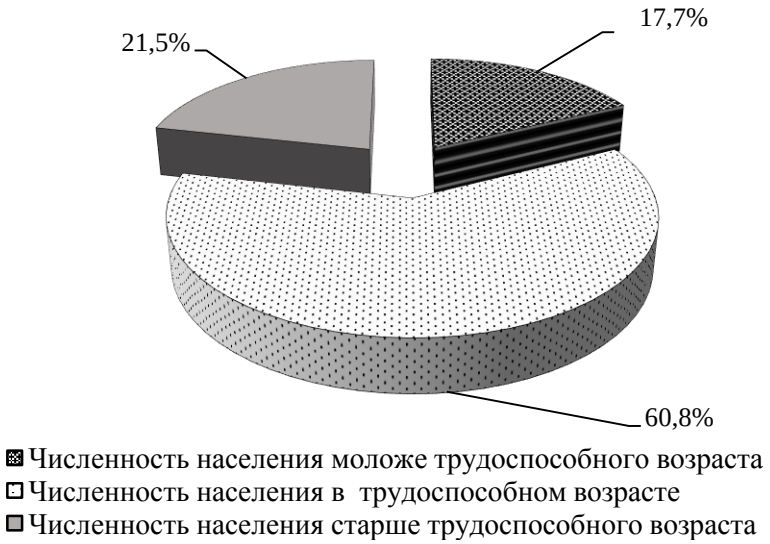


Рисунок Р.5 – Возрастной состав населения Ленинск-Кузнецкого городского округа в 2012 году

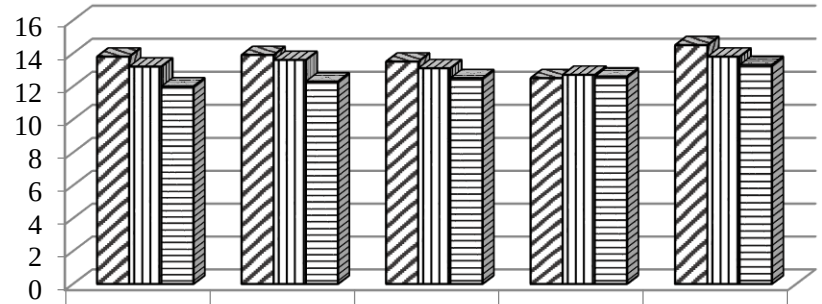
Примечание – Рисунок разработан на основании данных [233].

Главной причиной уменьшения населения является отрицательная разница между показателями рождаемости и смертности. Как показывает рисунок Р.6, показатель рождаемости в Ленинск-Кузнецком городском округе несколько лучше аналогичных среднероссийских и среднеобластных показателей. Однако высокая смертность (рисунок Р.7) приводит к тому, что показатели естественной убыли в муниципальном образовании значительно хуже, чем в среднем по Кемеровской области и России (рисунок Р.8).

Таким образом, в Ленинск-Кузнецком городском округе, как и в области в целом воспроизводство населения осуществляется на суженной основе. Несмотря на то, что в последние годы, как видно из данных таблицы Р.5, незначительно уменьшилась смертность, снижение показателей рождаемости, по-прежнему усугубляют негативные тенденции.

Сокращению населения способствует также и миграционный отток, увеличившийся за период с 2008 по 2012 гг. на 399 человек. Причинами таких негативных тенденций может быть поиск лучших условий труда и заработной платы в другом городе, улучшение жилищных условий, повышение уровня

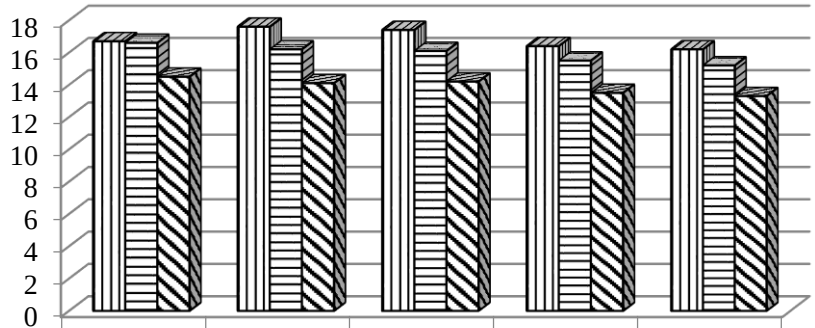
жизни, что свидетельствует о снижении привлекательности монопрофильного муниципального образования для населения.



	2008	2009	2010	2011	2012
Ленинск-Кузнецкий городской округ	13,8	13,9	13,5	12,5	14,5
Кемеровская область	13,2	13,6	13,1	12,7	13,8
Российская Федерация	12	12,3	12,5	12,6	13,3

Рисунок Р.6 – Общий коэффициент рождаемости на 1000 человек населения

Примечание – Рисунок разработан на основании данных [233].



	2008	2009	2010	2011	2012
Ленинск-Кузнецкий городской округ	16,7	17,6	17,4	16,4	16,2
Кемеровская область	16,6	16,2	16,1	15,5	15,2
Российская Федерация	14,5	14,1	14,2	13,5	13,3

Рисунок Р.7 – Общий коэффициент смертности на 1000 человек населения

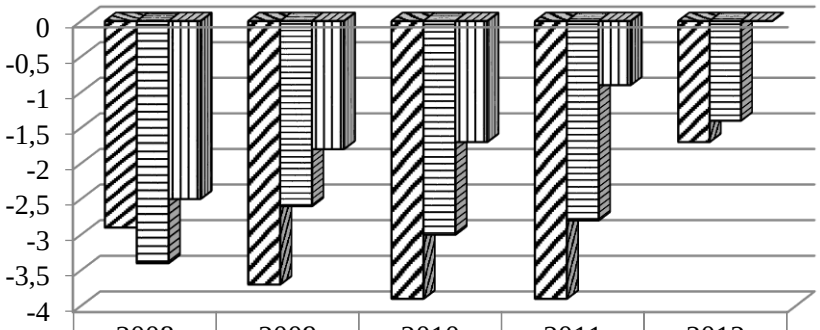
Примечание – Рисунок разработан на основании данных [233].

