

Социальные ориентации
руководителей российских
предприятий и кадровые
ИННОВАЦИИ

И.Б. Гурков

Общие задачи исследования

- Проследить динамику инновационной деятельности в основных отраслях промышленности
- Определить факторы, определяющие интенсивность и успешность инновационной активности предприятий
- Определить, какие инновации ведут к наибольшему выигрышу в конкурентной борьбе

Дополнительные задачи

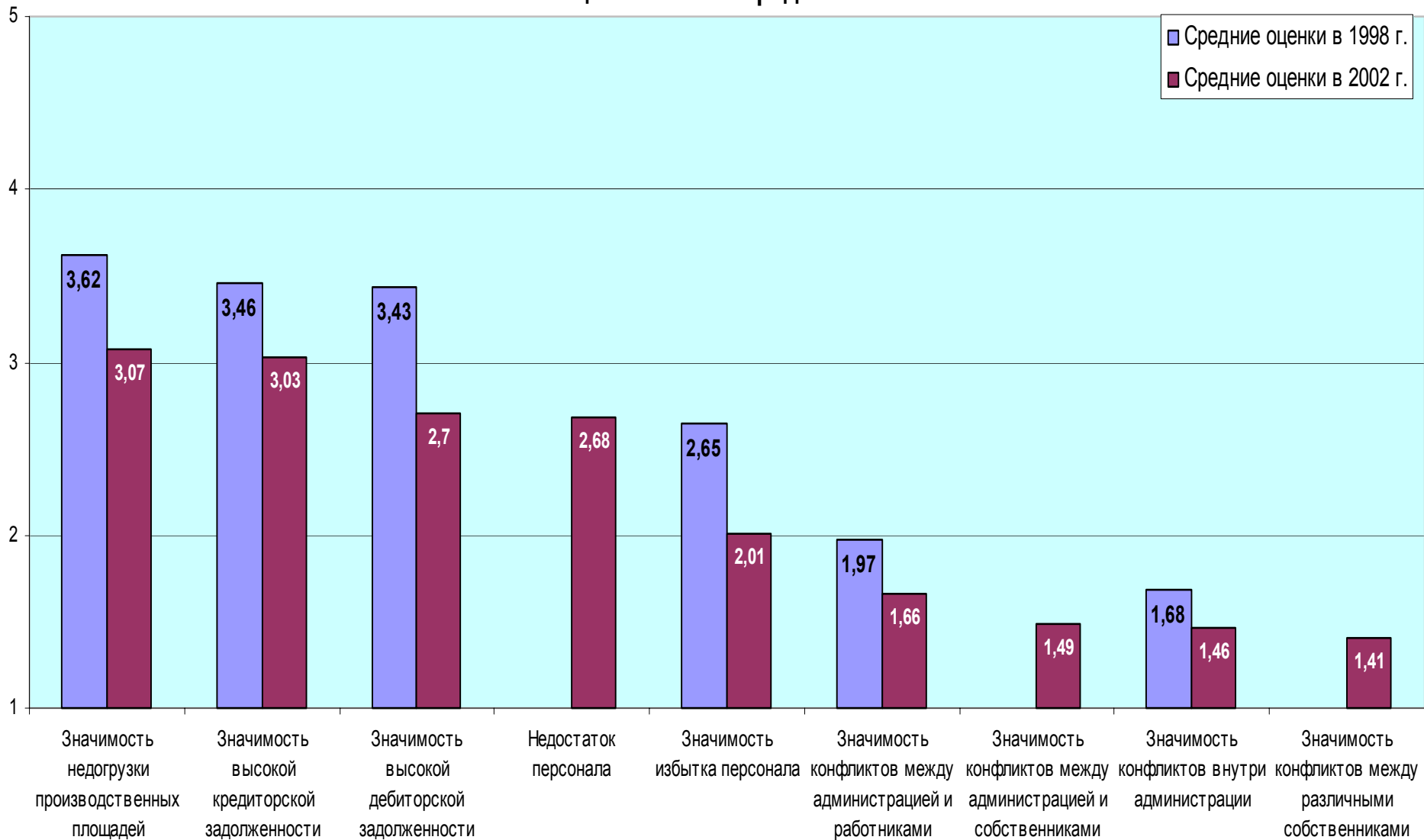
- Определение общих целей деятельности фирмы, заявленных директорами
- Выделение субъективной важности социальных аспектов деятельности
- Определение форм методов реализации социальной политики и направлений кадровых инноваций на предприятиях

