

0-795200

*На правах рукописи*



**Рудченко Татьяна Львовна**

**ДИНАМИЧНОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ  
СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
ТРУДОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Специальность 22.00.08 – Социология управления

Автореферат  
диссертации на соискание учёной степени  
кандидата социологических наук

Саратов  
2012

Работа выполнена в ФГБОУ ВПО  
«Саратовский государственный социально-экономический университет»

- Научный руководитель:** доктор социологических наук, профессор  
**Быченко Юрий Григорьевич**
- Официальные оппоненты:** доктор социологических наук, профессор  
**Андрянова Елена Андреевна**  
ГБОУ «Саратовский государственный  
медицинский университет имени В.И.  
Разумовского», зав. кафедрой гуманитарных  
наук и психологии
- доктор социологических наук, профессор  
**Томлин Виктор Филиппович**  
ФГБОУ ВПО «Тамбовский государственный  
университет имени Г.Р. Державина» профессор-  
консультант кафедры теоретической и приклад-  
ной социологии
- Ведущая организация:** Саратовский государственный технический  
университет им. Гагарина

Защита состоится 23 мая 2012 года в 12 часов на заседании диссертационного совета Д 212.241.04 при Саратовском государственном социально-экономическом университете по адресу: 410003, г. Саратов, ул. Радищева, 89, ауд. 843.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Саратовского государственного социально-экономического университета.

Автореферат разослан 18 апреля 2012 года.

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КФУ



0000787756

Учёный секретарь  
диссертационного совета

Л.А. Фиглин

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования** определяется необходимостью анализа процессов формирования нового типа планирования социального развития трудовых организаций России. В посткризисных условиях социальное развитие представляет собой базовый показатель системного развития всякой трудовой организации и общества в целом. Социальное развитие трудовой организации – это процесс не только развития потребностей и способностей членов трудового коллектива, но и формирования физического и культурного капитала организации, фактор повышения эффективности трудовой деятельности, способ наращивания конкурентных инновационных преимуществ. Поэтому планирование социального развития трудового коллектива имеет не только социальные, но и управленческие, экономические и социально-экономические цели. Социальный потенциал организации является в новых условиях капитальным ресурсом трудового коллектива, определяет важнейшее условие роста эффективности трудового взаимодействия, повышения конкретных профессиональных результатов труда работников. Трудовая эффективность в настоящее время стала определяться не только производительностью отдельных профессиональных групп, но и тем, сколько усилий было потрачено на разработку и реализацию социальных планов, насколько результативно социальное накопление организации, а также уровнем создания благоприятных условий трудового взаимодействия, характером социальной мотивации инновационной деятельности каждого работника.

Таким образом, посткризисные условия функционирования обеспечивают, с одной стороны, материальные условия для разработки и реализации социальных планов развития предприятий, с другой – необходимость формирования динамичных социально-адаптивных планов развития физического и культурного капитала работников, обеспечения оптимальных условий социального трудового накопления их потенциала. Дальнейшее посткризисное функционирование организационных структур предполагает постепенный и неуклонный рост накопления инновационного культурного капитала. В трудовых организациях объективно формируются динамичные принципы социального планирования развития трудовых коллективов, активизируется накопление социального инновационного ресурса тружеников.

В современных условиях необходимо исследовать динамичную модель планирования социального развития как фактор оптимизации всей системы социального управления организации, результата партнерского сотрудничества государства и отдельных трудовых коллективов. Важно выявить преимущества динамичной модели планирования социального развития, доказать, что приоритетными целями динамичного социального планирования в новых условиях являются реализация интересов трудящихся, оптимальное достижение наибольшей эффективности процесса развития и социального накопления культурного капитала работающего населения.

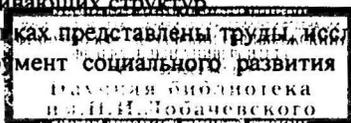
**Степень научной разработанности проблемы.** Исходные теоретические положения, касающиеся эволюции взглядов на трудовую организацию, представлены в трудах М. Вебера, Э. Гидденса, В. Добренькова, Э. Дюркгейма, Г. Зиммеля, А. Кравченко, Л. Мизеса, Т. Парсонса, Г. Саймона, Г. Силласте, Ж. Тощенко. Значительный вклад в исследование социального потенциала трудовой организации внесли работы В. Буянова, И. Галушки, Т. Заславской, С. Кардина, К. Кирсанова, В. Левашова, Л. Михайлова, Н. Петрова, Г. Соколовой, Г. Татарова. В рамках управленческого контекста обосновывается двойственность социального развития трудовой организации. Е. Бабосов, А. Беляев, Т. Галкина, П. Друкер, Н. Захаров, М. Палацци, В. Парахина, Дж. Старчер, В. Томлин, Т. Федоренко, Д. Хан раскрывают закономерности развития трудовой организации в различных условиях внешней социальной среды. Т. Баландина, А. Давыдов, А. Кузнецов представляют разработки, посвященные процессам социального развития трудовой организации в контексте ее инновационных преобразований.

В классических научных парадигмах представляются разработки, посвященные раскрытию проблемы социальной оценки развития трудовой организации. В рамках структурно-функционального направления (работы Б. Бергер, П. Бергера, М. Вебера, Э. Гидденса, Р. Коллинза, Т. Парсонса) доказывается, что структура трудовой организации должна устанавливать границы социальных изменений и пределы случайного в социальных системах. В рамках данного подхода социальное развитие организации исследуется в рамках процессов прогрессивных изменений внешней и внутренней социальных сред трудовой организации.

В рамках мотивационных теорий (работы С. Жданова, В. Магуна, Дж. Марча, Т. Озерниковой, И. Попова, В. Радаева, Г. Саймона, В. Ядова) социальное развитие организации исследуется как процесс совершенствования ценностных приоритетов работников, роста потребностей и трудовой мотивации акторов труда. Данные исследователи обосновывают необходимость трудовой организации разрабатывать и планомерно реализовывать механизмы социального развития акторов и тем самым трансформировать ценности личности в коллективные цели и задачи организации. В качестве основных показателей социального развития трудовой организации выделяют уровень заработной платы, а также ценностные приоритеты работников.