Таким образом, основными проблемами для монопрофильного муниципального образования в сфере демографии являются:

– дальнейшее снижение численности населения;

– старение населения (повышение среднего возраста);

– миграционный отток населения.



	2008	2009	2010	2011	2012
Ленинск-Кузнецкий городской округ	-2,9	-3,7	-3,9	-3,9	-1,7
Кемеровская область	-3,4	-2,6	-3	-2,8	-1,4
Российская Федерация	-2,5	-1,8	-1,7	-0,9	0

Рисунок Р.8 – Естественный прирост, убыль (-) населения, на 1000 человек

Примечание – Рисунок разработан на основании данных [233].

Обеспеченность объектами инфраструктуры

За период с 2008 по 2012 гг. наблюдалось сокращение объектов общественного питания, больничных учреждений, автозаправочных станций, учреждений социального обслуживания, учреждений культурно-досугового типа, что может негативно повлиять на качество жизни населения монопрофильной территории (таблица Р.6). Необходимо отметить, что доля муниципальных спортивных учреждений выросла на 10 п.п. Это может быть связано с тем, что бизнес, в т.ч. и градообразующее предприятие, отказывается от дополнительных издержек и «сбрасывает» с баланса социальные объекты.

Таблица Р.6 – Обеспеченность Ленинск-Кузнецкого городского округа объектами социальной инфраструктуры, шт.

Показатель	2008	2009	2010	2011	2012	Темп роста 2012 / 2008, %
Число объектов бытового обслуживания населения	262	269	272	316	315	120,2
Количество объектов розничной торговли и общественного питания:	409	422	428	441	465	113,7
– магазины	6	6	12	10	10	166,7
– павильоны	78	78	79	71	71	91
– палатки и киоски	12	14	16	20	20	166,7
– аптеки и аптечные магазины	23	24	24	26	26	113

– аптечные киоски и пункты – общедоступные столовые, закусочные – столовые учебных заведений, организаций, промышленных предприятий – рестораны, кафе, бары – автозаправочные станции	58 40 28 19	66 41 34 19	65 41 34 13	68 40 34 19	15 39 37 13	25,9 97,5 132,1 68,4
Число спортивных учреждений, всего, – из них муниципальные	184 118	199 128	232 198	235 185	236 179	128,3 151,7
Число детско-юношеских спортивных школ	5	5	5	5	5	100
Численность занимающихся в детско-юношеских спортивных школах	3543	3745	3621	3792	3526	99,5
Количество предприятий по утилизации и переработке бытовых и промышленных объектов	1	0	1	1	0	0
Число учреждений (отделений) социального обслуживания	18	16	16	16	16	88,9
Число дошкольных образовательных учреждений	30	31	31	31	32	106,7
Число образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования	6	6	5	5	7	116,7
Численность обучающихся в общеобразовательных учреждениях	10084	10220	10272	10459	10618	105,3
Число самостоятельных больничных учреждений	7	7	6	6	6	85,7
Число коек в самостоятельных больничных учреждениях	1562	1563	1558	1547	1469	94,1
Число поликлинических отделений	21	21	21	21	21	100
Мощность амбулаторно-поликлинических учреждений, число посещений в смену	3268	3168	3124	3124	3146	96,3
Число учреждений культурно-досугового типа	6	6	6	5	5	83,3

Примечание – Таблица составлена на основании данных [214-218; 232].

Количество проживающих в ветхом жилом фонде в Ленинск-Кузнецком городском округе уменьшается, в то время как число проживающих в аварийных жилых домах за период с 2008 по 2012гг. увеличилось в 3 раза (таблица Р.7).

Таблица Р.7 – Коммунальная сфера Ленинск-Кузнецкого городского округа

Показатель	2008	2009	2010	2011	2012	Темп роста 2012 / 2008, %
Общая площадь жилых помещений, тыс. кв. м	2352	2384	2380	2405,1	2402	102,1
Число проживающих в ветхих жилых домах, чел.	12340	6645	4991	6100	4920	39,9
Число проживающих в аварийных жилых домах, чел.	1115	5824	6579	5800	4050	363,2
Переселено из ветхих и аварийных жилых домов, чел.	859	444	997	706	-	-

Примечание – Таблица составлена на основании данных [214-218; 232].

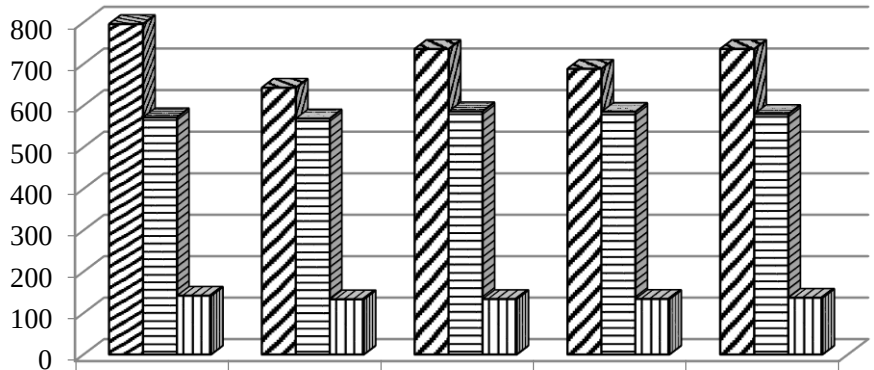
Экологическая ситуация

Таблица Р.8 – Основные параметры экологической составляющей Ленинск-Кузнецкого городского округа в период с 2008 по 2012гг.

