

## УДК 331

**Н. И. Комков**<sup>1</sup>, **В. В. Сутягин**<sup>2</sup>,  
**Н. Н. Володина**<sup>3</sup>, **Г. Г. Балаян**<sup>4</sup>

## Особенности социального в экономике

### Аннотация

**Цель.** Обосновать необходимость учета особенностей социальных факторов государственных и коммерческими компаниями при планировании и управлении процессом реализации проектов для повышения эффективности экономики.

**Материалы и методы.** Анализ степени влияния социальных факторов на процесс реализации проектов: условия труда и жизнедеятельности человека; исходных социальных принципов планирования; существующих схем социально-эффективного управления менеджмента; совершенства управления на внешнем и внутреннем административных уровнях.

**Результаты.** Обоснована необходимость учета социальных факторов в производственном процессе, при планировании, оптимизации схем управления менеджментом государственных и частных коммерческих компаний на внешнем и внутреннем административных уровнях.

**Выводы.** В общественном процессе определено влияние известных социальных функций на индивидуальные характеристики человека: условия труда и жизнедеятельности человека, совершенство управления на внешнем и внутреннем административных уровнях. При планировании развития экономики, а также работы компаний, необходимо учитывать взаимозависимость деятельности человека с социальной системой, обеспечивать на за-

---

<sup>1</sup> **Комков Николай Иванович**, доктор экономических наук, профессор, зав. лабораторией, Институт народнохозяйственного прогнозирования Российской академии наук (117418, г. Москва, Нахимовский проспект, 47); [komkov\\_ni@mail.ru](mailto:komkov_ni@mail.ru)

<sup>2</sup> **Сутягин Владилен Васильевич**, доктор технических наук, профессор, ведущий научный сотрудник, Институт народнохозяйственного прогнозирования Российской академии наук (117418, г. Москва, Нахимовский проспект, 47); [info@ecfor.ru](mailto:info@ecfor.ru)

<sup>3</sup> **Володина Наталья Николаевна**, научный сотрудник, Институт народнохозяйственного прогнозирования Российской академии наук (117418, г. Москва, Нахимовский проспект, 47); [info@ecfor.ru](mailto:info@ecfor.ru)

<sup>4</sup> **Балаян Галина Григорьевна**, кандидат экономических наук, профессор, старший научный сотрудник, Институт народнохозяйственного прогнозирования Российской академии наук (117418, г. Москва, Нахимовский проспект, 47); [info@ecfor.ru](mailto:info@ecfor.ru)

*конодательном уровне контроль работы компаний государством, независимыми организациями и субъектами, для которых предназначаются проекты.*

**Ключевые слова:** *социальный фактор, экономика, эффективность, производственно-социальная система, потенциал человека, планирование, менеджмент, управление*

## **Введение**

В настоящее время во многих странах – в России и за рубежом – большое внимание уделяется решению проблем управления социально-политическими, экономическими, экологическими и другими процессами [1]. Экономическая политика государств, ориентированная на социальное развитие, оказывает значительное стимулирующее влияние на развитие экономики. При этом успешность решения проблемы развития социального направления зависит от совершенства процесса взаимодействия индивидуума и социальной среды.

В общественном процессе социальное, имеет большое значение, поскольку определяет степень влияния известных социальных функций на индивида. Человек, приспособляясь к социальным условиям, развивает в себе те черты характера, которые побуждают его желать действовать именно так, как диктуют ему условия, в которых приходится действовать. Поскольку структура личности большинства людей в обществе, имеет социальный характер, она творчески приспособляется к решению тех объективных задач, которые индивид должен выполнять в обществе. В этом процессе, психологическая энергия людей может последовательно превращаться в производительную силу, способствующую повышению эффективности экономики.

Современная экономическая промышленная система [2, 3] требует, чтобы основная часть нашей энергии была направлена в работу. Если люди работают только под давлением внешней необходимости, то возникает разрыв между тем, чего им хочется, и тем, что они должны делать. Это неизбежно отражается на снижении производительности труда. При этом, динамическая адаптация личности к социальным требованиям приводит к тому, что энергия приобретает формы, побуждающие человека действовать в соответствии со специфическими требованиями экономики. Социально адаптированного человека не приходится заставлять работать так интенсивно, как он это делает. поскольку вместо внешнего принуждения в нем имеется внутренняя потребность в труде.