В рамках парадигм социологии организации (работы Е. Андриановой, А. Богданова, В. Верховина, Т. Галкиной, А. Дорина, Е. Жулиной, С. Климова, Л. Когана, А. Кочетова, А. Кравченко, Ю. Красовского, Т. Лукмана, Д. МакГрегора, Н. Манохиной, Э. Мэйо, О. Ромашова, И. Тюриной, Л. Фиглина) социальное развитие представляет собой двойственный процесс. С одной стороны, это комплексное развитие качества трудовой жизни работников, с другой – рост социальной сферы организации: развитие объектов здравоохранения, спорта, баз отдыха, образовательных и развивающих структур.

В современных научных источниках представлены труды, рассматривающие социальное планирование как инструмент социального развития организации,



механизм комплексного преодоления социальных противоречий (работы И. Ворожейкина, Н. Захарова, А. Камингса, П. Кузнецова, А. Лобко, Г. Олдэма, Б. Райзберга, Р. Рывкиной, И. Фрида). Ю. Корсаков, Е. Митюкова, Н. Слонов, Т. Фокина представляют результаты анализа процессов социального планирования в организациях различных форм собственности. Ю. Барышников, Е. Белкина, П. Друкер, В. Кривошеев, С. Медведева, Л. Нюренбергер, Дж. Р. Хекман обосновывают необходимость трансформации системы социального планирования в современных организациях. Ряд современных социологических концепций представляет исследования процессов перехода организаций на динамичный стиль социального планирования. Так, С. Мишин определяет междисциплинарные принципы динамичной модели социального планирования, а В. Михеев – содержательные характеристики динамичности в процессе реализации социальной оценки и коррекции планов социального развития организации. Различные сущностные характеристики динамичного социального планирования развития организации в условиях роста неопределенности внешней социальной среды анализируют Ю. Быченко, А. Егоршин, Н. Кузнецов, В. Мельников, В. Михеев.

Таким образом, в научной социологической литературе представлены различные подходы к проблеме социального планирования развития трудовой организации. В то же время как в отечественных, так и в зарубежных концепциях нет системы универсальных социологических показателей оценки социального развития трудовой организации. В исследованиях не уточняется специфика процесса социального развития трудовой организации в условиях перехода к динамичной модели социального планирования. Не представлено комплексное содержание динамичной модели социального планирования трудовой организации, не разработаны пути ее построения в посткризисных условиях функционирования организационной системы.

**Цель диссертационного исследования:** раскрыть социальное содержание динамичного планирования социального развития трудовой организации, выявить основные пути внедрения комплексной системы динамичного социального планирования развития трудовой организации в посткризисных условиях функционирования.

Для реализации поставленной цели сформулированы следующие задачи:

- проанализировать и дифференцировать философские, социологические и социально-управленческие концепции, обосновывающие сущность и специфику социальной деятельности субъекта и объекта организационного планирования, уточнить сущностные черты современной трудовой организации;
- рассмотреть тенденции социального развития трудовых организаций России, конкретизировать параметры оценки социального развития трудовой организации в процессе разработки и реализации планов развития;
- проанализировать социологические подходы к разработке социальных планов развития организации, теоретически раскрыть социальную модель динамичного проектного планирования, уточнить ее сущностные характеристики и системные компоненты;

– проанализировать важнейшие формы социального развития трудовой организации: 1) развитие культурного капитала работников, 2) совершенствование качества трудовой жизни акторов трудовой организации;

– интерпретировать результаты социального планирования на ряде хозяйственных организаций России, выявить недостатки и проблемы данного процесса;

– разработать рекомендации, направленные на внедрение динамичной модели социального планирования трудовой организации в посткризисных условиях функционирования трудовой организации.

**Объект исследования** – трудовые организации как объект социального планирования.

**Предметом исследования** являются социальные процессы и социальные результаты планирования социального развития трудовой организации.

**Основная гипотеза исследования.** В посткризисных условиях функционирования необходим переход к динамичной системе социального планирования развития трудовой организации. Данное социальное планирование должно иметь двойственное проявление. С одной стороны, оно осуществляется в рамках управленческого партнерства управляющих и рядовых сотрудников организаций, а также внедрения принципа интеграции организационного планирования с государственными социальными проектами и программами. С другой, оно предполагает постоянную социальную оценку потребностей, культурного капитала, качества жизни работников (как подсистемных объектов социального проектного планирования) и поэтапную адаптивную коррекцию проектных плановых разделов согласно паспорту социального развития трудовой организации.

**Теоретические и методологические основания диссертации** определяют принципы исследования трудовых организаций как объекта социального планирования и управления. Диссертант разрабатывает методологические основы исследования трудовой организации в посткризисных условиях функционирования на основе идей М. Вебера, Э. Гидденса, Р. Коллинза, Т. Парсонса, В. Ядова.

При разработке системных показателей оценки социального развития использованы методологические разработки Б. Бергер, П. Бергера, Л. Когана, А. Кравченко, Ю. Красовского, Т. Лукмана, В. Магуна, Дж. Марча, Э. Мэйо, Т. Озерниковой, И. Попова, О. Ромашова, Г. Саймона, И. Тюриной, В. Ядова.

Теоретические основы динамической модели планирования социального развития трудовой организации разработаны на основе теоретических принципов Ю. Быченко, А. Егоршина, В. Мельникова, В. Михеева.

**Эмпирическая база.** Автором использованы статистические материалы Федеральной службы государственной статистики (Росстат) РФ (1999–2011), Центра инноваций и инвестиций ИЭ РАН, отражающие социальные и социально-управленческие проблемы функционирования трудовых организаций. Использовались статистические данные, характеризующие деятельность крупных трудовых организаций России, представленные на их официальных сайтах в

Интернете. В качестве эмпирической базы привлекались данные результатов исследований трудовых организаций, проведённых рядом социологов и опубликованные в монографиях и научных статьях.

В диссертации подробно анализируются данные ряда социологических исследований, проведенных с участием автора: «Социальное развитие трудовой организации в посткризисных условиях современной России», проведено методом анкетирования в июле – сентябре 2011 г. в трудовой организации ЗАО «Тролза» (г. Энгельс, Саратовская область) (N = 1201). Цель исследования – оценка эффективности социального планирования развития трудовой организации; 2) «Социальное развитие образовательной организации», проведено методом анкетирования в сентябре – октябре 2011 г. (N = 302). Основная цель исследования – социологический анализ процессов социального развития культурного капитала в российских организациях.

**Достоверность и обоснованность** результатов диссертационного исследования определяются доказательностью и непротиворечивостью выводов автора, согласованностью теоретических и эмпирических методов, корректным применением положений современной социологии управления. Результаты и интерпретации автора, основные выводы и положения сопоставлены с известными исследовательскими данными отечественных и зарубежных учёных по проблемам социального планирования развития трудовых организаций.