Показатели	2008	2009	2010	2011	2012
Образование загрязняющих веществ на стационарных источниках выделения, тыс. тонн	85,7	68,9	76,3	70,61	71,4
Выбросы в атмосферу загрязняющих веществ на душу населения, кг	795,75	642,75	735,93	688,16	736,02

Примечание – Таблица составлена на основании данных [213].

Из данных таблицы Р.8 видно, что произошло незначительное снижение выбросов в атмосферу загрязняющих веществ на душу населения в период с 2008 по 2012гг. на 7,5 %. Тем не менее, данный показатель больше среднеобластного значения на 27 %, а среднероссийский показатель – в 5,4 раза (рисунок Р.9).



	2008	2009	2010	2011	2012
Ленинск-Кузнецкий городской округ	795,75	642,75	735,93	688,16	736,02
Кемеровская область	571,9	568,8	586,1	584,8	579,6
Российская Федерация	141,8	133,17	133,8	133,95	136,9

Рисунок Р.9 – Выбросы загрязняющих веществ на душу населения, кг

Примечание – Рисунок разработан на основании данных [213; 233]

Монопрофильное муниципальное образование «Ленинск-Кузнецкий городской округ» в настоящий момент является одним из наиболее экологически неблагоприятных территорий Кемеровской области. Это связано с тем, что на территории муниципального образования градообразующей отраслью является угледобывающая. Поэтому в настоящее время необходим соответствующий комплекс мер, направленных на снижение экологической нагрузки на население монопрофильного муниципального образования, реализуемых не только муниципалитетом, но и градообразующим предприятием и другими хозяйствующими субъектами.

Приложение С

(обязательное)

Общие социально-экономические показатели Ленинск-Кузнецкого городского округа согласно мониторинга состояния монопрофильных муниципальных образований, проводимого Министерством регионального развития РФ

Таблица С.1 – Общие социально-экономические показатели Ленинск-Кузнецкого городского округа согласно мониторинга состояния монопрофильных муниципальных образований[35]

№ п/п	Показатели	2008	2009	2010	2011	2012	Темп роста / Изме-нение 2012/ 2008, % / п.п.
1. Характеристика населения							
1	Численность постоянного населения на конец года, чел.	107,7	107,2	103,7	102,6	101,9	94,6
2	Численность экономически активного населения, чел.	47,3	45,3	45	47,8	47,6	100,6
3	Численность постоянного населения моложе трудоспособного возраста, чел.	17,5	17,7	18	18,1	18	102,9
4	Численность постоянного населения в трудоспособном возрасте, чел.	68,2	67,2	64,2	62,3	62	90,9
5	Численность постоянного населения, которое старше трудоспособного возраста, чел.	22	22,3	21,5	22,2	21,9	99,6

[35] Таблица составлена основе расчетов автора, исходя из данных Кемеровостата и Администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа

6	Процент населения, которое моложе трудоспособного возраста в общей численности населения, %	16,2	16,5	17,6	17,9	17,7	109,3
7	Численность населения старше трудоспособного возраста на 1 работника	0,47	0,49	0,48	0,46	0,46	97,9
2. Рынок труда, занятость и доходы населения города							
1	Уровень безработицы, %	1,8	3,6	2,3	1,8	1,4	-0,4
2	Признано в установленном порядке безработными, чел.	1252	2395	1494	1198	900	71,9
3	Просроченная задолженность по заработной плате на конец периода, тыс. руб.	0	0	0	0	0	0
4	Число работников, перед которыми есть просроченная задолженность по заработной плате, чел.	0	0	0	0	0	0
5	Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата, тыс. руб.	14455	15610	17056	19080	24127	166,9
6	Региональный уровень минимального прожиточного минимума, рублей	3985	4299	4648	5263	5619	141,0
7	Объем расходов на программы, предусматривающие дополнительные меры по снижению напряженности на рынке труда, тыс. руб.	–	45349,2	55991,5	21753,3	0	0
8	Расходы консолидированного бюджета субъекта на региональные (муниципальные) программы поддержки малого и среднего предпринимательства за отчетный период, тыс. руб.	–	63195,8	117184,8	60578,4	44515,6	70,4
9	Расходы на капитальный ремонт многоэтажных жилых зданий за счет средств, выделенных Фондом содействия	–	85825	105383,3	16651	31170	36,3

	реформированию ЖКХ, тыс. руб.						
10	Среднесписочная численность работников на предприятиях малого и среднего бизнеса (оценка) за период с начала года, чел.	5040	5747	5477	5858	6064	120,3
3. Производственный и технологический потенциал города							
1	Отгружено товаров, выполнено работ и услуг (без НДС, акцизов и других аналогичных платежей) по крупным и средним организациям, млн. руб.	16634	14208	17593	19576,4	27394,4	164,7
2	Темп роста товаров собственного производства, выполненных работ и услуг собственными силами (без НДС, акцизов и других аналогичных платежей) по крупным и средним организациям, за период с начала года в % к соответствующему периоду прошлого года, %	–	85,42	123,82	111,27	139,94	54,52
3	Объем инвестиций в основной капитал, млн. руб.	6241	3919	4743	7902	8639,1	138,4
4	Доля убыточных организаций, %	36,6	37,9	34,6	16,7	14,8	-21,8
5	Финансовые результаты деятельности крупных и средних организаций (сальдо прибылей и убытков), млн. руб.	1902	-800	1207	7284	6006	315,8
6	Объем кредиторской задолженности предприятий и организаций, млн. руб.	20218	17972	22910	28508	23617	116,8
7	Объем дебиторской задолженности предприятий и организаций, млн. руб.	5453	3082	4565	13426	7372	135,2
4. Социальные последствия кризисных явлений							
1	Количество забастовок, ед.	0	0	0	0	0	0

2	Численность работников, непосредственно вовлеченных в забастовку в отчетном периоде, чел.	0	0	0	0	0	0
3	Случаи общественных акций, манифестаций, митингов, ед.	0	0	0	0	0	0

Приложение Т

(обязательное)

Расчет отдельных показателей для методики оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования

1. Индекс развития человеческого потенциала

Результаты расчета индекса развития человеческого потенциала приведены в таблице Т.1, которая подготовлена, исходя из данных ПРООН [144].