Кроме подчинения открытой власти человек создал в себе внутреннюю власть (совесть или долг), которая управляет им так эффективно,

как никогда не смогла бы управлять ни одна внешняя власть. Практически, социальный характер человека делает внешнюю необходимость внутренней потребностью мобилизуя человеческую энергию на выполнение задач какой-либо социально-экономической системы.

Если в характере человека уже сформированы определенные потребности, то его поведение, соответствующее этим потребностям, одновременно дает и психологическое удовлетворение, а также практическую пользу в плане материального успеха. Пока и поскольку общество обеспечивает индивиду удовлетворение в обеих этих сферах одновременно, налицо ситуация, в которой психологические силы цементируют социальную структуру. Однако рано или поздно может возникать разрыв такой структуры. Традиционный склад характера еще существует, но могут возникнуть новые экономические условия, при которых прежние черты личности становятся бесполезными. Люди стремятся действовать в соответствии со своим характером, однако при этом их поведение может оказаться значимой помехой для достижения экономических целей или просто они будут не в состоянии действовать в соответствии со своей собственной «природой». На примере Германии. Положительные характеристики существовавшего ранее среднего класса — экономность, бережливость, осторожность, недоверчивость и др., в условиях современного бизнеса могут оказаться менее ценными, чем инициативность, способность к риску, агрессивность и др. Даже, если старые характеристики среднего класса могут оставаться полезными, то возможности мелкого предпринимательства настолько становятся столь малыми, что лишь меньшинство потомков прежнего среднего класса могут успешно «использовать» в экономической деятельности свои положительные традиционные черты характера. Воспитание развило в них черты характера, которые в свое время были приспособлены к социальным условиям их класса. Однако, поскольку экономическое развитие идет быстрее чем развитие характеров, то возникший разрыв между эволюциями экономической и психологической, приводит к тому, что в процессе обычной экономической деятельности психологические характеристики уже могут не соответствовать изменившимся реальным запросам.

Для повышения эффективности развития экономики, успешной реализации проектов, необходим учет влияния известных социальных функций на индивидуальные характеристики человека.

## Результаты исследования

### *Влияние условий трудового процесса*

При реализации компаниями проектов, такие социальные факторы, как условия труда и жизнедеятельности человека, совершенство управления на внешнем и внутреннем административных уровнях, имеют особое значение.

Концентрированным выражением внутреннего производственного уровня является процесс создания для человека максимально благоприятных условий труда, которые касаются всей совокупности деятельности человека: трудового процесса, окружающей (производственной) среды, внешнего оформления места работы, отношения работника к выполняемой работе. Эти факторы оказывают влияние на функциональное состояние организма человека: его здоровье, продолжительность жизни, работоспособность, удовлетворенность трудом, его эффективность, а также воспроизводство рабочей силы [4, 5, 6, 9].

Рассматривая основные составляющие условий труда: трудовой процесс, окружающая среда и внешнее оформление места работы, можно отметить, что сам процесс практически целиком зависит от работодателя, поскольку обеспечение адаптации условий труда к человеку, — его обязанность. Окружающая среда, определяющая отношение работника к выполняемой работе, в основном зависит от самого работника, хотя определенное влияние на его адаптацию к условиям труда все же оказывает и работодатель (например, в части контроля соблюдения требований охраны труда и техники безопасности). Если ставится цель улучшения условий труда, то тогда взаимные обязательства работодателя и работника, находят конкретное отражение в коллективных и индивидуальных трудовых договорах.

Такая многофакторность проблемы улучшения условий труда определяет ее как функциональную систему, в которой структурно выделяются главные цели и направления с привязкой к ним соответствующих факторов: условий труда и критериев оценки их качественного уровня по отношению к соответствующим нормативным требованиям.

