

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОЦЕНКЕ УРОВНЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

**Аннотация.** В статье представлена методика оценки уровня социального развития предприятия промышленного предприятия разработанная на основе совокупности показателей, важнейшие из которых, позволяют выявить и использовать возможности и направления совершенствования социальной среды субъекта хозяйствования.

**Ключевые слова:** уровень социального развития, трудовой потенциал, оплата труда, натуральное поощрение, профессиональное обучение, условия труда, морально-психологический климат

В социально ориентированной производственной системе необходимо обеспечить благоприятные условия деятельности работников. Это предусматривает, прежде всего, обеспечение благоприятных условий труда персонала, а также внедрение мероприятий, направленных на совершенствование социальной среды предприятий. Уровень социального развития предприятия целесообразно определять на основе использования совокупности показателей, важнейшие из которых, позволяют выявить и использовать возможности и направления совершенствования социальной среды субъекта хозяйствования.

В последнее время наблюдается позитивная тенденция развития промышленного производства, обоснованная ростом объемов производства. Особую актуальность это приобретает в связи со стратегическими целями деятельности предприятий промышленности, такими как: увеличение объемов промышленной продукции при улучшении ее качества; сохранение и

укрепление трудового потенциала предприятий. Реализация этих целей предусматривает решение социальных задач, причем не только на макроуровне, но и на уровне каждого предприятия.

Поэтому возникла объективная необходимость дальнейшего совершенствования теоретико-методической базы социального развития субъектов хозяйствования в промышленности. Принятие решений, направленных на формирование благоприятной социальной среды в промышленном производстве предусматривает принятие обоснованных управленческих решений на основе методики оценки социального развития промышленного предприятия, позволяющей определить и оценить уровень условий реализации трудовой деятельности работников.

Вопросам социального развития предприятий посвящены многие работы ученых-экономистов, таких как И.Е. Ворожейкин, В.И. Герчиков, В.Г. Асеев, П.П. Лузан, Л.А. Олесневич и др. [1 - 5]. Однако, анализ литературы показал, что единого подхода к оценке уровня социального развития предприятия не существует. Также существующие методики оценки [6,7] не учитывают тот факт, что предприятие представляет сложную социально-экономическую систему. Это обосновывает целесообразность и необходимость использования в процессе оценки уровня социального развития предприятия системного подхода.

Целью данной статьи является разработка методических рекомендаций по оценке фактического уровня социального развития субъекта хозяйствования.

Оценку социального развития предприятия необходимо проводить поэтапно. Первый этап связан с определением главной цели оценки, которая должна отражать интересы, как предприятия в целом (рис. 1), так и каждого работника. Такое согласование целей может достигаться посредством построения «дерева целей», которое объединяет в логической взаимосвязи совокупность желаемых результатов. В условиях ограниченности объема наличных ресурсов должны быть выбраны приоритетные цели, детализация которых осуществляться в конкретных задачах.



Рис.3.1. Этапы оценки социального развития предприятия

Второй этап предусматривает формирование системы показателей социального развития, которая позволит осуществить их взаимосвязь по приоритетному признаку.

Дальнейшая реализация этапов оценки уровня социального развития предприятия, предусматривает выбор методов расчета каждого элемента системы (показателя).

Трудовой потенциал предприятия формирует каждый работник, поэтому этот показатель характеризуется среднесписочной численностью персонала в определенном периоде. При этом персонал предприятия необходимо рассматривать по категориям персонала: административно-управленческому, производственному и вспомогательному. Формализация данного показателя должна осуществляться на основе нормативной численности персонала, предприятия, так в целом, так и по отдельным категориям (группам) работников предприятия:

$$УТП = \frac{ЧП_{\phi}}{ЧП_{н}}, \quad (1)$$

где:  $УТП$  - уровень трудового потенциала предприятия;

$ЧП_{\phi}$  - фактическая численность работников предприятия, чел.;

$ЧП_{н}$  - нормативная численность работников предприятия, чел.

Одним из наиболее важных показателей, характеризующих социальное развитие предприятия, является уровень оплаты труда работников. Для более детальной оценки этого показателя он может быть формализован на основе определения доходов работников предприятия. Известно, что основная часть в структуре доходов работников предприятия принадлежит заработной плате. Так, за период с 2001 по 2003 г. удельный вес заработной платы в структуре доходов населения в среднем составил более 42%, что свидетельствует о том, что она является основным источником дохода [8]. Поэтому уровень оплаты труда является важным показателем в системе социального развития.