Формула для расчета индекса развития человеческого потенциала (Т.1):

$$ИРЧП = \sqrt[3]{I_1 \times I_2 \times I_3}, \quad (Т.1)$$

где ИРЧП – индекс развития человеческого потенциала;

I_1 – Индекс доходов;

I_2 – Индекс образования;

I_3 – Индекс продолжительности предстоящей жизни при рождении.

Каждый из индексов рассчитывается по формуле (Т.2):

$$I = (fact-min) / (max-min), \quad (Т.2)$$

где fact – фактическое значение показателя;

min и max – соответственно минимальное и максимальное значения показателей.

Формула для расчета индекса доходов (Т.3):

$$I_1 = (\ln(fact)-\ln(163) / (\ln(108211)-\ln(163)), \quad (Т.3)$$

где 163 и 108211 – это минимальное и максимальное значение среднедушевого реального валового муниципального продукта, рассчитанного по паритету покупательной способности в долларах США.

Формула для расчета индекса образования (Т.4):

$$I_2 = (\sqrt{MYSI} \times EYSI)/0,951, \quad (Т.4)$$

где 0,951 – комбинированный индекс образования;

MYSI – индекс средней продолжительности обучения, который рассчитывается по формуле (Т.5):

MYSI = (MYS-0) / (13,2-0), (Т.5)

где MYS – средняя продолжительность обучения населения в возрасте от 15 лет и старше, в годах;

EYSI – индекс ожидаемой продолжительности обучения, который рассчитывается по формуле (Т.6):

EYSI = (EYS-0) / (20,6-0), (Т.6)

где EYS – ожидаемая средняя продолжительность обучения населения, еще получающего образование.

Формула для расчет индекса ожидаемой продолжительности жизни (Т.7):

I_3 = (fact-20) / (83,2-20), (Т.7)

где 83,2 и 20 – это максимальное и минимальное значения для данного индекса.

ИРЧП может принимать значения от 0 до 1. Считается, что регионы (муниципальные образования) с индексом ниже 0,5 имеют низкий уровень человеческого развития; 0,5 – 0,76 – средний уровень; 0,76 и больше – высокий уровень развития.

Таблица Т.1 – Расчет индекса развития человеческого потенциала Ленинск-Кузнецкого городского округа за 2008-2012гг.[36]

Показатель	2008	2009	2010	2011	2012
Индекс развития человеческого потенциала	**0,734**	**0,726**	**0,736**	**0,737**	**0,763**
1. Индекс доходов	*0,645*	*0,620*	*0,643*	*0,642*	*0,707*
ВМП на душу населения по паритету покупательной способности, долларов США	10767,09	9156,88	10632,83	10541,44	16105,45
Валовый муниципальный продукт на душу населения, рублей	154400	132500	169700	190800	268800
Паритет покупательной способности рубль-доллар	14,34*	14,47*	15,96*	18,1**	16,69**
2. Индекс образования	*0,750*	*0,750*	*0,750*	*0,750*	*0,750*
MYSI – Индекс средней продолжительности обучения	0,742	0,742	0,742	0,742	0,742
Средняя продолжительность обучения населения в возрасте от 15 лет и старше, в годах***	9,8	9,8	9,8	9,8	9,8
EYSI – Индекс ожидаемой продолжительности обучения	0,684	0,684	0,684	0,684	0,684
Ожидаемая средняя продолжительность обучения для взрослых в возрасте до 25 лет***	14,1	14,1	14,1	14,1	14,1
3. Индекс продолжительности предстоящей жизни при рождении	*0,816*	*0,824*	*0,826*	*0,832*	*0,838*
Продолжительность предстоящей жизни при рождении	71,6	72,1	72,2	72,6	72,9

[36] Примечания к таблице:

* Данные официальной статистики [233].

** Из-за отсутствия данных по паритету покупательной статистики за 2011 и 2012 гг. использован курс Биг-Мака. [185]. Курс БигМака – неофициальный способ определения паритета покупательной способности (ППС). Индекс БигМака основан на теории ППС, по которой валютый курс должен уравнивать стоимость корзины товаров в разных странах, только вместо корзины берется один стандартный бутерброд, выпускаемый компанией McDonald's повсеместно. Делается это для того, чтобы определить реальные обменные курсы валют различных государств. Такие исследования журнал «The Economist» ведет с 1986 года.

*** Из-за отсутствия статистических данных на муниципальном уровне по показателям средней продолжительности обучения населения и ожидаемой средней продолжительности обучения населения, взяты данные по российским показателям [57].

**** Из-за отсутствия статистических данных на муниципальном уровне взято значение продолжительности жизни по Кемеровской области. При этом из-за отсутствия данных за 2011-2012г. принято допущение, что темп роста продолжительности жизни составит 0,0051 (среднее арифметическое темпов роста за 2008-2010гг.).

2. Модифицированный индекс Херфиндаля-Хиршмана (таблица Т.2)

Формула для расчета Модифицированного индекса Херфиндаля-Хиршмана (Т.8):

$$H = 1 - \sum_{i=1}^{n} p_i^2 , \qquad \text{(Т.8)}$$

где i – отрасли, представленные на монопрофильной территории;

p_i – доля i-той отрасли в валовом муниципальном продукте.