Совершенствование трудового процесса начинается с технологий, которые являются связующим звеном между работниками и материально-вещественными элементами трудового процесса, т.е. с предметами и средствами труда. Технологии ориентированы на обеспечение

удовлетворенности человека содержанием и методами труда, на используемую технику, возможность развития профессионально-квалификационного потенциала, а также на обеспечение безопасности труда и устранение негативного воздействия технологии и применяемого оборудования на окружающую среду. Социальным требованиям в большей степени отвечают такие технологические решения, которые предусматривают автоматизацию производственных процессов, в результате чего человек выводится из зоны воздействия различных неблагоприятных факторов. Возможны и другие подходы, предусматривающие разработку социально-технологических моделей построения трудовых процессов, как изменение форм организации трудовой деятельности или, например, повышение уровня эргономичности используемых технических средств и оборудования и др.

При определении критериев влияния трудового процесса на организм человека целесообразно рассматривать всю эту организационную систему с участием в ней самого человека, с точки зрения воздействия на человека психофизиологических факторов.

Прежде всего, возможна ориентировочная оценка по критерию тяжести труда. В соответствии с медико-физиологической классификацией все работы условно разделяются на шесть категорий тяжести. Работы первой категории тяжести выполняются в условиях, близких к физиологическому комфорту, причем физические и нервно-эмоциональные нагрузки полностью соответствуют физиологическим возможностям человека. Подобные работы поднимают организм на более высокий функциональный уровень, что находит свое выражение в улучшении здоровья человека, повышении его работоспособности и росте производительности труда. Последующие категории характеризуются постепенным снижением положительных моментов и нарастанием негативных. В шестой категории тяжести в связи с особо неблагоприятными условиями труда все патологические изменения, характерные для предыдущей (пятой) категории, отмечаются уже вскоре после начала работы (в первой половине смены или недели) и носят стойкий характер. К этой же категории тяжести относятся работы, при которых в результате чрезвычайных, часто внезапных, стрессовых нервно-психических перегрузок возникают острые, очень тяжелые патологические реакции.

Важным направлением улучшения условий труда является оздоровление окружающей (производственной) среды, обеспечение благоприятной для человека микроэкологии труда, формирующейся под

воздействием технологических факторов (применяемых материалов, оборудования, режимов производственного процесса), а также общего состояния окружающей атмосферы. Влияние микроэкологии труда на состояние организма человека характеризуется социально-гигиеническими факторами, для оценки которых используются критерии их вредности. С этой целью применяются показатели предельно допустимых концентраций (ПДК) и предельно допустимых уровней (ПДУ). Превышение ПДК и ПДУ на рабочих местах считается нарушением норм и правил по охране труда и требует принятия необходимых мер со стороны администрации работодателя.

Третье направление – эстетическое внешнее оформление места работы. Как известно, качество оформления интерьера, рабочих мест и спецодежды играет далеко не последнюю роль в формировании благоприятной атмосферы для производительного труда работников и сохранения их здоровья. Влияние эстетических факторов в совокупности определяется критерием комфортности условий труда. Для оценки степени комфортности условий труда может быть применен метод экспресс-анализа и экспертной оценки состояния условий труда с использованием опытных данных и рекомендаций.

Четвертое направление – мотивация самоохраны труда, ориентирующая работников на формирование у них заинтересованного отношения к выполняемой работе, улучшению условий и охраны труда на рабочих местах. Используемые в этих целях социально-психологические факторы заключаются в осуществлении мер организационного и учебного характера по привитию работникам необходимых знаний и навыков по обеспечению безопасности и охране труда, предупреждению несчастных случаев при выполнении возложенных на них функций и работ на основе укрепления самодисциплины и повышения уровня общей культуры труда. Влияние этих факторов должно найти отражение в динамике несчастных случаев (в том числе по вине самих пострадавших) и профессиональных заболеваний. Что касается влияния социально-психологических факторов на взаимоотношения работников в процессе их трудовой деятельности и морально-психологический климат в коллективе, то этот аспект относится не к условиям труда на рабочем месте, а к проблеме формирования трудовых отношений.

По всем критериям оценок влияния различных факторов на формирование условий труда можно сделать вывод, что степень их благоприятности для человека характеризуется в широком диапазоне, от самых хороших, комфортных, до самых плохих, рискованных. Причем,

комфортными являются те условия труда, при которых выполняемая работа по психофизиологическим критериям относится к первой категории тяжести: по санитарно-гигиеническим критериям – производственная среда не содержит отклонений от установленных ПДК и ПДУ, по эстетическим критериям – отвечает современным требованиям и рекомендациям, по социально-психологическим – среди работающих создана благоприятная мотивационная атмосфера обеспечивающая соблюдение требований охраны труда и техники безопасности.