Эмпирическая база исследования

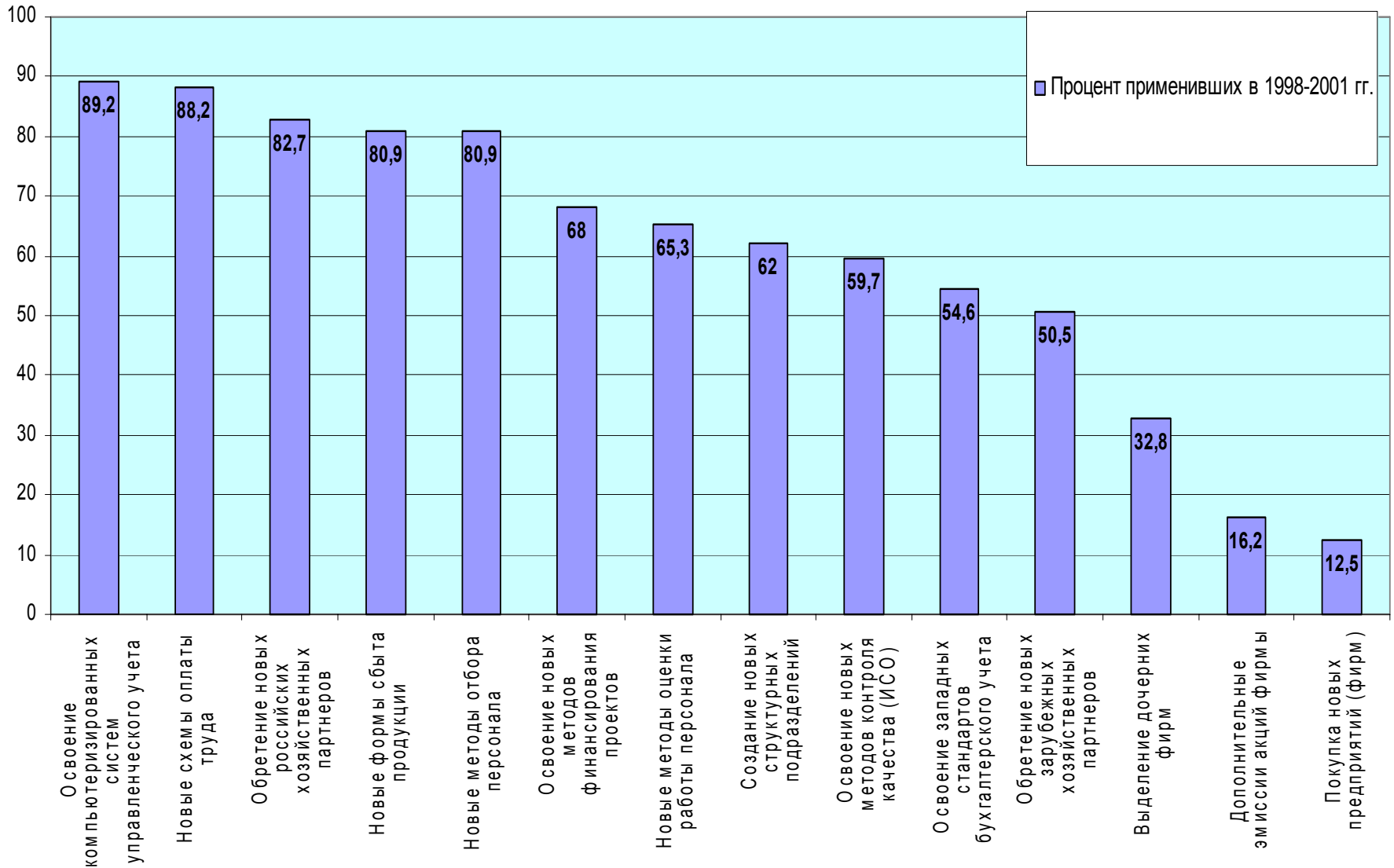
- Опрос в июле-декабре 2002 г. 1400 директоров
- Опрос в октябре 2000 г. 740 директоров
- Опрос в октябре 1998 г. 740 директоров

Опрошенные – руководители средних и крупных промышленных предприятий всех основных отраслей из 78 субъектов федерации

Сравнение остроты проблем функционирования предприятий в конце 1998 г. и в середине 2002 г.