Таблица Т.8 – Расчет модифицированного индекса Херфиндаля-Хиршмана для Ленинск-Кузнецкого городского округа за 2008-2012гг.[37]

Показатели	2008	2009	2010	2011	2012
Модифицированный индекс Херфиндаля-Хиршмана	**0,420**	**0,433**	**0,368**	**0,436**	**0,346**
Валовый муниципальный продукт, в т. ч. по отраслям:	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Добыча полезных ископаемых	0,732	0,723	0,774	0,713	0,790
Обрабатывающие производства	0,194	0,193	0,171	0,229	0,166
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	0,074	0,084	0,055	0,058	0,044

3. Интегральный показатель эластичности монопрофильного муниципального образования (таблица Т.9)

Таблица Т.9 – Интегральный показатель эластичности в Ленинск-Кузнецком городском округе за 2009-2012гг., доли единиц

Показатели	2009	2010	2011	2012
Интегральный показатель эластичности	5,23	1,17	1,42	1,01
1. Эластичность объема промышленного производства	25,62	2,00	1,96	2,19
Изменение объема промышленного производства монопрофильного муниципального образования	-0,16	0,21	0,11	0,33
Изменение объема промышленного производства градообразующего предприятия	0,01	0,11	-0,05	0,15
2. Эластичность среднемесячной заработной платы	0,97	1,03	0,88	1,16
Изменение показателя среднемесячной заработной платы в монопрофильном муниципальном образовании	1,08	1,09	1,12	1,26
Изменение показателя среднемесячной заработной	1,11	1,06	1,27	1,09

[37] Таблица рассчитана на основе данных [233].

платы на градообразующем предприятии				
3. Эластичность инвестиций	5,74	0,77	1,66	0,35
Изменение инвестиций в монопрофильном муниципальном образовании	-0,46	0,19	0,50	0,09
Изменение инвестиций в градообразующем предприятии	-0,08	0,25	0,30	0,25

Приложение У

(обязательное)

Исходные данные по индикаторам экспресс-анализа и развернутого анализа Методики для оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений монопрофильной территории г. Ленинск-Кузнецкий и градообразующего предприятия ОАО «СУЭК-Кузбасс»

Таблица У.1 – Исходная информация для расчета комплексного показателя уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования по индикаторам экспресс-анализа Методики

Наименование разделов / подразделов	Ключевой показатель	Характеристика	2008	2009	2010	2011	2012
1. Социально-трудовые отношения градообразующего предприятия							
1.1 Социальная подсистема	Доля населения монопрофильной территории, занятого на градообразующем предприятии	Рассчитывается как отношение количества населения, занятого на градообразующем предприятии, к общей численности работающего населения монопрофильного муниципального образования.	0,32	0,31	0,28	0,26	0,29
1.2 Техническая подсистема	Уровень инвестиций в развитие человеческого капитала и модернизацию производства, осуществленных градообразующим предприятием	Рассчитывается как соотношение инвестиций в модернизацию производства и развитие человеческого капитала градообразующего предприятия к совокупному размеру инвестиций монопрофильного муниципального образования.	1,02	1,50	1,59	1,30	1,53

1.3 Институцио-нальная подсистема	Рентабельность деятельности градообразующего предприятия	Рассчитывается как частное от деления показателя валовой прибыли градообразующего предприятия к его выручке.	0,298	0,263	0,205	0,338	0,505
2. Социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования							
2.1 Социальная подсистема	Уровень безработицы	Определяется как соотношение количества безработного населения, зарегистрированного на бирже труда, к сумме общей численности занятого и безработного населения.	0,018	0,036	0,023	0,018	0,014
2.2 Техническая подсистема	Уровень высококвалифицированного труда	Рассчитывается как отношение количества высококвалифицированных работников в общей численности экономически активного населения монопрофильного муниципального образования.	0,193	0,197	0,204	0,209	0,215
2.3 Институцио-нальная подсистема	Мероприятия в области занятости	Рассчитывается как отношение фактического и планового значения расходов местного бюджета на реализацию мероприятий по программам занятости.	0,964	1,002	0,975	0,999	1,001
3. Устойчивое развитие социально-трудовых отношений в целом							
3.1 Социальная подсистема*	Развитие социального партнерства	Рассчитывается как отношение количества работающего населения, выполняющего трудовую деятельность в правовом поле социального партнерства, и общей численности занятого населения монопрофильного муниципального образования.	0,324	0,312	0,276	0,262	0,286
3.2 Техническая подсистема	Социальная ответственность градообразующего предприятия в области экологии	Определяется как соотношение затрат градообразующего предприятия в области охраны окружающей среды к совокупному размеру инвестиций монопрофильного муниципального образования.	0,01	0,02	0,02	0,02	0,01

3.3 Институцио-нальная подсистема	Мероприятия по развитию социальной активности	Определяется как отношение фактического и планового значения расходов бюджета монопрофильной территории на реализацию мероприятий по программам развития институтов гражданского общества и социально ориентированного предпринимательства	1,026	1,710	1,975	1,050	1,028

Примечания:

* По официальным данным в г. Ленинск-Кузнецкий действует единственное Соглашение о сотрудничестве (социальном партнерстве) между Администрацией Кемеровской области и ОАО «СУЭК-Кузбасс».

Показатели в таблице рассчитаны автором на основе данных [213; 233; 188; 195-199; 220-222; 202-204; 231].