Рискованными являются те условия, при которых выполняемая работа по психофизиологическим критериям относится к шестой категории тяжести: по санитарно-гигиеническим критериям производственная среда имеет значительные отклонения от установленных ПДК и ПДУ; не уделяется внимания использованию эстетических факторов, не соблюдаются требования охраны труда и техники безопасности, люди работают в условиях постоянного риска утраты трудоспособности. Практически, интегральная оценка степени благоприятности условий труда в каждом конкретном случае, может быть основана на определении реального соотношения содержащихся в них элементов комфорта и риска. Миссия улучшения условий труда состоит в том, чтобы вводить элементы комфорта избавляясь от элементов риска. На это должны быть направлены совместные усилия предпринимателей, профсоюзов и органов государственной власти.

### *Планирование с учетом социальных факторов*

Исходные принципы планирования развития экономики должны быть основаны на рассмотрении всей системы деятельности человека во взаимозависимости его с социальной системой, с его социальной сферой. Важен учет ведущей роли человека, как части всей системы [7]. Человек является существом, осознающее себя, как создателя системы; как ее аналитик и при этом, должен видеть себя объектом системы, которую он анализирует.

Основой для любого социального планирования должны стать знания о человеке, его природе, реальных возможностях ее проявления, его стремлении к оптимальному благополучию общества и индивида.

Базовое условие – обеспечение возможности развития всех способностей человека, активного участия в делах своего предприятия, общества и конечно в своих личных делах. В процессе реализации проектов, при планировании социального направления благополучие человека может быть обеспечено, прежде всего, учетом трудовой мотивации.

Реализация такого планирования довольно сложна, поскольку на уровне государственного планирования личные интересы политиков часто препятствуют проявлению их честности, способности к планированию с учетом интереса человека. Если же граждане смогут более активно участвовать в процессе принятия решений, то подобная опасность может быть предотвращена. Возникает необходимость найти такие способы и методы государственного планирования, с помощью которых оно будет лучше контролироваться теми, ради кого это планирование осуществляется.

В регионах проблемы планирования и решения в части технологической модернизации, улучшения условий труда и охраны окружающей среды на промышленных предприятиях достаточно специфичны. Практически перед всеми промышленными объектами стоят типовые задачи модернизации технологий производства, снижения рисков для производственного персонала со стороны природного и социального окружения предприятий.

Относительно успешно решаются такие задачи преимущественно крупные корпорации, поскольку они располагают соответствующими финансовыми ресурсами. Кроме стимула к модернизации и соблюдения экологических требований на производстве уделяются большое внимание необходимости создания имиджа социально ответственной компании с целью повышения ее котировок на мировых биржах, продвижения своих товаров на внешний рынок, а также получения кредитов международных финансовых организаций.

Крупные корпорации не пользуются старомодными методами планирования, не зависят от политического влияния, более продвинуты в части совершенства системного анализа, быстро осваивают инновации. Руководители корпораций более объективны, им не нужно вступать в борьбу во время выборов каждые пять лет за право продолжать свою работу. Поскольку менеджмент и системный анализ являются передовыми видами деятельности, то они привлекают наиболее продвинутых специалистов, не только интересной интеллектуальной работой, но и материальным благополучием. Можно предположить, что в таком случае было бы целесообразно сократить государственное планирование, а его большую часть, включая общественный сектор, отдать в руки крупных корпораций?

Однако это было бы нецелесообразно. Дело в том, что корпорации работают ради прибыли, поэтому их заинтересованность в прибыли часто бывает противоположна интересам местных жителей. Нередко

случается, что над частной корпорацией отсутствует даже слабый контроль, поскольку контроль со стороны рынка вкусами и желаниями самого потребителя, часто управляется самими корпорациями.

Практическая деятельность компаний не контролируется потребителем (рынком), а профессионализм и воля менеджеров не гарантирует того, что планирование производства осуществляется с целью благоприствования развитию человека. На основании этого можно сделать вывод, что при реализации социального планирования на менеджеров надеяться нельзя, так как они не обладают ни воображением, ни реальным видением человеческой жизни.