**Теоретическая и практическая значимость работы.** Выводы, положения и результаты диссертационной работы могут применяться для реализации социологической оценки социального планирования в современной трудовой организации, внедрения динамичной модели социального планирования, критического рассмотрения форм партнерского сотрудничества организаций и структур государственного управления в сфере социального планирования и управления. Основные выводы диссертационного исследования могут быть использованы при разработке совместных социальных планов развития трудовых организаций, а также при оптимизации социальной оценки планирования развития хозяйственных организаций. Также положения диссертационного исследования могут применяться при разработке учебных курсов по «Социологии управления», «Управлению социальным развитием организации», «Социологии», «Социальной политике», «Социологии организаций».

**Научная новизна работы** состоит в решении теоретических, методологических и практических вопросов, раскрывающих социологический аспект социального планирования развития трудовой организации, предоставлении рекомендаций, направленных на формирование динамичного стиля планирования социального развития трудовой организации в посткризисных условиях ее функционирования. Наиболее важные направления научной новизны следующие.

1. Уточнена сущность двух базовых типов социальных организаций: трудовых и нетрудовых. Доказано, что важнейшей сущностной чертой трудовой организации является двойственность ее стратегических целей функционирования: а) создание необходимого обществу материального, духовного продукта

или же оказание социально значимых услуг; б) планирование и обеспечение социального развития членов трудового коллектива организации.

2. Выделены в отдельные группы и проанализированы структурно-функциональные, мотивационные, организационно-системные концепции, раскрывающие процессы и закономерности социального развития трудовой организации. Последнее позволило уточнить универсальную систему показателей оценки социального развития трудовой организации: социальных (развитие культурного капитала и качество трудовой жизни работников); социально-экономических (развитие социальной сферы как социально-экономической базы трудовой организации).

3. Раскрыты тенденции развития социального планирования в современных трудовых организациях России. Обосновано, что в новых условиях формируется относительно самостоятельный устойчивый комплекс системы планирования социального развития организации.

4. Доказано, что в посткризисных условиях функционирования трудовой организации необходим переход к динамичному проектному планированию ее социального развития. По-новому раскрыты отличительные черты данного типа социального планирования. Обосновано, что эффективная динамичная модель планирования социального развития организации призвана интегрировать плановые социальные проекты государства, региональной власти, муниципалитетов, местных бизнес-сообществ. Динамичное социальное планирование формируется на основе анализа данных социальной оценки процессов развития внутренней и внешней сред организации, интересов и потребностей членов трудового коллектива. Оно ориентируется на достижение параметров паспорта социального развития трудовой организации.

5. Уточнены системные проектные разделы динамичного плана социального развития трудовой организации: а) плановый проект развития ценностных приоритетов, культурного капитала работников организации; б) социальный проект развития качества трудовой жизни, в) планирование процессов совершенствования социальной сферы организации.

6. Проведен социологический анализ результатов внедрения социального планирования развития культурного капитала работников трудовых организаций России. Доказано, что базовые факторы роста культурного капитала сотрудников связаны с повышением социальной эффективности планирования не только профессиональной подготовки и переподготовки кадров, образовательного саморазвития сотрудников организации, но и оптимизации кадровых изменений и конкурсных пополнений вакантных рабочих мест, обеспечения целевого социокультурного развития работников хозяйственных организаций и их семей.

7. Обосновано, что качество трудовой жизни – это интегральный показатель социального развития организации, характеризующийся всеми факторами или процессами, которые влияют на трудовое взаимодействие в организации или определяют его. Уточнена расширенная (широкая) и базовая (узкая) система показателей качества трудовой жизни работников трудовой организации. В

широком (расширенном) понимании качество трудовой жизни включает в себя систему показателей жизнедеятельности субъектов в труде, характеризующих условия и возможности социальной капитализации способностей работников, таких как: характер организации, содержание и условия труда, доступ к управлению, возможность карьерного роста, социальный климат, мотивация, условия отдыха и досуга. Конкретизированы основные (базовые) показатели качества трудовой жизни: условия труда, уровень развития социально-трудовых отношений, мотивация труда. Последнее позволило раскрыть типовые (основные) проектные разделы социального планирования развития качества трудовой жизни: а) социальное проектирование совершенствования условий труда и развития социально-трудовых отношений в организации; б) проектное целевое развитие материальных и нематериальных факторов мотивации труда.

8. Предложены пути повышения эффективности планирования социального развития трудовых организаций. Обоснована необходимость формирования партнерских отношений сотрудничества государства и отдельных трудовых организаций, внедрения совместных социальных программ социализации хозяйственной деятельности на всех уровнях, законодательного закрепления необходимости разрабатывать, внедрять и отчитываться по основным разделам паспорта социального развития в трудовых организациях. Доказано, что социальный паспорт организации должен, с одной стороны, отражать уровень социального развития трудовой организации в целом, с другой – определять отдельные параметры оценки социального развития организации.

В результате проведенного диссертационного исследования разработаны следующие положения, **выносимые на защиту**.

1. Трудовые организации – это трудовые коллективы, формально закрепленные совокупности людей, где объединяются работники, являющиеся формальными тружениками, планируется и ведется социально-экономическая (трудовая) и социальная (культурно-экономическая, культурно-просветительская, культурно-оздоровительная) деятельность, систематически оценивается и выявляется социальная и экономическая эффективность результатов трудовой деятельности, разрабатывается и реализуется формальная система факторов мотивации труда работников.

2. В современных условиях в процессе разработки планов социального развития должна применяться системная оценка социального развития трудовой организации. Последняя состоит из трех подсистем, таких как: а) социально-культурная – оценка культурного капитала работников (ценностных приоритетов, профессионального и квалификационного развития); б) оценка качества трудовой жизни (условий труда, уровня развития социально-трудовых отношений, мотивации труда); в) оценка развития социальной сферы организации (обеспечение работников жильем, детскими и лечебно-оздоровительными учреждениями, спортивными учреждениями, учреждениями культуры).

3. Классическая модель социального планирования характеризуется следующими чертами: а) она оторвана от общей системы управления организацией; б) рассматривается как вынужденный балласт социально-экономических

потерь организации; в) реализуется от случая к случаю, без привлечения субъектов внешней среды; г) отсутствует связь реализации социального планирования с общими показателями функционирования трудовой организации.