Формализация показателя, характеризующего уровень оплаты труда, должна быть основана на соотношении среднемесячной заработной платы работников предприятия и минимальной заработной платы, рассчитанной в соответствии с реальными нормами потребления продовольственных и непродовольственных товаров и услуг. Формализация уровня оплаты труда может осуществляться по следующей формуле (2):

$$УОТ = \frac{СЗП}{ЗП_{\min}}, \quad (2)$$

где:  $УОТ$  - уровень оплаты труда работников предприятия;

$СЗП$  - среднемесячная заработная плата работников предприятия, грн.;

$ЗП_{\min}$  - минимальная среднемесячная заработная плата, рассчитанная исходя из минимального потребительского бюджета на одного трудоспособного человека, грн.

Доходы, получаемые работниками предприятия в денежной форме, являются не единственным средством повышения их благосостояния. На

предприятиях кроме денежного поощрения также может применяться поощрение работников в натуральной форме.

Расходы предприятия на поощрение работников в натуральной форме условно можно разделить на средства для приобретения материальных ценностей, которые предоставляются работнику во временное пользование и относятся к активам предприятия, и средства, расходуемые на приобретение подарков и относящиеся к расходам предприятия. Натуральное поощрение работников предприятия должно быть таким же приоритетным направлением материального стимулирования работников, как и денежные выплаты.

Расходы предприятия на натуральное поощрение могут быть формализованы по отношению к основной заработной плате работников предприятия и по отдельным группам персонала. Формализация этого показателя осуществляется по формуле:

$$УПП = \frac{P_{ннф.вр} + P_{ннф.под}}{ОЗП}, \quad (3)$$

где:  $УПП$  - уровень поощрения работников предприятия;

$P_{ннф.вр}$  - годовые расходы предприятия на поощрения работников в натуральной форме в виде материальных ценностей, которые предоставляются работнику во временное пользование, тыс. грн.;

$P_{ннф.под}$  - годовые расходы предприятия на поощрения работников в натуральной форме, тыс. грн.;

$ОЗП$  - годовой объем основной заработной платы работников предприятия, тыс. грн.

Интересным представляется тот факт, что наблюдается общая тенденция сокращения количества предоставляемых предприятиями льгот, стремление заменить их повышением денежного вознаграждения. Предприятия предпочитают сосредотачиваться на сфере своей основной деятельности, предоставляя своим работникам самостоятельно решать бытовые проблемы [9].

Показатель, характеризующий образовательный уровень работника можно определять профессиональным обучением и переобучением работников. На предприятиях применяются два основных вида профессионального обучения: обучение новым профессиям и повышение квалификации. Обучение новым профессиям на предприятии включает в себя первичную подготовку работников и переподготовку работников [10].

Уровень подготовки и переподготовки кадров можно формализовать на основе сопоставления затрат, которые связаны с повышением квалификации кадров и их обучением новым профессиям и основной заработной платы:

$$УПО = \frac{ПКК + ОНП}{ОЗП}, \quad (4)$$

где: *УПО* - уровень профессионального обучения работников предприятия;

*ПКК* - затраты, связанные с повышением квалификации кадров, тыс. грн.;

*ОНП* - затраты, связанные с обучением работников новым профессиям, тыс. грн.;

*ОЗП* - годовой объем основной заработной платы работников предприятия, тыс. грн.

Важным показателем социального развития предприятия представляется показатель, характеризующий условия труда, которые способствуют эффективной реализации трудового потенциала работников, что способствует росту производительности труда. Этот показатель можно формализовать с помощью формулы:

$$УУТ = \frac{РМ_{мс}}{РМ}, \quad (5)$$

где: *УУТ* - уровень условий труда работников предприятия;

*КРМ<sub>мс</sub>* - количество рабочих мест, оснащенных в соответствии с современными нормами;

*РМ* - общее количество рабочих мест на предприятии.

Морально-психологический климат в коллективе как показатель социального развития предприятия необходимо рассматривать по удельному весу работников, которых удовлетворяет обстановка в коллективе в общем количестве работников (6):

$$УМПК = \frac{K_{МПК}}{СЧП}, \quad (6)$$

где:  $УМПК$  - уровень удовлетворения морально-психологическим климатом в коллективе;

$K_{МПК}$  - количество работников, удовлетворенных морально-психологическим климатом в коллективе, чел.;

$СЧП$  - среднесписочная численность персонала предприятия, чел.