### *Управление*

Государственное регулирование экономики является необходимым атрибутом современной организации и функционирования экономики, не отрицает и не нарушает основ частной собственности, но влияет на рыночный механизм хозяйствования [8].

Существующий в России производственный процесс можно характеризовать как систему, в которой движение осуществляется в одном направлении сверху вниз. Приказы, предложения, планы, создающиеся наверху направляются вниз с вершины пирамиды. Такая система не предусматривает никакой личной инициативы. Люди в ней представляют собой некую общую группу, производственную, благотворительную, медицинскую или любую другую. Не зависимо от профессии, они могут быть помещены в компьютерный файл, который не учитывает индивидуальных черт, выделяющих «личность» в общей группе. Такой метод, условно называемый «бюрократическим», не соответствует нуждам, взглядам, потребностям индивида, поскольку личность в нем воспринимается, как набор данных, как объект деятельности бюрократии. Невозможно ответить данным. Можно ответить только личности.

Для реализации эффективного подхода к выполнению проектов, планирование работы компаний необходимо контролировать. Целесообразно было бы такой контроль осуществлять со стороны государства и независимых организаций, включающих те субъекты, для которых предназначены эти проекты.

Основной принцип и метод эффективного управления в компании можно определять с учетом главного условия. Каждый работник (независимо от размеров предприятия, от централизованного планирования и кибернетизации) должен иметь возможность защищать свои

права перед руководством в любой ситуации. При соблюдении такого условия работник уже не является бессильной частичкой, не принимающей участия в процессе управления. Может высвобождать свою энергию и восстанавливать свое душевное равновесие.

Принцип схемы социально-эффективного управления менеджмента можно представить следующим образом. Действие власти направлено не сверху вниз, как при существующем принципе управления, а представляется как «улица с двусторонним движением». «Субъекты», в соответствии со своей волей и интересами, реагируют на решения, принятые наверху. Причем ответ субъектов должен доходить до тех, кто принимал решение вверху и обязывать их реагировать. При наличии достаточного количества не согласных субъектов, последние, должны иметь право возражать тем, кто принимал решение.

Для реализации этой схемы необходимо наличие четких правил, в соответствии с которыми, можно было бы от определенного чиновника любого уровня требовать ответ и разъяснения причин принятия именно такого его решения. При этом, принимающие решение чиновники были бы обязаны отвечать на поставленные им вопросы.

Против такой управленческой концепции могут возникнуть несколько возражений.

Первое. Активное участие «субъектов» несовместимо с эффективным централизованным управлением и планированием. Это возражение может быть справедливым в том случае, если: у субъекта нет оснований думать, что существующий метод управления, используемый бюрократией, не является патогенным; если субъекту известны только проверенные, испытанные методы управления и он не представляет себе других возможностей; человек убежден, что даже если применять новые методы управления, то все же от принципа максимальной эффективности нельзя отказываться. С другой стороны, если человек осознает опасность, заключенную в бюрократических методах, то его возражения не покажутся обоснованными для тех, кто удовлетворен работой современной системы. Оптимальная централизация и оптимальное участие в самоуправлении работников предприятия могут сочетаться, поскольку оптимальная централизация может рассматриваться и как определенная степень централизации, необходимая для эффективной крупномасштабной организации производства и планирования. Оптимальное участие «субъектов» в управлении не отрицает централизованного управления, наоборот, оно позволяет им сделать это участие максимально ответственным.

Второе. Поскольку существует достаточно эффективный контроль над принятием решений на политическом уровне, нет необходимости «субъектам» активно участвовать в руководстве корпораций, над ней осуществляется пристальный надзор со стороны законодательных и исполнительных органов власти. Такое возражение не учитывает того, что сегодня власть и корпорации настолько переплетены, что не понятно, кто кого контролирует, более того, принятие правительственных решений тоже не очень контролируется гражданами. Но даже если бы достаточно активное участие граждан в политическом процессе имело место, то и в этом случае корпорация должна быть более ответственной не только перед участниками процесса, но и перед обществом, поскольку решения корпорации затрагивают интересы общества. Однако если такого прямого контроля над корпорацией не существует, то правительству будет очень трудно осуществлять свою власть над частным сектором.