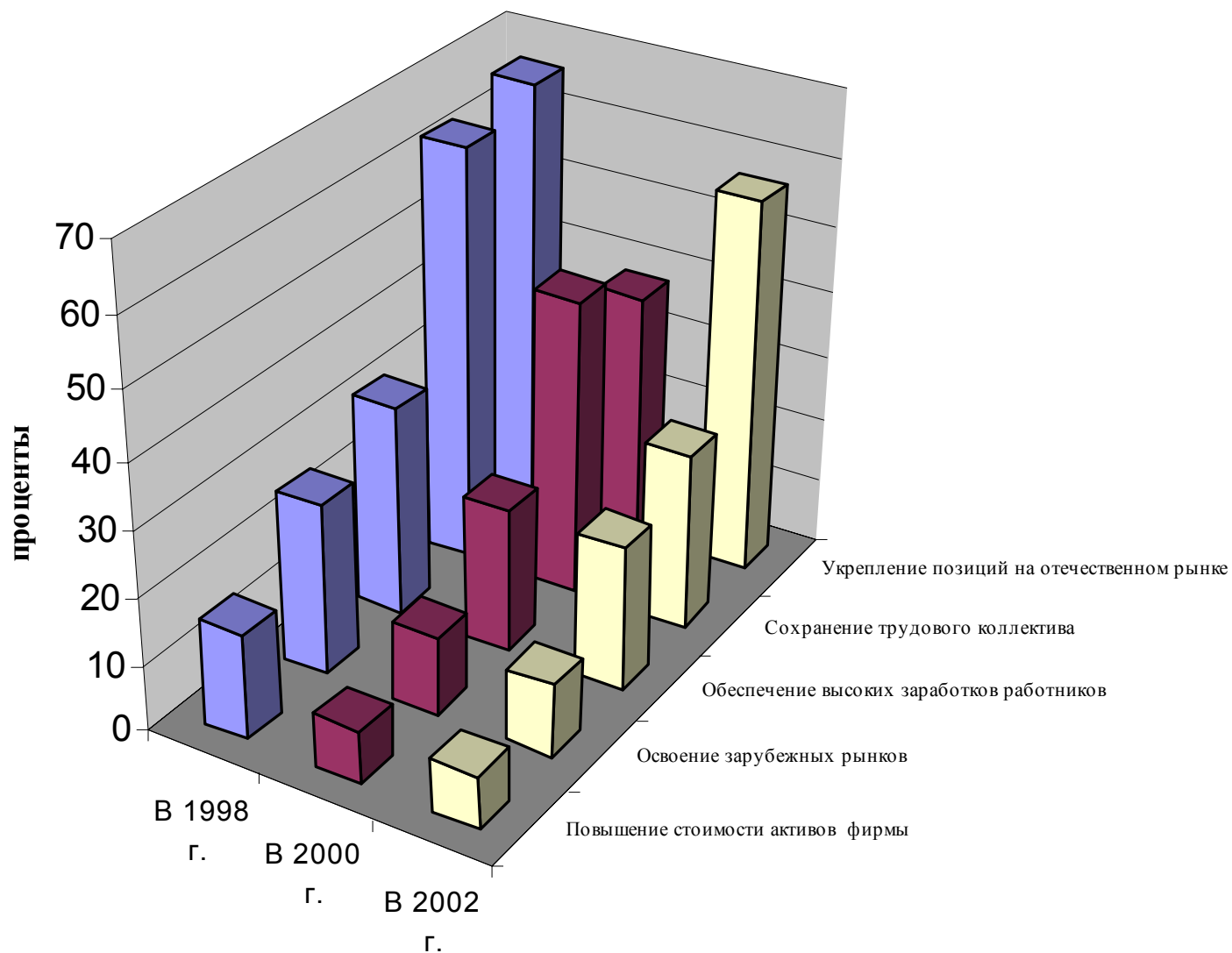
Процент предприятий, применявших в 1998-2001 гг. нововведения