Таблица У.2 – Исходная информация для расчета комплексного показателя уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования по подблоку развернутого анализа Методики*

Наименование подраздела	Ключевой показатель	Характеристика	2008	2009	2010	2011	2012
1. Социально-трудовые отношения градообразующего предприятия							
1.1 Социальная подсистема	Доля фонда заработной платы градообразующего предприятия	Рассчитывается как отношение фонда заработной платы на градообразующем предприятии к фонду заработной платы предприятий монопрофильного муниципального образования	0,310	0,297	0,242	0,261	0,280
	Уровень жизни работников градообразующего предприятия	Рассчитывается как соотношение среднегодового дохода работников градообразующего предприятия к значению прожиточного минимума.	5,685	5,841	5,735	6,415	6,568
	Доля объектов социальной инфраструктуры города,	Рассчитывается как процентное отношение числа объектов социальной инфраструктуры,	0,029	0,023	0,011	0,011	0,011

	находящихся на балансе градообразующего предприятия	находящихся на балансе градообразующего предприятия, к общему количеству объектов социальной инфраструктуры монопрофильного муниципального образования					
1.2 Техническая подсистема	Уровень производственного травматизма на градообразующем предприятии	Количество несчастных случаев на градообразующем предприятии, приходящихся на 1000 работающих за год	3,262	2,549	3,377	2,234	1,691
	Уровень квалификации работников градообразующего предприятия	Количество ежегодно повышающих квалификацию работников к общему количеству работников на градообразующем предприятии	0,104	0,123	0,128	0,156	0,168
	Доля градообразующего предприятия в общем объеме промышленного производства муниципального образования	Характеризует уровень монопрофильности экономики. Рассчитывается как процентное отношение объема промышленного производства градообразующего предприятия к общему объему промышленного производства монопрофильного муниципального образования	0,761	0,782	0,765	0,713	0,790
	Кадровая устойчивость	Рассчитывается на основе коэффициента текучести кадров как соотношение средней текучести кадров к общему количеству занятых на градообразующем предприятии.	0,149	0,123	0,151	0,136	0,128
1.3 Институцио-нальная подсистема	Финансовая устойчивость градообразующего предприятия	Рассчитывается как отношение суммы Раздела III бухгалтерского баланса «Собственный капитал» и Раздела IV «Долгосрочные обязательства» к валюте баланса.	0,243	0,522	0,452	0,159	0,544
	Коэффициент заемных средств градообразующего предприятия	Рассчитывается как частное от деления суммы заемных средств на валюту баланса	0,788	0,853	0,901	0,855	0,872

2. Социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования							
1.1 Социальная подсистема	Уровень оплаты труда в монопрофильном муниципальном образовании	Отношение средней номинальной начисленной заработной платы трудоспособного населения к величине прожиточного минимума	3,627	3,631	3,670	3,625	4,294
	Нагрузка незанятого населения на одну заявленную вакансию	Рассчитывается как соотношение количества незанятого населения и количества имеющихся вакансий	4,052	6,196	1,663	0,879	0,656
	Доля занятых в малом предпринимательстве в общей численности занятых в экономике	Рассчитывается как отношение занятых в малом предпринимательстве к общей численности занятых в экономике муниципального образования	0,107	0,127	0,122	0,123	0,127
	Динамика объектов социальной инфраструктуры монопрофильного муниципального образования	Рассчитывается как темп ввода / выбытия объектов социальной инфраструктуры монопрофильного муниципального образования	1,010	1,044	1,318	0,954	0,989
1.2 Техническая подсистема	Уровень профессиональных заболеваний	Количество профессиональных заболеваний на 10 000 занятых	16,84	16,11	18,6	17,57	12,61
	Соблюдение условий охраны и безопасности труда	Рассчитывается как отношение численности работников, занятых в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда, к общей численности занятого населения монопрофильного муниципального образования.	0,697	0,576	0,723	0,736	0,789
1.3 Институцио-нальная подсистема	Уровень обеспечения участия в общественных работах и временном трудоустройстве	Доля незанятого населения, обеспеченного временным трудоустройством и общественными работами, к общему количеству незанятого населения	0,887	0,991	0,995	0,967	0,819
	Социальная поддержка населения	Исполнение плана органами местного самоуправления программ по социальному развитию	0,925	0,911	0,967	0,928	0,978
3. Устойчивое развитие социально-трудовых отношений в целом							

3.1 Социальная подсистема **	Объем и доступность раскрываемой информации о деятельности градообразующего предприятия, в том числе, социальной	Наличие нефинансовых (социальных) отчетов у градообразующего предприятия****	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5
	Уровень социальной ответственности бизнеса***	Доля социально ответственных и социально ориентированных работодателей в общем количестве хозяйствующих субъектов монопрофильного муниципального образования	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
	Возможности перехода социальной ответственности в рамках социально-трудовых отношений градообразующего предприятия к социальной ответственности в рамках социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования	Доля объема затрат градообразующих предприятий на программы и проекты монопрофильного муниципального образования и региона в общем объеме годовой прибыли градообразующих предприятий	0,083	0,205	0,204	0,157	0,056
1.2 Техническая подсистема	Социальная ответственность градообразующего предприятия в области охраны и безопасности труда	Рассчитывается как отношение суммы расходов градообразующего предприятия на социальную поддержку и программы повышения безопасности труда к общей численности занятых на градообразующем предприятии.	41,95	37,61	95,31	103,3	102,9
	Уровень экологической нагрузки на жителей	Выбросы в атмосферу загрязняющих веществ на одного жителя, кг	795,7	642,8	735,9	688,2	736,0
1.3 Институцио-нальная подсистема	Поддержка малого бизнеса	Исполнение плана органами местного самоуправления по программе поддержки малому бизнес	0,932	0,983	0,890	0,750	0,754

	Доля налоговых поступлений в бюджет от градообразующего предприятия	Рассчитывается как отношение налоговых поступлений в бюджет от градообразующего предприятия к общему объему доходов местного бюджета	0,248	0,293	0,264	0,285	0,294

Примечания:

* Показатели в таблице рассчитаны на основе данных [213; 233; 188; 195-199; 220-222; 202-204; 231].

Все показатели для единообразия представлены в виде коэффициентов.

** При расчете данного раздела не используется часть показателей (занятость в рамках социально ответственного бизнеса, показатель социальных расходов на одного работника, инициатива и роль органов власти и населения в становлении социального партнерства), т.к. отсутствуют статистические данные.