Третье. Двойная ответственность при принятии решений, может стать причиной бесконечных трений между верхами и «субъектами» и поэтому теряет свою эффективность в силу психологических причин. Однако, когда предполагаемые изменения будут осуществлены, то и возможные конфликты окажутся менее острыми и неразрешимыми, чем они представлялись. Менеджеры тоже заинтересованы в хорошей работе предприятия, как и его работники. Как только бюрократ становится «уязвимым» для критики, т.е. когда он начинает реагировать на просьбы и пожелания подчиненных, то обе стороны будут более заинтересованы в решении проблем, чем в сохранении своих позиций как управляющий и подчиненный. Эта возможность была доказана в ряде университетов США и за границей, где было допущено участие студентов в управлении университетами. При этом между студентами и администрацией практически не возникали конфликты. То же самое было продемонстрировано в югославской системе самоуправления рабочих, а также в кооперативных движениях в других странах.

Государство в своей социально-экономической системе, поддерживает предпринимательскую деятельность и регулирует её так, чтобы удерживать энергию частного бизнеса в русле общественных интересов. Оно интегрирует деятельность различных социальных групп и профессиональных сообществ таким образом, чтобы её результатом становился рост общественного благосостояния, что полностью соответствует социальным принципам. Решению этих задачи подчинена вся система регулирования экономики, включая государственную банковскую систему, обеспечивающую дешёвым долгосрочным кредитом

реализацию планов субъектов хозяйственной деятельности по росту объёмов и повышению технического уровня производства.

Такая схема сложилась благодаря постоянному диалогу государственной власти, делового и научного сообщества, в котором устанавливаемые на политическом уровне стратегические цели реализуются в частных инициативах на основе сложной системы прямых и обратных связей, поощряющих созидательную деятельность и наказывающих за нанесение ущерба обществу.

Планирование разработки современной, адекватной условиям страны, системы мероприятий по совершенствованию социальной системы и выработке показателей качества трудовой жизни направлены не только на определение состояния отдельных социальных параметров и сопоставление их с нормативными значениями, выявление угроз, но и на определение тенденции их развития. Социальные параметры окажут влияние на формирование социальных стратегий по их первоочередному исправлению, а в соглашениях по социальному партнерству появится возможность устанавливать конкретные социальные показатели.

Справедливость и безопасность условий труда в современном мире должна быть связана не только с соблюдением технических и медицинских норм безопасности труда, но и с созданием комфортных (в широком смысле) условий труда с учетом технических, медицинских, этических, психофизиологических и даже эстетических составляющих.

Существующие профсоюзные организации обеспечивают рабочий контроль внутри предприятий, однако круг их интересов не выходит за рамки размера зарплаты, рабочего времени и других конкретных производственных вопросов. Они практически работают по модели бюрократии. Если бы они поставили задачу добиться полного участия членов профсоюза в управлении предприятием, то им пришлось бы полностью перестроить свою структуру.

Для эффективного решения социальных вопросов, которые могут возникать при реализации проектов, целесообразно было бы на законодательной основе образовать специальные структуры, включающие социальных группы.

Целесообразным представляется образование специальных групп (СГ), в которые должны входить представители субъектов: государственной администрации, рабочих самого предприятия, местного населения, потребителей продукции. Основная цель создания такой структуры взаимодействия: решения СГ, направленные на оптимиза-

цию труда и быта индивидуального трудящегося, должны стать частью всего процесса принятия решений, дополняя принцип централизованного планирования принципом контроля и инициативы со стороны «субъектов». СГ, соблюдая интересы субъектов, должны иметь право голосовать по вопросам основных направлений деятельности предприятия, при этом само собой разумеется, что детальное осуществление направлений деятельности предприятия останется в руках менеджмента. Кроме этого, СГ своим квалифицированным большинством должны иметь право корректировать какие-либо решения принятых администрацией предприятия. На предприятии члены СГ могли бы обсуждать такие проблемы, по которым принимаются важные конкретные решения: основные направления деятельности предприятия, инновации, изменения в технологии производства, условия труда, помещения для собраний, надзор рабочих или служащих и др.

