

УДК 65

Антониу Тиагу Диаш Дуарте

СОЦИАЛЬНЫЙ МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ КОМПЛЕКСНОЙ СТРАТЕГИИ АЛМАЗОДОБЫВАЮЩЕЙ ГОРНОЙ КОМПАНИИ ГРО «КАТОКА»

Рассмотрен процесс стратегического планирования социально-экономического развития в системе комплексной стратегии алмазодобывающего предприятия ГРО «КАТОКА».

Ключевые слова: горнорудное предприятие, стратегия развития, алмазодобывающий комплекс, социально-экономическое развитие.

Комплексная стратегия развития горнорудного предприятия ГРО «КАТОКА» представляет собой портфель стратегий, осуществляемых по различным направлениям, которые могут быть не связаны напрямую с основной деятельностью компании. В начале формируется концепция и политика развития компании, определяются базовые и функциональные стратегии и разрабатывается система обеспечивающих такое развитие программ и проектов.

Диапазон стратегических целей, приоритетов и задач ГРО «КАТОКА» весьма обширен, при этом степень важности, вес отдельных целей и побудительных мотивов со временем претерпевают изменения, отражая как объективные изменения во внешней и внутренней среде компании, так и изменения в субъективных предпочтениях ее менеджеров.

Горнодобывающая компания ГРО «КАТОКА» стремится к достижению следующих основных целей: увеличение объема чистой прибыли; увеличение нормы прибыли; рост курса акций; увеличение выплат дивидендов акционерам; удержание и

расширение объема продаж; удержание и расширение доли рынка; снижение затрат; поддержание и укрепление имиджа фирмы; поддержание и укрепление лояльности служащих; обеспечение выживания компании в краткосрочной перспективе; обеспечение выживания, рост и процветание компании в долгосрочной перспективе; увеличение оплаты труда; улучшение условий труда и жизни служащих; поддержание и улучшение отношений с местными и федеральными властями.

В прямом финансовом смысле многие цели могут быть взаимно противоречивыми, например, цель «снижение издержек на добычу и обработку алмазов» противоречит цели «увеличение оплаты труда ГРО «Катока»». Эффективность взаимодействий субъектов зависит от степени совпадения их индивидуальных интересов и коллективного интереса участников системы.

Стратегическое управление должно поддерживать баланс между интересами акционеров, желающих высокой прибыли; требованиями персонала высокой оплаты труда; давлением со стороны потребителей, желающих более низких цен и

лучшего качества продукции; требованиями со стороны поставщиков относительно надежных условий приобретения ресурсов; желанием общества жить в чистой окружающей среде в условиях экономической безопасности. Эти соображения заставляют ГРО «КАТОКА» учитывать интересы всех групп, обеспечивать баланс этих интересов с целью обеспечения устойчивого развития компании.

Социальный механизм реализации комплексной стратегии развития горнорудного предприятия ГРО «КАТОКА» должен базироваться на управлении сбалансированностью производственного и трудового потенциалов горнодобывающей компании и региона в целях повышения эффективности труда и производства в целом, что может быть достигнуто только в результате всестороннего учета влияния всех макро- и микроэкономических факторов, влияющих на горнодобывающую компанию.

Функционально такой механизм включает следующие элементы: мониторинг производственного потенциала компании по заданным технологическим и техническим параметрам, определение требуемых параметров трудового потенциала ГРО «КАТОКА» в соответствии с прогнозируемыми техническими параметрами предприятия, согласование требуемых и фактических параметров производственных и трудовых ресурсов, формирование необходимых управленческих решений, оценка социально-экономической эффективности производства и труда.

Следует отметить, что в условиях Анголы, компании алмазодобывающего комплекса являются частью структуры рыночной экономической межотраслевого промышленного

комплекса, занимая доминирующее положение среднего уровня управления отраслевой и национальной экономикой. При этом крупные горные предприятия (ГРО «КАТОКА») становятся центром жизнеобеспечения и реализации социально-экономических интересов регионов, играя стабилизирующую, центральную роль в стабилизации социальной ситуации.

В настоящее время основным препятствием реализации стратегических целей развития компаний алмазодобывающего комплекса (в частности ГРО «КАТОКА») является несоответствие между желаемой и фактической степенью удовлетворенности социальных потребностей отдельных работников и коллектива. Следовательно, повышение развитости трудового потенциала, отражающее увеличение степени удовлетворенности потребностей и социального интереса в целом, служит важнейшим резервом повышения эффективности труда и производства.

Механизм реализации достижения стратегических целей ГРО «КАТОКА» должен предусматривать следующие элементы: мониторинг его производственного потенциала по заданным технологическим и техническим параметрам, определение требуемых параметров трудового потенциала ГРО «КАТОКА» в соответствии с прогнозируемыми техническими параметрами предприятия, согласование требуемых и фактических параметров производственных и трудовых ресурсов, формирование необходимых управленческих решений, оценка социально-экономической эффективности производства и труда.

Определение эффективности комплексной стратегии социально-

экономического развития горнодобывающего предприятия ГРО «КАТОКА» предполагает оценку устойчивости горнорудного предприятия как экономической системы, производственной системы, экологической системы и социальной системы. Алгоритм оценки предусматривает определение коэффициента удовлетворенности совокупного социально-экономического интереса участников хозяйственного процесса.

Оценку сбалансированности (соответствия) производственного и трудового потенциалов горнорудного предприятия ГРО «КАТОКА» целесообразно осуществлять с помощью интегрального индекса соответствия, характеризующего количественно-качественную соразмерность фактического и требуемого профессионально-квалификационных уровней работников.

При этом потребности в определенной рабочей силе (квалификация, культурный уровень, возраст, пол и т.д.) определяются, во-первых, с точки зрения стратегии развития алмазодобывающей компании, а во-вторых, с точки зрения стратегии использования рабочей силы. Далее

исследуются возможности в обучении персонала.

Обобщенным показателем качественной характеристики на ГРО «КАТОКА» предлагается принять общий индекс качества коллектива, представляющий собой произведение индекса уровня образования, индекса стажа и индекса квалификации. При этом индекс образования принимается равным доле рабочих, имеющих не ниже полного среднего образования; индекс стажа - доле рабочих, имеющих стаж по профессии не менее 5 лет; индекс квалификации - доле рабочих, имеющих разряд не ниже IV.

Таким образом, процесс стратегического планирования социально-экономического развития является базовым в системе комплексной стратегии алмазодобывающего предприятия ГРО «КАТОКА». В основу концепции стратегического управления должны быть заложены принципы отказа от рационализма систем управления, ориентированных на производство и рынок, и, во-вторых, признание человека главным ресурсом, от которого зависит эффективность предприятия.

ГИАБ

КОРОТКО ОБ АВТОРЕ

Антониу Тиагу Диаш Даурте – аспирант ВНИИ Культурного и природного наследия, СПб.

