

дової практики.

Основними принципами соціальної роботи є соціально-політичні, організаційні, психолого-педагогічні. Кожна із груп характеризується спрямованістю принципів, які до неї входять.

Функції соціальної роботи – це окремі, відносно самостійні, але тісно пов'язані види відповідної діяльності щодо виконання соціальної роботи.

Функції соціального працівника – це певний набір умінь, кваліфікації і компетенції.

Функції органів соціальної роботи відзначаються специфічним змістом, універсальністю, особливою просторово-часовою формою вираження, випереджаючим характером здійснення захищеності, страхування і гарантії соціальної забезпеченості різних верств населення.

Виконання цих положень у тісному їх взаємозв'язку дозволить ефективно здійснювати муніципальне і локально-правове регулювання відносин по проблемі соціального забезпечення населення.

Перспективними напрямками подальших досліджень є формування факторного простору, відбір і аналіз вагомості цих факторів і створення імітаційних моделей для вибору оптимальних варіантів.

1.Ганслі Т. Соціальна політика та соціальне забезпечення ринкової економіки: Пер. з англ. – К.: Основа, 1995. – 342 с.

2.Жмир В. Соціальна держава, соціальна політика, соціальна робота (спроба концептуального аналізу) // Соціальна робота. – 1997. – №1. – С.9-11.

3.Кіпало А.В. Еволюція і методології в соціальній роботі. // Соціальна робота: теорія, досвід, перспективи: Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. – Ужгород, 1999. – С.202.

*Отримано 14.12.2005*

УДК 316.47

Е.Н.ПШЕНИЧНАЯ

*Харьковский государственный технический университет строительства и архитектуры*

### **ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КОЛЛЕКТИВА ПРЕДПРИЯТИЯ**

Рассматриваются существующие подходы к оценке социального развития коллектива предприятия, сформирована система показателей для оценки уровня социального развития коллектива предприятия.

Управление социальными процессами на предприятии, их планирование и прогнозирование требуют использования широкого круга показателей, позволяющих оценить уровень и динамику социального развития коллектива предприятия. Чтобы быть эффективной, такая

оценка должна проводиться системно и непрерывно.

Несмотря на большое количество научных исследований в данном направлении, до настоящего времени не определен единый набор показателей, позволяющих оценить уровень социального развития коллектива предприятия. Многие авторы исследований дают рекомендации по определению лишь отдельных составляющих социального развития коллектива предприятия, что указывает на недостаточную глубину исследований в данном направлении [1-8, 10].

Целью настоящей статьи является формирование системы показателей, позволяющих более полно и объективно оценить уровень социального развития коллектива предприятия.

Рассмотрим более подробно существующие подходы к оценке социального развития коллектива предприятия.

По мнению В.И.Брина, основными результирующими социальными характеристиками коллектива предприятия являются текучесть кадров, психологический климат, трудовая дисциплина. Одновременно предлагается определять данные показатели для каждой типологической группы, сформированной по группообразующим критериям (возраст, пол, уровень квалификации, уровень общего образования и др.) [2, с.18].

Положительным моментом такого подхода является учет влияния изменения параметров структуры коллектива предприятия на результирующие социальные характеристики, что, безусловно, верно.

Однако, на социальное развитие коллектива предприятия влияют не только его структура, но и стимулы к труду, удовлетворение социально-бытовых, физических и духовных потребностей, социальная активность работников и другое.

А.Н.Комозин предлагает рассматривать две составляющие социального развития коллектива предприятия: первый показатель – психологический климат коллектива, второй показатель – условия, содержание и характер труда [5, с.158]. При этом предлагается определять эти показатели как для группы работников в целом, так и для каждого индивида в отдельности. Вместе с тем, остальные составляющие социального развития коллектива предприятия остаются неучтенными.

Н.В.Сверкунова считает, что среди множества социальных показателей наиболее важными и обобщающими являются показатели текучести кадров: потенциальной и фактической текучести, интегральный показатель текучести [6, с.142]. Однако, и эта группа показателей не охватывает все составляющие социального развития коллектива предприятия.