4. Динамичное планирование социального развития трудовой организации разрабатывается и реализуется на основе социальной оценки развития трудового коллектива. Оно предполагает постоянную коррекцию относительно оценки результативности внедрения, представляет собой органический компонент системы управления организации. Динамичное планирование сопровождается поэтапной социальной оценкой результатов внедрения проектов (согласно параметрам социального паспорта), постоянным уточнением уровня достижения социальных целей, реализацией необходимых трансформаций проектного социального курса (при отклонении реальных результатов от социальной проектной цели отдельных плановых разделов или всего проекта в целом).

5. Динамичное планирование социального развития характеризуется следующими сущностными чертами: а) осуществляется в форме системы плановых проектов (как правило, с участием внешних партнеров: государства, муниципалитетов, частных организационных структур), разрабатываемых на основе научного предвидения развития общества, тенденций обновления внешней социальной среды организации; б) включает в себя цель, задачи, инструменты, сроки, этапы, систему нескольких социальных проектов по предвидению проектных изменений во внутренней социальной среде организации; в) является адаптивным, постоянно изменяющимся и совершенствующимся проектным планированием на основе анализа систематической оценки социальных результатов внедрения (первым и последующим элементом динамичного обновления проектного планирования социального развития является социальная оценка изменений в организации); г) результаты анализа социальной оценки позволяют на каждом этапе внедрения проектного плана выявить социальные проблемы, уточнить отклонения и неблагоприятные изменения в организации (на основе выявленных проблем разрабатываются пути динамичного обновления проектов, уточняются проекты, цели и задачи планирования); д) предусматривает необходимость разработки постоянных показателей социальной оценки изменений, получения базовых интегральных показателей по всем проектным разделам относительно принятого в организации паспорта социального развития.

6. В современных трудовых организациях неэффективно планируется социальное развитие культурного капитала: а) плановые проекты не имеют достаточного ресурсного обеспечения; б) слабо стимулируется образовательная и самообразовательная профессиональная деятельность персонала; в) принцип динамичности планирования практически не применяется; г) социологические исследования проводятся от случая к случаю, отсутствует социальный мониторинг достижения плановых результатов; д) социологическая диагностика осуществляется в отрыве от процессов проектного планирования, обновление проектных плановых разделов реализуется без увязки с результатами социальной оценки.

7. Планирование социального развития качества трудовой жизни имеет ряд недостатков: а) отсутствие в трудовых организациях четких программ карьерного роста работников; б) излишне жесткий распорядок трудовой деятельности; в) монотонность и однотонность трудового взаимодействия; г) отсутствие возможности внедрения рационализаторских предложений; д) низкие темпы повышения заработной платы; е) развал системы нематериального стимулирования труда; ж) неэффективность системы социальных льгот.

8. В новых условиях необходимо государственное участие в разработке, реализации и контроле осуществления динамичного планирования социального развития трудовых организаций. Совершенствование планирования социального развития трудовых организаций определяет: а) разработку относительно самостоятельного раздела государственной социальной политики, направленного на рост доходов, социальное развитие работающего населения России; б) формирование совместных с государственными и региональными управленческими структурами партнерских планов социального развития трудовой организации; в) принятие закона об обязательной необходимости разработки и внедрения социального паспорта развития трудовых организаций, уточнения комплекса государственного социального контроля по достижению направлений разделов социального паспорта (таких как условия предоставления организациям государственной поддержки, налоговых льгот, информационной и социально-экономической помощи); г) обеспечение устойчивого планового роста количества и качества социальных льгот работников трудовых организаций.

**Апробация и внедрение результатов исследования.** Замысел работы, её промежуточные итоги, основные положения, выводы и рекомендации, изложенные в диссертации, докладывались на методологических семинарах СГСЭУ, заседаниях кафедры экономической социологии Саратовского государственного социально-экономического университета (2009–2011). Положения, рекомендации, выводы исследования представлялись в ходе участия автора в отечественных межвузовских и международных научных конференциях: «Модернизация экономики и общества России в условиях кризиса мирохозяйственных отношений» (Саратов, 2012); «Актуальные проблемы управления персоналом в условиях кризиса» (Саратов, 2011); «Модернизация экономики и общества: новое качество посткризисного развития» (Саратов, 2011); «Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук» (Вольск, 2010); «Интегрированные маркетинговые коммуникации: от теоретических знаний к практическим навыкам» (Саратов, 2010); «Психология социального взаимодействия в изменяющемся мире» (Саратов, 2010); «Классическое университетское образование для XXI века: доступность, эффективность, качество» (Саратов, 2009).

Теоретические положения, методологические разработки, практические выводы, содержащиеся в диссертационной работе, доведены до уровня практических рекомендаций и внедрены в деятельность планового отдела ЗАО «Тролза» (г. Энгельс, Саратовская область), акт о внедрении № 2 от 22 марта 2012 г.

Отдельные теоретические положения диссертации используются в учебном процессе Саратовской государственной юридической академии, а также Саратовского государственного социально-экономического университета.

**Публикации.** По теме диссертационного труда опубликовано 10 научных работ общим объемом 3,85 п. л., в том числе три публикации в изданиях, рекомендованных ВАКом.

**Структура диссертации** включает в себя введение, две главы (пять параграфов), заключение, список использованных источников, приложение.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

*Во введении* обосновывается актуальность темы диссертационного исследования, выявляется степень ее разработанности, раскрываются объект и предмет исследования, формулируются его цель и задачи, указывается научная новизна исследования, характеризуются теоретико-методологическая и эмпирическая основа работы, достоверность и обоснованность диссертационного исследования, уточняются научно-теоретическая и практическая значимость проведенного исследования, структура работы.

В **первой главе «Теоретические и методологические основы исследования социального развития трудовых организаций»** осуществляется методологическое и теоретическое обоснование темы диссертационного исследования. Анализируются теоретические парадигмы социального развития трудовой организации, уточняется методологическая и теоретическая база исследования социального планирования развития трудовой организации.

*Первый параграф первой главы «Трудовая организация как объект исследования социологии управления»* посвящается рассмотрению междисциплинарных методологических основ исследования социальной деятельности трудовых организаций. В данном параграфе проанализированы социологические и социально-управленческие концепции, обосновывающие сущность и специфику социальной деятельности трудовых организаций в современных условиях, выявлены недостатки данных парадигм. Разрабатывается авторский подход к проблеме сущности трудовой организации, уточняется содержание данного социологического феномена.