Морально-психологический климат формируется, прежде всего, за счет конфликтных ситуаций, возникающих в коллективе и их разрешением.

Таким образом, на основе формализации основных показателей развития социальной среды предприятия можно рассчитать интегральный показатель, характеризующий социальное развитие предприятия, формализовать который можно по формуле:

$$ИП_C = \frac{УТП + УОГ + УПР + УПО + УУТ + УМПК}{6}, \quad (7)$$

где:  $ИП_C$  - интегральный показатель, характеризующий социальное развитие предприятия.

Комплексную оценку показателей, характеризующих социальные направления предприятия, можно осуществить на основе критериев оценки, которые приведены в таблице.

Таблица

**Критерии оценки показателей социального развития предприятия**

Показатель	Критерии оценки
<b>Частные показатели</b>	
Уровень трудового потенциала предприятия (УТП)	0 ÷ 0,25 низкий 0,25 ÷ 0,49 ниже среднего 0,5 – средний 0,51 ÷ 0,75 выше среднего 0,76 ÷ 1,0 высокий
Уровень оплаты труда работников предприятия (УОТ)	1 ÷ 1,25 – низкий 1,25 ÷ 1,75 – ниже среднего 2 – средний 2,01 ÷ 2,75 – выше среднего более 3 – высокий
Уровень поощрения работников предприятия (УПР)	0 ÷ 0,25 – низкий 0,25 ÷ 0,49 – ниже среднего 0,5 – средний 0,51 ÷ 0,75 – выше среднего 0,76 ÷ 1,0 – высокий
Уровень профессионального обучения (УПО)	Возможно оценить на основе экспертных оценок
Уровень условий труда (УУТ)	0 ÷ 0,25 – низкий 0,25 ÷ 0,49 – ниже среднего 0,5 – средний 0,51 ÷ 0,75 – выше среднего 0,76 ÷ 1,0 – высокий
Уровень удовлетворения морально-психологическим климатов в коллективе (УМПК)	0 ÷ 0,25 – низкий 0,25 ÷ 0,49 – ниже среднего 0,5 – средний 0,51 ÷ 0,75 – выше среднего 0,76 ÷ 1,0 – высокий
<b>Интегральный показатель</b>	
Интегральный показатель, характеризующий социальное развитие предприятия (ИП <sub>С</sub> )	0 ÷ 0,25 – низкий 0,25 ÷ 0,49 – ниже среднего 0,5 – средний 0,51 ÷ 0,75 – выше среднего 0,76 ÷ 1,0 – высокий

Научная новизна данной статьи заключается в предложенной методике определения уровня социального развития промышленного предприятия, практическая значимость которого заключается в возможности его фактического определения.



## Литература

1. Ворожейкин И.Е. Управление социальным развитием организации: Учебник. – М.: ИНФРА – М, 2001. – 176 с.
2. Асеев В.Г. Нормативное управление социальным развитием. – М.: Профиздат, 1988. – 128 с.
3. Герчиков В.И. Социальное планирование и социологическая служба в промышленности. Методология с позиций практики. – Новосибирск: Наука, 1984. – 256 с.
4. Лузан П. П. Планирование социального развития производственного коллектива. – М.: Мысль, 1972. – 206 с.
5. Олесневич Л. А. Социальное планирование на промышленном предприятии (Методологические, методические и организационные основы). – К.: Наукова думка, 1997. – 248 с.
6. Методические рекомендации по организации планирования социального развития промышленного коллектива / Ин-т экономики АН УССР. Львов / Под ред. В. П. Выхрущ, Е. К. Лазаренко, С. Г. Шулепа, Ю. С. Занько. – Тернополь. 1984. – 58 с.
7. Планирование социального развития коллектива предприятия: Метод. рекомендации Ред. кол.: Д.А. Керимов, (гл. ред.), А. Н. Коган, В. Д. Полозов и др. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Профиздат, 1980. – 256 с.
8. Україна у цифрах у 2003 році. Короткий статистичний довідник / Державний комітет статистики України / За ред. О.Г. Осауленка. – К.: Видавництво “Консультант”, 2004 р. – 272 с.
9. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. Учебно-практическое пособие. Изд. – 5-е., перераб и доп. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. – 368 с.
10. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Издательство «ЭКЗАМЕН», 2003. – 736 с.