А.П.Егоршин предлагает следующие показатели для оценки соци-

альной эффективности работы персонала: текучесть персонала, уровень трудовой дисциплины, соотношение рабочих и служащих, надежность работы персонала, равномерность загрузки персонала, коэффициент трудового участия, социально-психологический климат в коллективе [3, с.562].

Не отрицая важности этих показателей для оценки уровня социального развития коллектива предприятия, все же следует указать, что в предложенной системе показателей не учтены такие составляющие социального развития как стимулы к труду, удовлетворение социально-бытовых потребностей, удовлетворение физических и духовных потребностей работников и другое. Кроме того, показатель надежности работы персонала в большей степени характеризует производственную сторону деятельности предприятия, чем социальную.

В.И.Сыщиков выделяет следующие основные социальные характеристики, выступающие главным звеном воспитательного процесса коллектива предприятия: основная деловая характеристика и основная социально-политическая характеристика членов коллектива [8, с.26].

Первая отражает реальный вклад работника при выполнении им основных обязанностей как члена трудового коллектива, вторая – уровень применения работником своих способностей при выполнении основных обязанностей члена трудового коллектива. Предложенный подход позволяет оценить полноту применения работником его способностей и навыков к исполнению возложенных обязанностей. Однако, при таком подходе к оценке социального развития коллектива предприятия не учитывается влияние как внутренних, так и внешних факторов на реальный вклад работника при выполнении им основных обязанностей. Кроме того, рекомендуя показатели для оценки социального развития отдельных работников, автор не дает рекомендаций по оценке социального развития всего коллектива предприятия.

А.К.Зайцев, А.С.Ходзько при оценке социального состояния коллектива предприятия рассматривают группы показателей, которые в своей совокупности должны дать правильное и достаточно полное представление о социальном потенциале коллектива предприятия и уровне его развития. К ним они относят показатели эффективности производства, улучшения условий труда, социальной структуры коллектива, демографической структуры коллектива, роста материального благосостояния трудящихся и членов их семей, а также показатели в области управления социальными процессами, идеологического воспитания и социально-психологические показатели [7, с.68-70; 10, с.55-60].

Положительной стороной данного подхода является комплексный

подход к оценке уровня социального развития коллектива предприятия и стремление сгруппировать показатели по признаку однородности. Однако, отсутствие рекомендаций по расчету обобщающих показателей по выделенным составляющим социального развития, ранжированию показателей по степени их важности не дают возможности проводить однозначную оценку и сравнение уровня социального развития коллективов предприятий.

Еще более широкую номенклатуру показателей (более 40) для оценки социального развития коллектива предприятия предлагают Р.Д.Бардин и Л.Е.Эпштейн [1, с.76-80]. При этом предлагается все показатели социального развития разбить на несколько групп по признаку однородности. Каждый из показателей предлагается рассчитывать в виде трех числовых значений: исходного, расчетно-нормативного и относительного.

Такой подход позволяет более объективно оценить уровень социального развития коллектива предприятия, так как осуществляется сравнение исходного значения с расчетно-нормативным. Это дает возможность определить отклонения, возникающие в результате сравнения. Расчет относительных показателей позволит свести все показатели в систему.

С другой стороны, авторы не раскрывают методики расчета нормативных значений. Расчетные нормативы они предлагают определять путем экспертных оценок материалов социальных исследований. Использование такого метода расчета не гарантирует точности в измерении. Несмотря на большое количество показателей для оценки социального развития коллектива предприятия (более 40 показателей), они все же не охватывают всего многообразия составляющих социального развития. Применение же абсолютных значений показателей не дает возможности проводить сравнение и анализировать уровень социального развития по предприятиям, имеющим разные размеры.