Анализ теоретических источников, исследующих трудовые организации, позволил выделить три группы различных концепций, определивших методологическую основу данного диссертационного исследования. Условно выделяются следующие базовые парадигмы исследований: 1) социальные теории организационных систем (работы А. Беляева, М. Вебера, И. Галушки, Л. Гибсона, Э. Гидденса, Э. Короткова, В. Мельникова, В. Парахина, Т. Парсонса, Т. Федоренко); 2) социально-управленческие концепции (работы Л.И. Абалкина, И. Ансоффа, Е.М. Бабосова, А.В. Бачурина, Т.П. Галкиной, П. Дойля, П. Друкера, Н.Л. Захарова, Г.Б. Клейнера, А.Л. Кузнецова, С.А. Ленской, Д.В. Нестеровой, М. Палацци, Дж. Старчера, А.И. Татаркина, В.Н. Тябина, Д. Хана); 3) парадигмы организационной культуры (работы Т. Баландиной, В. Гаськова,

С. Гиртца, Д. Грэвза, С. Дейвиса, Т. Дила, М. Дугласа, А. Ицкохина, Дж. Коттера, А. Наумова, У. Оучи, А. Радугина, К. Радугина, Ю. Романовой, Дж. Тернера, М. Хаммера, Г. Хофстеда, Э. Шейна). Каждое концептуальное направление представляет специфические методологические подходы исследования трудовой организации, выявляет особенности содержания и форм трудовой организации.

В современных условиях преобладают организации двух типов. Первый тип – это нетрудовые организации, где объединяются люди, не являющиеся формальными тружениками, и где не ведется трудовая деятельность в целях получения заработной платы, нет четкой трудовой направленности на достижение цели в определенные временные сроки, не выявляется социальная эффективность результатов трудовой деятельности, не разрабатывается и не реализуется четкая формальная система факторов мотивации и стимулирования труда тружеников. В состав данных организаций входят преимущественно общественные нетрудовые объединения, а также регулярно действующие «собрания», организационные клубы по интересам.

Трудовая организация – это формально закрепленная совокупность людей, где объединяются работники, являющиеся формальными тружениками, планируется и ведется трудовая деятельность. Трудовые организации условно разделяются на производственные, коммерческие, финансовые, консалтинговые, научные, образовательные, культурно-просветительские, медицинские, спортивные. Трудовые социальные организации в современных условиях характеризуются следующими чертами: 1) наличием трудовых коллективов (трудовой коллектив – объединение тружеников, взаимодействующих и осуществляющих совместную деятельность, направленную на реализацию поставленных трудовых задач и целей); 2) реализацией оплачиваемого труда работников (наличием целесообразной деятельности человека или самого труда, предметов, орудий, оплаты труда); 3) разнообразием форм трудовой деятельности (проявляются экономические, социально-экономические, социальные формы деятельности сотрудников); 4) разработкой основных, стратегических и текущих целей функционирования, а также планированием и реализацией как экономической, так и социальной деятельности (социальная деятельность направлена на достижение социальных управленческих результатов, важнейшие из которых – сохранение ядра коллектива, реализация социальных интересов, социальное развитие человеческих ресурсов); 5) социальная деятельность организации осуществляется в трех формах, таких как: развитие человеческого потенциала (плановая целевая реализация образовательных, профессиональных, культурных социальных программ), формирование социально ответственного стиля поведения (реализация внешних и внутренних проектов социального развития); формирование инновационной организационной культуры (целевое конструирование инновационных ценностей, норм, стиля новаторского трудового поведения).

Во втором параграфе первой главы «Показатели оценки социального развития трудовой организации» рассмотрены процессы социального развития трудовой организации, уточняются параметры оценки данного процесса. В

данном параграфе проанализированы социологические, социально-экономические и управленческие методы оценки социального развития, обосновывается сущность, специфика и преимущества социальной оценки в современных условиях функционирования трудовых организационных систем.

В научных парадигмах диссертант находит подходы к раскрытию проблемы оценки социального развития трудовой организации. Условно данные теоретические разработки автор разделяет на три группы: 1) структурно-функциональные концепции (работы Б. Бергер, П. Бергера, М. Вебера, Э. Гидденса, Р. Коллинза, Т. Парсонса); 2) мотивационные теории (работы В. Магуна, Дж. Марча, Т. Озерниковой, И. Попова, Г. Саймона, В. Ядова); 3) парадигмы социологии организации (работы Т. Баландиной, А. Богданова, Т. Галкиной, Л. Когана, А. Кравченко, Ю. Красовского, Т. Лукмана, Д. МакГрегора, Э. Мэйо, О. Ромашова, И. Тюриной).

Диссертант доказывает, что в интегрированном контексте социальное развитие организации – это количественное и качественное развитие работников организации, рост культурного капитала, качества трудовой жизни сотрудников, а также совершенствование социальной сферы организации. Оценка социального развития трудовой организации должна строиться на трех относительно самостоятельных параметрах.

1. Культурный капитал: ценностные приоритеты работников организации, профессиональное и квалификационное развитие работников. Социальная оценка по данному показателю должна осуществляться на трех уровнях, таких как: оценка потребностей, трудовых образовательных и профессиональных способностей работников; оценка культурно-мотивационного потенциала работников; оценка провозглашаемых ценностей и идеалов сотрудников. Ценностные приоритеты организации определяют трудовые установки работников, распознавание или восприятие трудовых ролей работников.

2. Качество трудовой жизни. Социальная оценка по данному показателю должна осуществляться на двух уровнях, таких как: анализ объективных параметров качества трудовой жизни (исследование системы трудовых потребностей и интересов работников); анализ субъективных параметров качества трудовой жизни (опрос и анализ субъективных представлений сотрудников относительно качества трудовой жизни в организации). Потребности и интересы работников рассматриваются как индивидуальные, субъективно оцениваемые и динамично изменяемые.

3. Развитие социальной сферы организации. Социальная оценка по данному показателю должна осуществляться по такому направлению, как обеспечение жильем, детскими учреждениями, лечебно-оздоровительными, спортивными учреждениями, учреждениями культуры.

Параметры социальной оценки развития организации должны быть заложены в отдельных разделах социального паспорта ее социального развития. Расчетные оценки социального развития должны проявляться прежде всего в социальных параметрах, экономические индикаторы могут применяться только как дополнительные и второстепенные.