*** Всероссийский перечень социально ответственных предприятий и организаций [190].

**** Показатель анализируется экспертным путем и проставляется коэффициент: 0,3 – если нет публичного раскрытия информации; 0,6 – ежегодное составление отчета о деятельности организации, содержащего информацию сверх установленной законодательно; 0,9 – публичное размещение ежегодного отчета, в том числе о социальной деятельности, на официальном сайте, в СМИ и др.

ОАО «СУЭК-Кузбасс» на постоянной основе публикует Корпоративный социальный отчет, а также Социальный отчет «СУЭК-Регионам» [191-194; 208-210], поэтому в данном случае проставляется коэффициент 2,5.

Приложение Ф

(справочное)

Линии тренда прогноза по показателям экспресс-анализа для расчета уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия ОАО «СУЭК-Кузбасс» и монопрофильной территории г. Ленинск-Кузнецкий

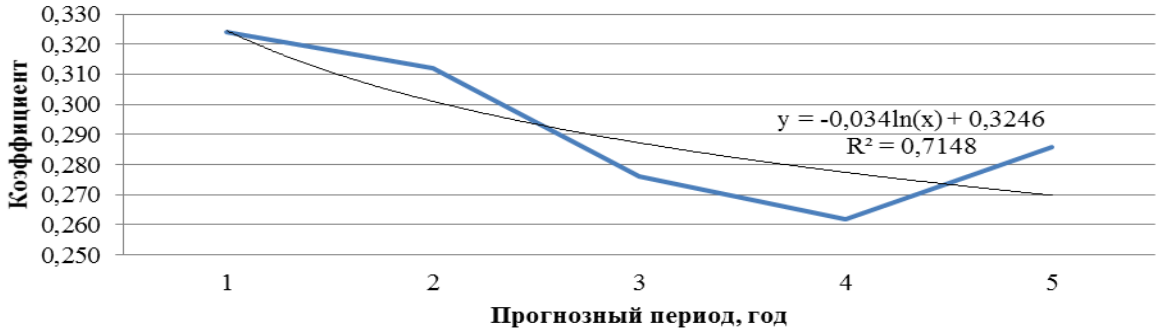


Рисунок Ф.1 – Доля населения монопрофильной территории, занятого на градообразующем предприятии

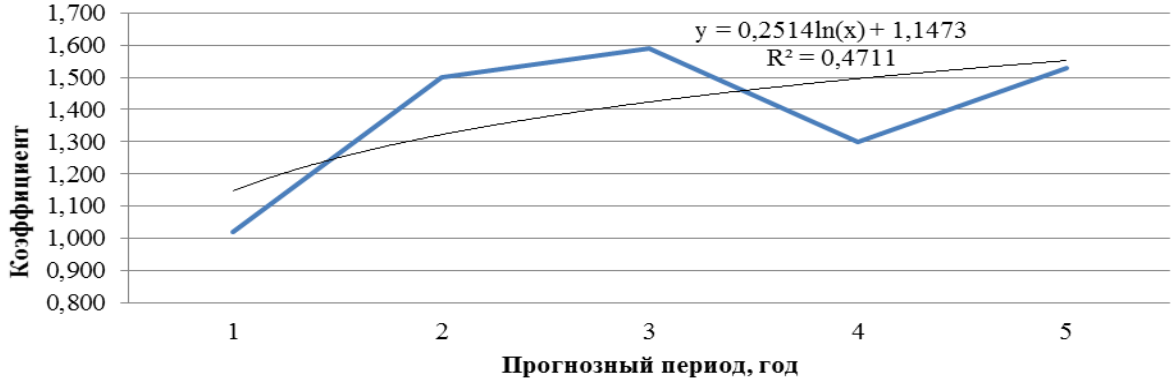


Рисунок Ф.2 – Уровень инвестиций в развитие человеческого капитала и модернизацию производства, осуществленных градообразующим предприятием