По мнению А.А.Кириченко, В.А.Пономарева, Л.Н.Яковлевой, система показателей для оценки социальных ресурсов предприятия, с помощью которых может быть измерен уровень социального развития и социального потенциала предприятия, должна иметь иерархическую структуру. Вершину этой структуры должен занимать интегральный показатель, который, в свою очередь, подразделяется на два групповых. Первый из них дает обобщенную оценку условий производства, второй – социальных характеристик внепроизводственной сферы, зависящих от предприятия. В свою очередь, групповые показатели подразделяются на ряд структурных, дающих общую оценку состояния соответствующих социальных структур. Структурных показателей

восемь, они связывают в единое целое различные элементы социальных структур, каждый из которых представляет собой частный социальный фактор производства и развития личности. Все показатели, начиная от высшего звена и до низшего количественно сопоставимы, значения их колеблются от 0 до 1. Авторы такого подхода к оценке социального развития считают: если значение показателя достигает 1, то следует считать, что объект в данный конкретный момент достиг эталона. Чем ближе значение показателя к нулю, тем более низкое состояние изучаемого объекта. Если некоторые показатели выше 1, то следует считать, что объект достиг социального эталона. При этом авторы рекомендуют принимать его значение для дальнейших расчетов равным 1. При расчете интегрального, группового и структурного показателей рекомендуется применять весовые коэффициенты относительной важности всех показателей, входящих в систему [4, с.111].

Положительным моментом предложенных методических рекомендаций для оценки уровня социального развития коллектива предприятия являются предложения по расчету интегрального результирующего параметра, позволяющего учесть влияние весовых коэффициентов относительной важности отдельных показателей. Такой подход позволяет выполнить более точный расчет интегрального показателя и ранжировать частные показатели по степени их важности в социальном развитии предприятий. Отмечая достоинства предложенного подхода к оценке уровня социального развития коллектива предприятия, следует отметить и отдельные слабые его стороны. В частности, использование весовых коэффициентов значимости показателей социального развития не позволяет устранить субъективность в их расчете. Кроме того, в данной работе не учитываются такие составляющие социального развития, как морально-психологический климат в коллективе, стимулы к труду, удовлетворение физических и духовных потребностей и др.

По нашему мнению, для формирования системы показателей социального развития коллектива предприятия необходимо применить системный подход, суть которого заключается в комплексном изучении объекта управления – социального развития коллектива предприятия. Использование системного подхода к формированию совокупности показателей позволит произвести более четкую их группировку по признаку однородности. На основе результатов проведенного анализа существующих подходов к формированию показателей для оценки уровня социального развития коллектива предприятия нами на основе системного подхода была сформирована система показателей, позволяющая более полно оценивать уровень социального развития коллек-

тива предприятия (таблица). В частности, она была дополнена такими показателями, которые в большей степени характерны для рыночных условий хозяйствования.

Система показателей социального развития коллектива предприятия

7	Показатели
1	2
1. Показатели, характеризующие условия, характер и содержание труда работников	Уровень механизации труда рабочих 1.2. Средний накопленный процент амортизационных отчислений по активной части основных фондов 1.3. Интенсивность работы (коэффициент занятости в производственном процессе) 1.4. Частота несчастных случаев 1.5. Степень тяжести несчастных случаев 1.6. Степень соответствия санитарно-гигиенических условий работы предъявляемым нормам 1.7. Удельный вес работников, занятых на тяжелых и вредных работах 1.8. Величина выплат, льгот и компенсаций за неблагоприятные условия труда относительно средней заработной платы, приходящейся на одного работника 1.9. Удельный вес работников, работающих в комфортных условиях воздушной, температурной и др. среды 1.10. Удельный вес работников, работающих по гибкому рабочему графику 1.11. Удельный вес работников, участвующих в производственных соревнованиях 1.12. Удельный вес работников, совмещающих профессии 1.13. Степень оснащенности труда административно-управленческих работников техническими средствами (оргтехникой)
2. Показатели, характеризующие структуру коллектива	2.1. Уровень квалификации (средний разряд рабочих) 2.2. Удельный вес работников, имеющих высшее образование 2.3. Удельный вес работников, имеющих среднее образование 2.4. Уровень стабильности кадров 2.5. Уровень профессиональной устойчивости кадров 2.6. Коэффициент текучести кадров 2.7. Уровень квалификации кадров 2.8. Удельный вес работников, прошедших профессиональное обучение 2.9. Состав работников по возрасту
3. Показатели, характеризующие стимулы труда	3.1. Величина премий относительно средней заработной платы, приходящейся на одного работника предприятия 3.2. Коэффициент превышения реальной заработной платы одного работника предприятия над номинальной 3.3. Удельный вес работников, получивших за свой труд материальное вознаграждение 3.4. Удельный вес работников, получивших за свой труд моральное вознаграждение 3.5. Коэффициент надбавки к пенсиям
	3.6. Удельный вес пенсионеров, которые получили единовременную помощь при выходе на пенсию 3.7. Удельный вес работников, участвующих в управлении производством
4. Удовлетворение социально-бытовых потребностей работников	4.1. Обеспеченность работников предприятия жилой площадью 4.2. Коэффициент компенсаций коммунальных услуг 4.3. Коэффициент обеспеченности путевками 4.4. Коэффициент обеспеченности общественным питанием 4.5. Удельный вес времени, затрачиваемого работниками на дорогу на работу и с работы в общей продолжительности времени работы 4.6. Обеспеченность перемещения до места работы специально выделенными для этого автобусами 4.7. Коэффициент компенсаций повышения уровня прожиточного минимума