### **Выводы**

1. В общественном процессе социальное имеет большое значение, поскольку, определяет степень влияния известных социальных функций на индивидуальные характеристики человека.
2. Максимальной эффективностью в экономике обеспечивается достижением высоких показателей таких социальных характеристик, как условия труда и жизнедеятельности человека, степень совершенства управления на внешнем и внутреннем административных уровнях.
3. При определении критериев влияния трудового процесса на организм человека производственный процесс необходимо рассматривать с точки зрения воздействия на человека психофизиологических факторов: тяжести труда, обеспечение благоприятной для человека микроэкологии труда, охрану труда, эстетичность и комфортность условий труда при отсутствии элементов риска.
4. Принципы планирования развития экономики целесообразно основывать исходя из учета всей системы деятельности человека, его взаимозависимости с социальной системой, предусматривающей обеспечение возможности развития всех способностей человека, активного его участия в делах своего предприятия, общества и в своих личных делах.
5. Для реализации эффективного подхода к выполнению проектов, планирование работы компаний, необходимо контролировать со

стороны государства и независимых организаций, включающих субъекты, для которых предназначаются проекты.

6. Для эффективного решения социальных вопросов, которые могут возникать при реализации проектов, целесообразно было бы на законодательной основе образовать специальные структуры, включающие социальных группы.
7. Главное условие эффективности экономического и социального управления компаниями, реализующими проект, определяются с учетом того, чтобы каждый работник (независимо от размеров предприятия, оптимальности планирования и кибернетизации) в любой ситуации, мог бы иметь возможность, защищать свои права перед руководством.
8. В рекомендуемом общем принципе социально-эффективного управления менеджмента действие власти направлено не только сверху вниз. «Субъекты», в соответствии со своей волей и интересами, могут реагировать на решения, принятые наверху. При этом, ответ субъектов должен доходить до тех, кто принимал решение наверху и обязывать их реагировать. При наличии достаточного количества не согласных субъектов, последние должны иметь право возражать тем, кто принимал решение.

#### Список литературы:

1. Россия и мир: глобальные вызовы и стратегии социокультурной модернизации. Материалы Международной научно-практической конференции (Москва, 12–13 октября 2017 г.) / отв. ред. *А.В. Тихонов*. М.: ФНИСЦ РАН, 2017.
2. Восстановление экономического роста в России. Научный доклад ИНП РАН / *В.В. Ивантер, Н.И. Комков* и др. // Проблемы прогнозирования. 2016. № 5 (158). С. 3–17. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vosstanovlenie-ekonomicheskogo-rosta-v-rossii-nauchnyy-doklad-inp-ran>
3. *Лексин В.Н., Порфирьев Б.Н.* Оценка результативности государственных программ социально-экономического развития регионов России // Проблемы прогнозирования. 2016. № 4. С. 81–94.
4. *Перфильева М.Б.* Гуманизация труда как условие эффективности деятельности организации // Известия Саратовского университета. 2011. № 1. С. 19–20.
5. *Сутягин В.В., Володина Н.Н., Лазарев А.А.* Целесообразность гуманизации экономики при освоении Арктики // Экономика и социум: современные модели развития. 2018. Т. 8. № 3(21). С. 94–115.

6. *Чубарова Т.В.* Социальная политика и охрана здоровья работающих: Потенциал предприятия // Куда идет Россия?.. Кризис институциональных систем: Век, десятилетие, год. М.: Дело, 1999. С. 300–306.
7. *Басовский Л.Е.* Прогнозирование и планирование в условиях рынка: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2014. 286 с.
8. *Жахов Н.В.* Концептуальный анализ современных моделей государственного регулирования национальных экономик // Молодой ученый. 2015. Т. 1. № 2. С. 109–112.
9. *Гурова И.М., Гурова О.В.* Основные направления и современное развитие теории мотивации // Экономика и социум: современные модели развития. 2017. № 17. С. 42–55.
10. *Паночкина К.В.* Методы антикризисного управления при принятии решений на предприятиях реального сектора экономики // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2016. № 2. С. 57-65.