В заключении параграфа автор подчеркивает, что по-прежнему в рамках российской действительности труд не является важнейшей потребностью личности. В современных условиях труд представляет собой средство выживания подавляющего большинства непосредственных наемных работников России. В перспективе развития современной организации труд должен стать не только способом обеспечения труженика и его семьи средствами к существованию, но и источником удовлетворения потребностей, средством самореализации, инициативы и новаторства, трудового творчества. На первый план должна выйти проблема проектирования трудовой культуры работников. Для эффективного социального развития трудовой организации необходимо не только обеспечение постоянного и динамичного роста заработной платы работников, но и оптимизация мотивационных процессов, активизация процессов саморазвития трудового потенциала, совершенствование механизмов и условий трудового взаимодействия. Необходимо обеспечить условия для побуждения работников идентифицировать свои цели, интересы, ценности с миссией, коллективными целями, интересами, культурой трудовой организации.

В *третьем параграфе первой главы «Содержание целевого динамичного планирования социального развития трудовой организации»* рассмотрены теоретические основы социального проектного планирования развития трудовой организации. В данном параграфе проанализированы социологические подходы к разработке социальных планов развития организации, теоретически раскрывается социальная модель динамичного проектного планирования, уточняются ее существенные характеристики и системные компоненты.

Социальное планирование (на микроуровне) представляет собой профессиональную деятельность управленческих субъектов различного уровня, направленную на разработку мероприятий, предусматривающих социальную оценку, порядок, последовательность и сроки выполнения работ, сосредоточенных на достижении целей социального развития организации. Социальное планирование развития организации представляет собой процесс, состоящий из ряда этапов, таких как: социальная оценка, выявление социальных проблем, уточнение направлений необходимых социальных изменений; определение временных рамок достижения социальных целей, сроков внедрения социального проектного плана, определение необходимых изменений по отдельным разделам социального проекта; непосредственная разработка отдельных разделов социального проектного плана, определение стратегического, средне- и краткосрочного развития отдельных направлений социального развития организации; выбор лучшего из вариантов проектов социального развития трудовой организации, определение промежуточных и конечных результатов социального развития; моделирование окончательных вариантов проекта социальных изменений, а также внедрение социального проекта. Невозможно достичь социальной цели проекта, абстрагируясь от любого из элементов процесса проектирования.

Рост неопределенности внешней социальной среды организации определяет необходимость перехода к динамичному проектному планированию социального развития организации. Динамичное проектное планирование социального

развития организации определяет трансформацию принципов социального планирования: 1) разрабатывается и реализуется в органической связи с системой стратегического планирования развития организации; 2) финансируется как важнейший компонент планирования развития базового капитала организации (человеческого капитала); 3) рассматривается как основной фактор роста социальных инноваций в организации (финансирование социальной среды представляется как процесс социального накопления человеческого капитала).

Динамичное планирование – это постоянно обновляющееся проектное планирование на основе оценки социального развития трудовой организации (*схема*). Данная модель планирования предполагает разработку и принятие трудовой организацией паспорта социального развития, на основании данных последнего и реализуется системное социальное проектирование основных направлений развития трудовой организации.

Динамичное планирование социального развития строится на основе системного проектирования нескольких направлений социального развития. Оно сопровождается поэтапной социальной оценкой результатов внедрения проектов, постоянным уточнением уровня достижения социальных целей, уточнением необходимости нового проектного социального курса при отклонении от социальной проектной цели модернизации разделов или всего проекта в целом.

Таким образом, динамичное планирование социального развития организации характеризуется следующими сущностными чертами.

1. Динамичное планирование социального развития организации осуществляется в форме планового проекта, разрабатываемого на основе научного предвидения развития общества, совершенствования внешней социальной среды организации. Жизненный цикл современной организации предусматривает реализацию постоянно действующего планирования социального развития в форме динамично изменяющихся социальных проектов.

2. Социальный плановый проект включает в себя цель, задачи, инструменты, сроки, этапы, систему нескольких проектов по предвидению проектных изменений. Социальное предвидение проектных изменений в организации есть плановый проектный «проект». Социальный проектный прожект – это плановый эскиз, набросок социального развития организации. Само социальное проектирование зависит от его основной социальной цели и связано с ней.

3. Динамичное планирование социального развития организации – это адаптивное, постоянно изменяющееся и совершенствующееся проектное планирование, включающее в себя органические, постоянно корректируемые социальные проекты. Первым и последующим элементом проектного планирования социального развития является социальная оценка изменений в организации. Данная оценка позволяет на каждом этапе внедрения проектного плана выявить социальные проблемы, уточнить отклонения и неблагоприятные изменения в организации. На основе выявленных проблем разрабатываются пути обновления проектов, уточняются прожекты, цели и задачи. В итоге разрабатывается новый курс социального проектного планирования, внедрения новой системы плановых разделов (проектов).



#### Динамическое планирование социального развития организации

4. Динамическое проектное планирование социального развития организации состоит из ряда взаимосвязанных разделов, содержащих основные идеи, направленные на совершенствование определенных сторон социального развития организации. Проектные разделы плана социального развития организации следующие: а) развитие ценностных приоритетов работников организации, профессиональное и квалификационное совершенствование работников; б) обновление условий труда, в) совершенствование социальной сферы организации.

5. Динамичное проектное планирование социального развития предусматривает необходимость разработки постоянных показателей социальной оценки изменений, получения базовых интегральных показателей по всем направлениям социального развития. Также важно осуществить сопоставление значения социального развития с нормативными показателями плановых проектов, определить степень отклонения от нормативного (рекомендуемого) значения. Последнее и определяет несоответствие проектных целей и реальных социальных изменений в организации. Степень отклонения по каждому разделу (направлению) социального развития организации позволяет определить проблемы и недостатки социального проекта, составить список приоритетных социальных направлений развития трудовой организации.

Во второй главе «Социальная оценка в процессе планирования социального развития трудовой организации» на основе собранного и проанализированного эмпирического материала исследуются практики разработки и оценки результатов планирования социального развития трудовых организаций России, раскрывается связь процессов планового социального развития трудового коллектива и роста социально-экономических показателей деятельности трудовой организации. Диссертант выявляет проблемы социального планирования в трудовых организациях в посткризисных условиях функционирования и предлагает пути их разрешения.

*Первый параграф второй главы «Изучение культурного капитала и проектное планирование его социального развития»* посвящается анализу процессов социальной оценки развития культурного капитала как основы разработки и реализации отдельных проектов социального плана трудовой организации. В данном параграфе проанализированы социологические аспекты развития культурного капитала трудовых организаций России, интерпретируются результаты социального планирования на примере ряда трудовых организаций. Выявляются недостатки и социальные проблемы данного процесса.