Продолжение таблицы

1	2
5. Удовлетворение физических и духовных потребностей работников	5.1. Частота заболеваний 5.2. Уровень заболеваемости 5.3. Удельный вес работников, выполнивших нормы физической подготовки в своей возрастной группе 5.4. Удельный вес работников, участвующих в спортивных соревнованиях 5.5. Обеспеченность спортивными секциями работников предприятия 5.6. Удельный вес курящих работников в общей численности персонала 5.7. Удельный вес работников, пользующихся библиотечными фондами в общей численности персонала 5.8. Удельный вес работников, посещающих учреждения культуры не менее одного раза в месяц 5.9. Удельный вес работников, посещающих учреждения культуры не менее одного раза в полугодие 5.10. Обеспеченность кружками художественной самодеятельности работников предприятия
6. Морально-психологический климат в коллективе	6.1. Степень удовлетворенности отношениями в коллективе 6.2. Степень удовлетворенности взаимоотношений с руководством 6.3. Степень соответствия организационных и личных целей 6.4. Уровень поступивших жалоб от работников 6.5. Удельный вес преодолённых конфликтных ситуаций 6.6. Уровень морально-психологического климата в коллективе 6.7. Коэффициент прогулов (уровень прогулов) 6.8. Коэффициент интенсивности прогулов 6.9. Коэффициент дисциплинированности работников 6.10. Коэффициент партийности 6.11. Коэффициент политического напряжения
7. Социальная активность работников	7.1. Удельный вес работников, участвующих в работе творческих и самодеятельных коллективов 7.2. Удельный вес работников, участвующих в общественной работе 7.3. Степень информированности о делах коллектива 7.4. Удельный вес рационализаторов и изобретателей

Кроме того, все показатели для оценки социального развития коллектива предприятия рекомендуется измерять не абсолютными показателями, как это делается в большинстве рассмотренных работ, а удельными. При этом все показатели должны быть количественно сопоставимы. Значения их могут изменяться от 0 до 1. Такой подход к оценке позволит обеспечить сопоставимость всех показателей, а в дальнейшем – привести все показатели социального развития коллектива предприятия к единому показателю – интегральному.

По нашему мнению, система показателей для оценки уровня социального развития коллектива должна включать следующие группы показателей, позволяющих более полно охватить всю широту рассматриваемого явления: показатели, характеризующие условия, характер и содержание труда работников; показатели, характеризующие структуру коллектива; показатели, характеризующие стимулы труда; удовле-

творение социально-бытовых потребностей работников; удовлетворение физических и духовных потребностей работников; морально-психологический климат в коллективе; социальная активность работников.

Предложенная система показателей позволит более точно и всесторонне анализировать тенденции развития социальных процессов коллективов предприятий.

Оценка уровня социального развития коллектива предприятия является необходимым условием совершенствования его управления. Предложенная система показателей для оценки уровня социального развития коллектива предприятия позволит не только контролировать состояние развития этого процесса на определенный момент времени, но и позволит проследить за происходящими изменениями в социальном развитии предприятия в динамике. Прослеживая тенденции изменения этих показателей, можно характеризовать процесс социального развития коллектива предприятия и акцентировать основное внимание на улучшении тех показателей, которые тормозят его развитие.