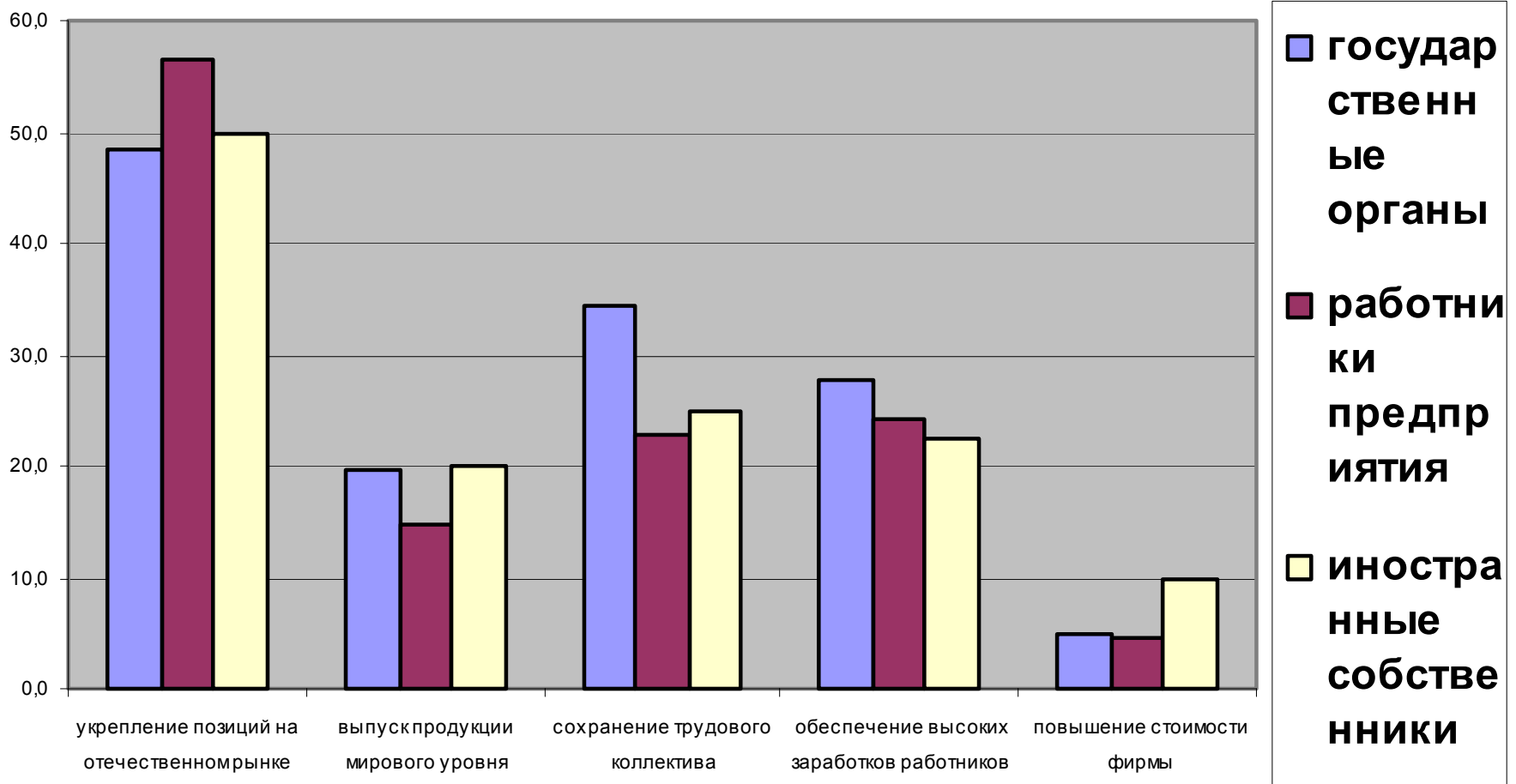
Основные цели, заявленные руководителями предприятий (%% указавших)

Цель	В 1998 г.	В 2000 г.	В 2002 г.
Укрепление позиций на отечественном рынке	66	38	557
Сохранение трудового коллектива	63	45	27
Выпуск продукции соответствующей мировому уровню	50	54	22
Обеспечение высоких заработков работников	32	22	22
Освоение зарубежных рынков	26	12	11
Повышение стоимости активов фирмы	16	8	8