#### **Для цитирования**

*Комков Н. И., Сутягин В. В., Володина Н. Н., Балаян Г. Г.* Особенности социального в экономике // Экономика и социум: современные модели развития. 2018. Т. 8. № 4(22). С. 146–162

---

**N. I. Komkov<sup>1</sup>, V. V. Sutyagin<sup>2</sup>, N. N. Volodina<sup>3</sup>, G. G. Balayan<sup>4</sup>**

## Features social in economy

### Annotation

**Purpose:** *to prove need of accounting of features of social factors by the state and business firms during the planning and management of the process of implementation of projects for increase in efficiency of economy.*

**Materials and methods:** *analysis of extent of influence of social factors on the process of implementation of projects: working conditions and activity of the person; initial social principles of planning; the existing schemes socially-effective management of management; perfection of management at the external and internal administrative levels.*

**Results:** *need of accounting of social factors for production is proved, during the planning, optimization of schemes of management of management of the state and private business firms at the external and internal administrative levels.*

**Conclusions:** *in public process influence of the known social functions on individual characteristics of the person is defined: working conditions and activity of the person, perfection of management at the external and internal administrative levels. When planning development of economy and also work of the companies, it is necessary to consider interdependence of human activity with a social system, to provide at the legislative level control of work of the companies as the state, the independent organizations and subjects for which projects intend.*

**Keywords:** *social factor, economy, efficiency, production and social system, potential of the person, planning, management, management*

### References

1. Russia and world: global challenges and strategy of sociocultural modernization. In: A.V. Tikhonov (Ed.) *Materials of the International scientific and practical conference* (Moscow, on October 12–13, 2017. Moscow, 2017.

---

<sup>1</sup> **Komkov Nikolai I.**, Doctor of Economic Sciences, Professor, Institute of Economic Forecasting (47, Nakhimovsky prospect, Moscow, 117418); [komkov\\_ni@mail.ru](mailto:komkov_ni@mail.ru)

<sup>2</sup> **Sutyagin Vladilen V.**, Doctor of Technical Sciences, Professor, Leading Researcher, Institute of Economic Forecasting (47, Nakhimovsky prospect, Moscow, 117418); [info@ecfor.ru](mailto:info@ecfor.ru)

<sup>3</sup> **Volodina Natal'ya N.**, Institute of Economic Forecasting (47, Nakhimovsky prospect, Moscow, 117418); [info@ecfor.ru](mailto:info@ecfor.ru)

<sup>4</sup> **Balayan Galina G.**, Candidate of Economic Sciences, Professor, Institute of Economic Forecasting (47, Nakhimovsky prospect, Moscow, 117418); [info@ecfor.ru](mailto:info@ecfor.ru)

2. Ivanter V.V., Komkov N.I. Basic provisions of Russia's innovation industrialization concept. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2012; 5:16–25. Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/vosstanovlenie-ekonomicheskogo-rosta-v-rossii-nauchnyy-doklad-inp-ran>
3. Leksin V.N., Porfiryev B.N. Organizational issues of expert review and evaluation of macroregional development projects in Russia. *Studies on Russian Economic Development*. 2016; 27(6):621–628. <https://doi.org/10.1134/S1075700716060095>
4. Perfilyeva M.B. Work humanization as condition of efficiency of activity of the organization. *News of the Saratov university*. 2011; (1):19–20.
5. Sutyagin V.V., Volodina N.N., Lazarev A. Tselesoobraznost of an economy humanization at development of the Arctic. *Economy and society: modern models of development*. 2018; 8(3(21)):94–115.
6. Chubarova T.V. Social policy and health protection of working: Capacity of the enterprise. *Where goes Russia? Crisis of institutional systems: Century, decade, year*. Moscow, 1999. p. 300–306.
7. Basovsky L.E. Forecasting and planning in the conditions of the market: Studies. grant. Moscow, 2014. 286 p.
8. Zhakhov N.V. Conceptual analysis of modern models of state regulation of national economies. *Young scientist*. 2015; 1(2):109–112.
9. Gurova I.M., Gurova O.V. The main directions and current development of the motivation theory. *Economics & Society: Contemporary Models of Development*. 2017; (17):42–55.
10. Panochkina K.V. Crisis management methods for the decision-making process in the real economy. *National interests: priorities and security*. 2016; 2:57–65.

#### For citation

Komkov N. I., Sutyagin V. V., Volodina N. N., Balayan G. G. Features social in economy. *Economics & Society: Contemporary Models of Development*. 2018; 8(4(22)):146–162