Результаты анализа социологических исследований показывают, что планирование социального развития культурного капитала работников определяется на начальных этапах образовательными и воспитательными проектами. Плановое проектирование направлено на развитие базовых показателей культурного капитала – ценностей и динамики образовательного и профессионального развития личности. Планирование развития культурного капитала связано не только с обновлением ценностей, умений и навыков работников, но и с совершенствованием навыков социализации в организационной социальной среде. Контекстуальное значение плановых изменений культурного капитала организации может быть в полной мере осознано только людьми, принадлежащими к определенной групповой трудовой культуре.

Исследование ряда трудовых организаций показало, что в них внедряются плановые проекты социального развития культурного капитала. Разделы данных проектов следующие: 1) подготовка и переподготовка специалистов предприятия, образовательное развитие человеческого капитала молодых специали-

стов; 2) кадровые изменения и конкурсное заполнение вакантных рабочих мест; 3) социокультурное развитие работников предприятия и их семей.

В диссертации подробно анализируются данные социологического исследования «Социальное развитие трудовой организации в посткризисных условиях современной России». Более 90% работников связывают рост культурного капитала с совершенствованием ценностей и мотивационных предпочтений акторов. Цель социального планирования развития культурного капитала в конечном итоге ориентирована на образовательное накопление профессиональных знаний и (как итог) повышение эффективности труда, заработной платы работников. Наиболее важной ценностью, обеспечивающей достижение трудового успеха, 63% работников называют заработную плату. Второй по значимости ценностью является гарантия стабильной занятости. Третья по значимости ценность связана с возможностью получения образования и роста профессионализма на рабочем месте. 50,9% работников подчеркивают, что возможность образовательного роста и повышение профессионализма является основной ценностью, способствующей достижению трудового успеха.

Работники представляют основные недостатки системы планирования социального развития культурного образовательного капитала в трудовой организации. 59,2% отмечают слабую систему стимулирования образовательной деятельности персонала; 44,0% – отсутствие постоянной и эффективной системы оценки и контроля образовательных процессов; 40,6% – отсутствие заинтересованности работника в повышении квалификации; 23,8% – отсутствие на предприятии высококвалифицированных специалистов по профессиональной подготовке; 17,9% – ориентацию образовательных проектов не на конкретные профессиональные умения и навыки, а на поверхностные знания; 9,2% – кратковременность и несистемность повышения квалификации. Подавляющее большинство работников отмечают сложность преодоления данных проблем. Важнейшая причина последнего связывается с недостаточностью финансирования проектов социального планирования развития культурного человеческого капитала.

Работники крайне низко оценивают систему планирования подготовки социокультурных мероприятий на предприятии. 81,6% опрошенных заявили, что данная система разрабатывается и реализуется неэффективно. Работники уточняют основные недостатки системы социального планирования социокультурных мероприятий на предприятии: 50,8% называют неэффективность промежуточной и конечной оценок результатов; 47,8% – отсутствие постоянной системы оценки плановых внедрений.

Подавляющее большинство работников пессимистично оценивают перспективы социокультурного развития коллектива. Поэтому труженики предлагают активизировать социальную политику государства, направленную на социокультурное развитие трудовой организации. В исследовании представлена связь между процессами понижения уровня удовлетворения трудовых потребностей и низким уровнем социокультурного развития трудовых организаций, сокращением культурного трудового капитала, понижением эффективности

трудовой деятельности, потерей средств к развитию трудового потенциала работника и его семьи.

Таким образом, планирование социального развития культурного капитала трудовых организаций в современных условиях имеет существенные недостатки.

1. Ресурсное обеспечение планирования социального развития осуществляется по остаточному принципу. Целевая поддержка социального планирования государством практически не осуществляется. Плановые проекты не имеют систематического финансового обеспечения, слабо стимулируется образовательная и самообразовательная деятельность персонала.

2. Принцип динамичности планирования практически не применяется, социологические исследования проводятся от случая к случаю. Планирование социального развития культурного капитала осуществляется косно и догматически. Отсутствует социальный мониторинг достижения плановых результатов. Последнее приводит к отказу от динамичного совершенствования системы проектных планов в процессе их внедрения.

3. Социальная диагностика осуществляется в отрыве от процессов планирования, обновление проектных плановых разделов осуществляется без увязки с результатами социальной оценки. Работники не видят прямой связи между процессами внедрения социальных планов и реальным изменением их культурного капитала, что приводит к падению заинтересованности персонала в самообразовательной деятельности, повышении квалификации и росте производительности труда.

*Второй параграф второй главы «Обновление системы планирования социального развития трудовой организации» посвящается анализу процессов социальной оценки качества трудовой жизни как основы разработки и реализации отдельных проектов социального плана развития трудовой организации. В данном параграфе уточняются направления совершенствования системы социального планирования в современной трудовой организации.*

В современных условиях роль планирования развития качества трудовой жизни возрастает. В рамках формирования социальной модели планирования развития трудовой организации расширяется состав и субъектов, и объектов социального планирования. Наделяются планирующими полномочиями внешние государственные социальные структуры. Организации формируют партнерские коалиции с внешними образовательными, научными, спортивными организациями. Последние рассматриваются как подразделения социальной системы планирования развития трудовой организации.

Диссертант отмечает, что оценка работниками системы планирования качества трудовой жизни значительно выше ранее рассматриваемых показателей. 36,6% работников считают, что система планирования качества трудовой жизни достаточно эффективна. 51,4% тружеников удовлетворительно оценивают уровень организации трудовых процессов, около 10% – отлично, 20,9% – хорошо. Работники в целом удовлетворены процессами организации труда. В то же время отмечают, что необходимость реформирования всей системы управления

предусматривает оптимизацию и системы организации трудовых взаимодействий.

Одновременно респонденты освещают проблемы организации труда на предприятии. Отсутствие четкой программы карьерного роста работников отмечают 35,5% опрошенных. Излишне жесткий распорядок трудовой деятельности отмечают 33,9 респондентов, монотонность и однотонность трудового взаимодействия – 24,3%. По сути, карьерный рост и условия труда являются основными проблемами организации труда на предприятии. 19,9% процентов работников видят проблемы в отсутствии творческих возможностей и эффективной деятельности механизма по внедрению новаторских и рационализаторских предложений.

На основе анализа данных социологического исследования «Социальное развитие трудовой организации в посткризисных условиях современной России» автор представляет пути совершенствования социального планирования развития трудовой организации.