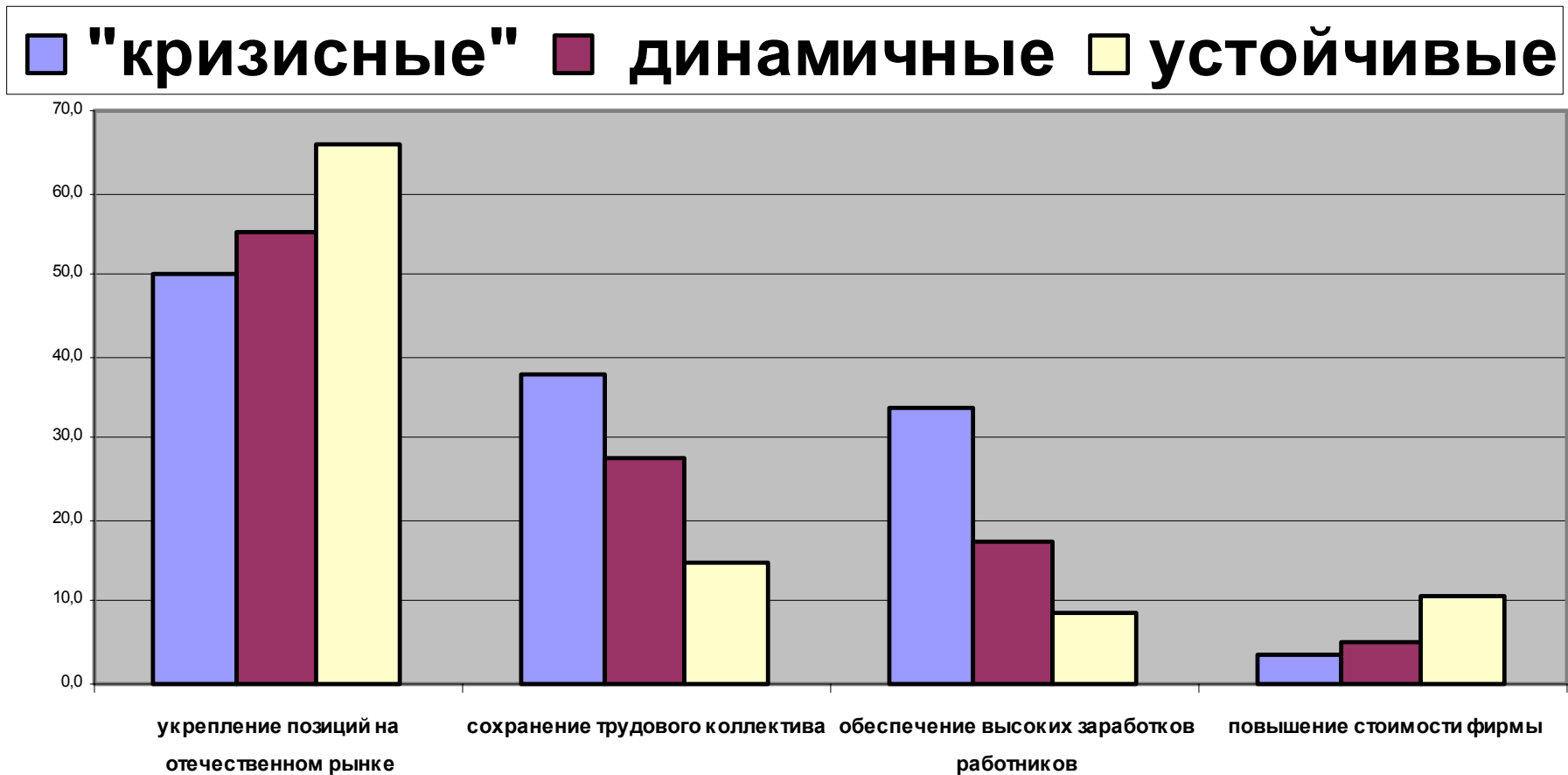
Динамика целеполагания руководителей



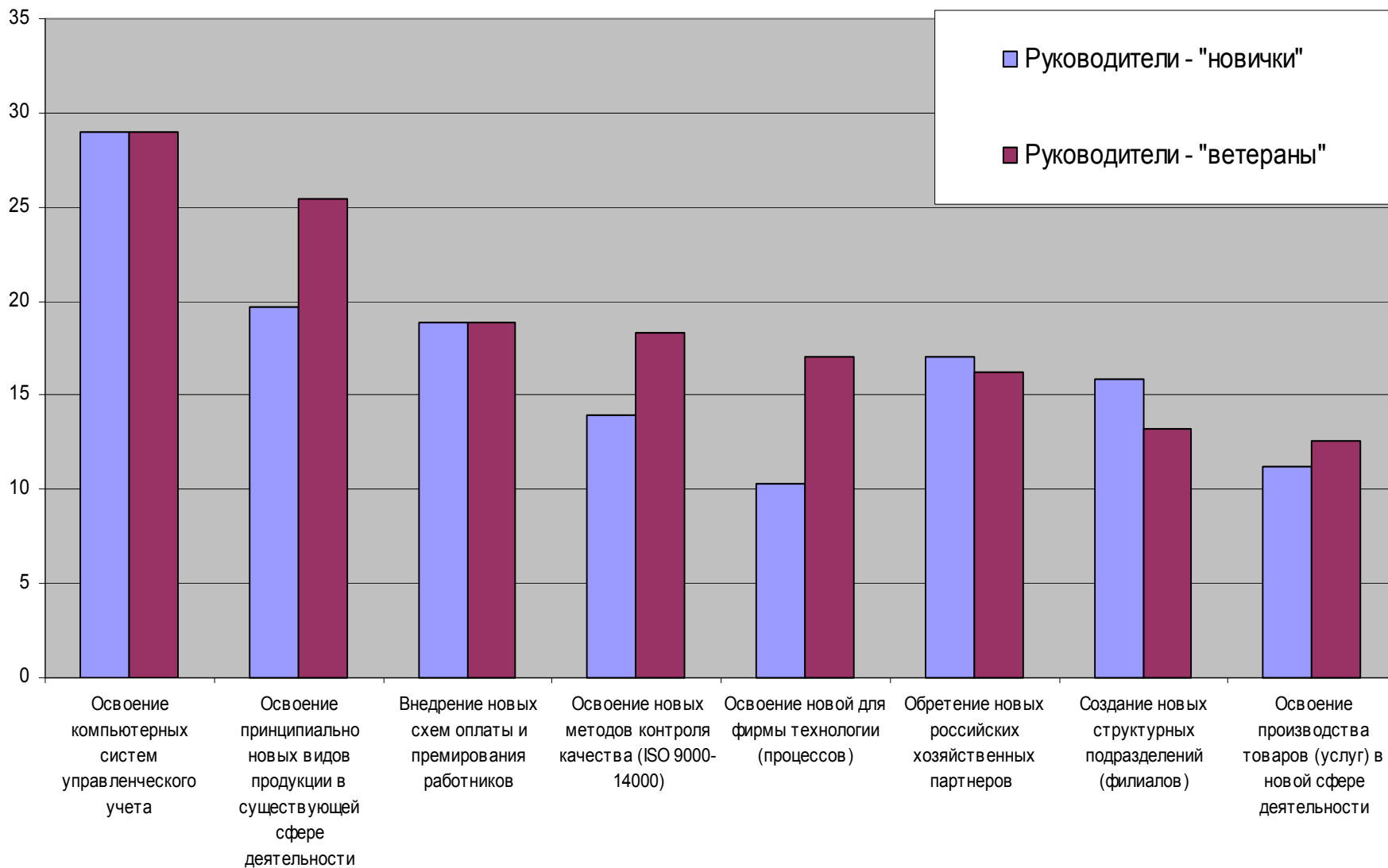
Цели предприятий различной структуры собственности



Цели предприятий различной экономической динамики



Распространенность значительных изменений в стратегиях в 1998-2002 гг.



Интенсивность радикальных изменений на предприятиях с различной структурой собственности

Инновационные меры	Предприятие с существенным государственным участием в составе собственности	Предприятие с существенным участием трудового коллектива в составе собственности	Предприятие с существенным участием иностранных собственников
Использование новых форм и источников набора персонала	3,3	22,1	4,8
Использование новых методов оценки (аттестации) персонала	8,1	27,4	9,5
Внедрение новых схем оплаты и премирование работников	20,2	37,5	22,6

Частные выводы

- Социальные компоненты как часть базовых целей корпоративного развития слабеет как в целом в промышленности, так и среди наиболее динамичных фирм, социальное развитие выступает как средство общего развития фирмы
- Усиливается разбалансированность общей структуры спроса и предложения на рынке труда – сосуществует нехватка и избыток рабочей силы.
- Основы социального развития переносятся на уровень кадровой работы фирмы через нововведениях в системах оплаты и стимулирования
- Особенности структуры собственности продолжают серьезно влиять на системы кадровой работы на российских предприятиях
- Повышение прямой социальной нагрузки на бизнес идет в разрез со сложившейся динамикой целеполагания и будет малоэффективно

Рекомендации в области государственной социально-экономической политики в отношении предприятий

- Усиление структурной сбалансированности рынка труда через усиление координации работодателей в рамках отраслей и регионов (отраслевые биржи труда, виртуальные центры занятости и т.п.)
- Повышение роли госпредприятий как «экспериментальных площадок» по отработке и **презентации** бизнес сообществу новых систем оплаты и стимулирования

**Подробности об исследовании можно
прочитать в книге Гуркова И.Б.
«Инновационное развитие и
конкурентоспособность» (М., Теис,
2003) и посмотреть на сайте**

www.gurkov.ru

Благодарим за внимание!!!