Вместе с тем, следует иметь в виду, что использование такого большого разнообразия показателей не позволяет дать единую обобщающую оценку социальному развитию коллектива предприятия, так как при сравнительно лучшем значении одного показателя может быть сравнительно худшее значение других показателей. Например, при повышении заработной платы может одновременно повыситься текучесть кадров; повышение профессионального уровня работника не всегда может сопровождаться ростом его заработной платы; улучшение социально-бытовых условий работников не всегда приводит к снижению текучести кадров и т.д. Все это указывает на необходимость использования интегрального показателя для оценки социального развития коллектива предприятия, позволяющего однозначно оценить его уровень. Вместе с тем, применение интегрального показателя не исключает необходимости использования дифференцированной системы показателей, которая имеет важное значение для целей анализа отдельных составляющих социального развития коллектива предприятия.

1.Бардин Р.Д., Эпштейн Л.Е. Показатели социального развития производственного коллектива // В масштабах города, предприятия, цеха. – Челябинск: Южно-Уральское кн. изд-во, 1976. – С. 68-82.

2.Брин В.И. Оптимизация социальной структуры производственного коллектива // Социальное управление и коллектив. – Томск: Изд-во Томского гос. ун-та, 1978. – С.18-27.

3.Егоршин А.П. Управление персоналом. – Нижний Новгород: НИМБ, 1999. – 704 с.



4. Кириченко А.А., Пономарев В.А., Яковлева Л.Н. Социально-экономическое развитие трудового коллектива. – К.: Политиздат Украины, 1986. – 191 с.
5. Комозин А.Н. Показатели психологического климата и содержания труда в социальном планировании // Социальное развитие: теория и практика. – М., 1982. – С.158-167.
6. Сверкунова Н.В. Социальные показатели стабилизации производственного коллектива // Социальное развитие: теория и практика. – М., 1982. – С.141-147.
7. Зайцев А.К. и др. Социальное управление в производственных коллективах: опыт, проблемы и перспективы. – М.: Политиздат, 1985. – 223 с.
8. Сыщиков В.И. Опыт моделирования социальных процессов в практике управления трудовыми коллективами. – Л.: ЛДНТП, 1979. – 32 с.
9. Тищенко А.Н., Головкин О.С. Стратегия управления развитием предприятия. – Харьков: ЭДЭНА, 2003. – 198 с.
10. Ходзько А.С. В рамках производственного объединения // В масштабах города, предприятия, цеха. – Челябинск: Южно-Уральское кн. изд-во, 1976. – С.54-63.
11. Щекин Г.В. Социальная теория и кадровая политика. – К.: МАУП, 2000. – 576 с.

Получено 28.12.2005

УДК 331.2.4

В.В.КОМАРИЧИНА

*Харківський національний економічний університет*

## **ОЦІНКА РІВНЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ**

Розглядається сучасний стан якості трудового життя працівників на підприємствах України, декілька систем її можливої оцінки. Пропонується удосконалена система оцінки за допомогою кількісних показників, що дає можливість її використання на промислових підприємствах.

Питання мотивації працівників промислових підприємств вивчається доволі давно і досить широко. Останнім часом у цьому напрямку все більш уваги приділяється умовам та організації праці, середовищу, в якому знаходиться працівник під час виконання своїх професійних обов'язків, що й отримало назву „якість трудового життя”. Це пов'язано з тим, що саме від неї значною мірою залежить продуктивність праці, а звідси й результати діяльності підприємства, що й обумовлює актуальність тематичної спрямованості даної статті.

У науковій літературі можемо зустріти ряд робіт, присвячених розгляду питань щодо визначення якості трудового життя, чинників впливу та методів його покращення. Однак загального погляду на ці проблеми не визначено. Найбільш складною проблемою з якості трудового життя є оцінка його стану. Це питання розглядали такі науковці, як Р.М.Солов'йов, А.П.Сгоршин, Н.А.Горелов, В.С.Пономаренко, М.О.Кизим, Ф.В.Узунов, Е.Моргунов, І.І.Мазур, А.Н.Митин, А.Е.Федорова, Ю.А.Токарев, А.В.Овчинников [1-7]. Метою даної ро-