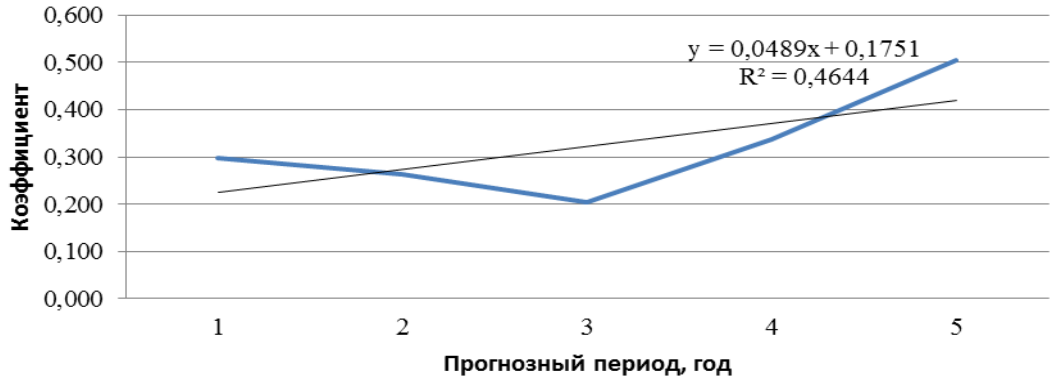


Рисунок Ф.3 – Рентабельность деятельности градообразующего предприятия

Рисунок Ф.4 – Уровень безработицы

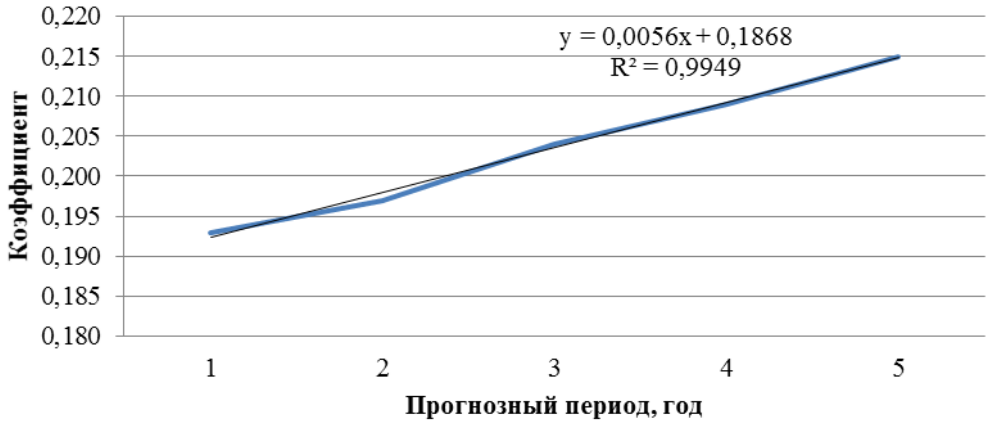


Рисунок Ф.5 – Уровень высококвалифицированного труда

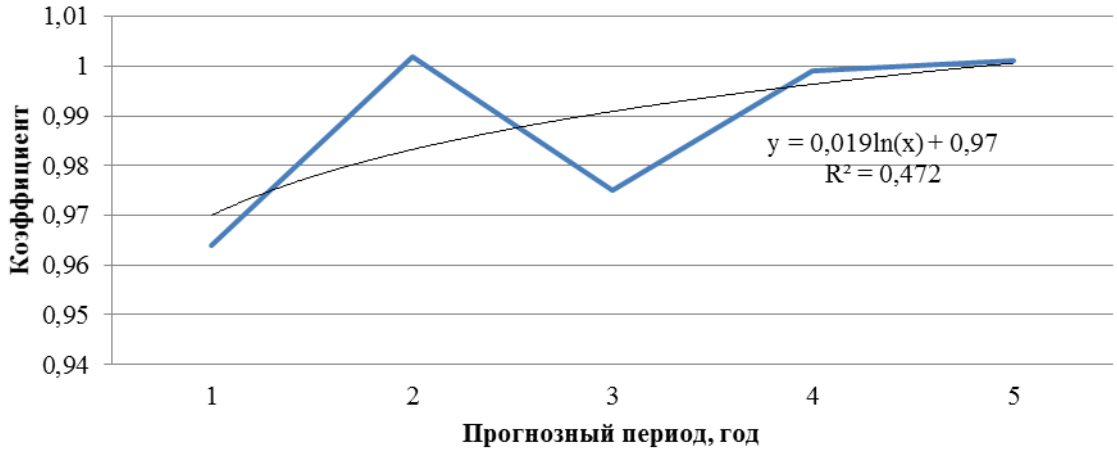


Рисунок Ф.6 – Мероприятия в области занятости

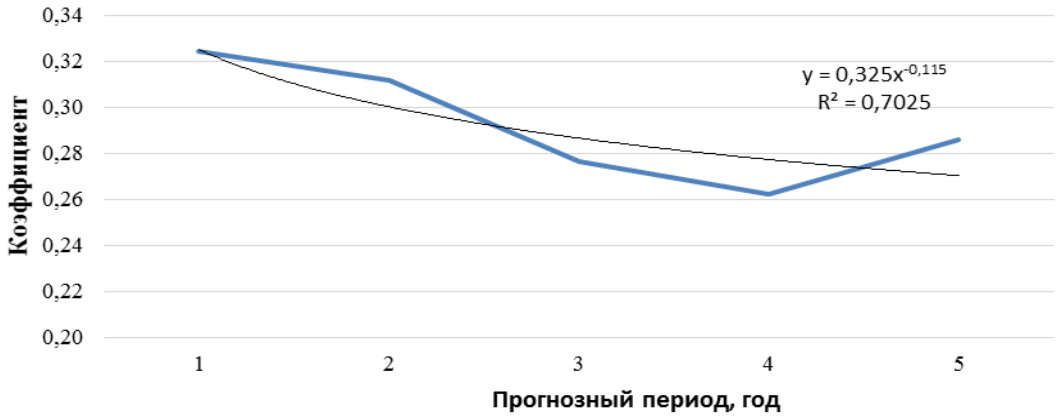


Рисунок Ф.7 – Развитие социального партнерства

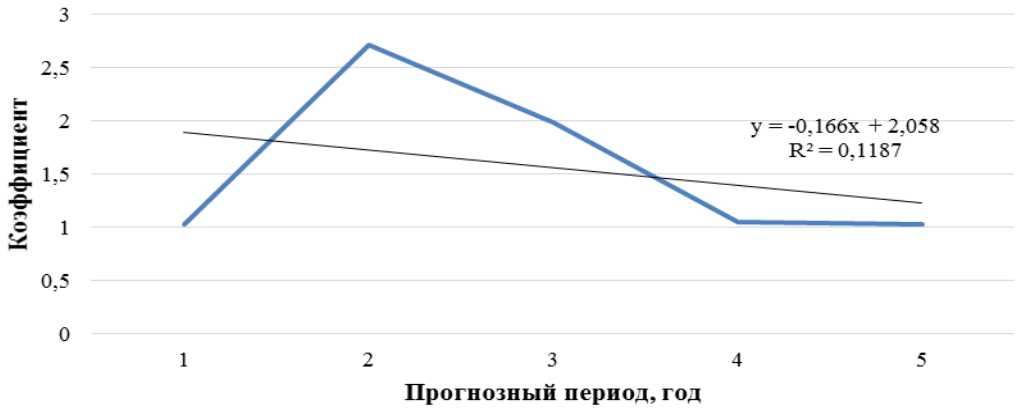


Рисунок Ф.8 – Социальная ответственность градообразующего предприятия в области экологии