1. Активизация относительно самостоятельного раздела государственной социальной политики, направленной на рост доходов, социальное развитие персонала трудовых организаций (данное направление поддерживают 78,4% работников). Растет значение социального государственного планирования процессов повышения уровня и качества трудовой жизни работников отдельных организаций. Государство должно планировать различные мероприятия, направленные на развитие организационной культуры организаций федеральной, региональной, муниципальной форм собственности, формировать положительный внешний и внутренний имидж организаций государственного сектора. Необходимо формировать положительное общественное мнение о коллективах государственной службы, об отдельных работниках и о руководстве страны, демократических управленческих ценностях общества.

2. Формирование совместных с государственными и региональными управленческими структурами партнерских планов социального развития трудовой организации (данное направление поддерживают 77,1% работников). Подавляющее большинство работников, пессимистично оценивающее перспективы процессов совершенствования планирования социального развития трудовой организации, делают акцент на необходимости привлечения государственных структур в качестве партнера, участвующего в разработке, финансировании, реализации и контроле социальных планов организации. Работники предлагают не только соучастие государства в социальном планировании на предприятии, но и усиление государственного контроля над данной деятельностью, внедрение дополнительных экономических льгот предприятиям – лидерам социального развития.

3. Принятие закона о необходимости разработки и внедрения социального паспорта развития трудовых организаций, уточнения комплекса социального контроля по достижению направлений разделов социального паспорта как фактора предоставления организациям условий наибольшего благоприятствования, государственной поддержки, информационной и социально-экономической по-

мощи (данное направление поддерживают 63,6% работников). Государство должно стать полноправным партнером по ряду плановых проектов крупных трудовых организаций. При этом деятельность государства должна включать в себя два типа партнерских проектов: 1) соучастие государственных структур в подготовке и реализации плановых проектов строительства и сдачи в эксплуатацию объектов социальной сферы крупных трудовых организаций (больниц, бассейнов, школ, детских садов, спортивных сооружений); 2) принятие закона о необходимости формирования социального паспорта каждой трудовой организации, определение параметров социального развития организации, социальных и экономических льгот организациям, имеющим высокую динамику социального развития.

4. Обеспечение устойчивого планового роста количества и качества социальных льгот работников трудовых организаций (данное направление поддерживают 40,3% работников). В новых условиях необходимо восстановление системы внутриорганизационных социальных льгот работников, таких как: а) льготное негосударственное пенсионное обеспечение; б) дополнительное медицинское обслуживание; в) дополнительное санаторно-курортное лечение работников и их семей; г) доступ к занятиям спортом; д) доступ к системе спортивного и культурного отдыха. Возможность конкретных плановых решений, направленных на формирование системных компонентов социальных льгот, должна строиться на основе анализа данных социальной оценки развития членов трудового коллектива и прогноза трансформации социальных стратегических целей организации. Разработка комплексного плана формирования социальных льгот должна осуществляться поэтапно, синхронно уточнению паспорта социального развития трудовой организации.

В **заключении** диссертации формулируются основные выводы исследовательской работы. Автор представляет рекомендации, определяющие переход к динамичной системе планирования социального развития трудовой организации, намечает основные направления дальнейшей разработки темы.

## **СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ**

### **Статьи в журналах и изданиях, рекомендованных ВАКом**

1. Рудченко, Т.Л. Динамичное планирование социального развития трудовой организации / Т.Л. Рудченко // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2012. – № 1 (40). – С. 189 – 193 (0,5 п. л.).
2. Рудченко, Т.Л. Оценка социального развития современной организации / Т.Л. Рудченко // Вестник Поволжской академии государственной службы им. П.А. Столыпина. – 2011. – № 4 (29). – С. 157 – 161 (0,5 п. л.).
3. Рудченко, Т.Л. Трудовая организация как объект исследования социологии управления / Т.Л. Рудченко // Вестник Саратовского государственного со-

циально-экономического университета. – 2011. – № 5 (39). – С. 199 – 203 (0,5 п. л.).

### Статьи в других изданиях

4. Рудченко, Т.Л. Право как инструмент социального управления / Т.Л. Рудченко // Профессиональные ресурсы социальной сферы: состояние, проблемы и перспективы: Материалы ежегодной Всероссийской научно-практической конференции. – Саратов: ИЦ «Наука», 2012. – С. 289 – 293 (0,3 п. л.).

5. Рудченко, Т.Л. Принципы исследования социального развития в социологических теориях организационных систем / Т.Л. Рудченко // Институциональное развитие современной экономики. – Саратов: Саратовский государственный социально-экономический университет, 2011. – С. 142 – 146 (0,4 п. л.).

6. Рудченко, Т.Л. Структурно-функциональные подходы оценки социального развития организации / Т.Л. Рудченко / Саратовский государственный социально-экономический университет, 2011. – С. 147 – 150 (0,3 п. л.).

7. Рудченко, Т.Л. Право как регулятор общественных отношений / Т.Л. Рудченко // Право. Законодательство. Личность. – Саратов, 2011. – № 3 (13). – С. 32 – 38 (0,4 п. л.).

8. Рудченко, Т.Л. Социальное развитие организации. Методологические подходы к исследованию в социологии / Т.Л. Рудченко // Право и его реализация в XXI веке: Материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 80-летию Саратовской государственной академии права: – Саратов: Издательство ФГБОУ ВПО «Саратовская государственная юридическая академия», 2011. – С. 431 – 433 (0,25 п. л.).

9. Рудченко, Т.Л. Менталитет как основа формирования российской модели управления // Интегрированные маркетинговые коммуникации: от теоретических знаний к практическим навыкам: Материалы седьмой ежегодной Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых. – Саратов: Издательство «Саратовский источник», 2010. – С. 49 – 55 (0,4 п. л.).

10. Рудченко, Т.Л. Национальная культура, менталитет в социальном управлении / Т.Л. Рудченко // Психология социального взаимодействия в изменяющемся мире: Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием: Саратов, ИЦ «Наука», 2010. – С. 98 – 103 (0,3 п. л.).

**Рудченко Татьяна Львовна**

**ДИНАМИЧНОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ  
СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
ТРУДОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Автореферат

Ответственный за выпуск –  
кандидат социологических наук, доцент Н.А. Ерохина

Подписано в печать 11.04.2012 г. Формат 60 × 84 1/16.  
Бумага типогр. № 1. Печать RISO.  
Уч.-изд. л. 1,5. Усл.-печ. л. 1,4.  
Тираж 100 экз. Заказ 17.

410003, г. Саратов, ул. Радищева, 89, СГСЭУ.