

УДК 658. 3:364

М.В.Боровик, аспирантка

Харьковский национальный экономический университет

ФОРМИРОВАНИЕ СОВОКУПНОСТИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье проведено исследование основных составляющих социальной среды предприятия, позволяющих сформировать совокупность социально ориентированных показателей, характеризующих социальное развитие предприятия и необходимых для принятия решений, направленных на повышение заинтересованности работников в результатах труда.

Введение. Одним из основных субъектов системы социального развития предприятия является работник, который реализует свой трудовой вклад в производство товаров и услуг. Количество и качество затраченного труда, во-первых, определяют объем производства и качество продукции, а во-вторых, – размер заработной платы персонала, что служит одним из основных элементов издержек производства. Поэтому рациональное и эффективное использование трудовых ресурсов, является важным фактором увеличения выпуска продукции, снижения ее себестоимости, и, следовательно, увеличения прибыли.

Постановка задачи. В условиях конкуренции меняется роль и место трудовых показателей в деятельности предприятия, появляются новые возможности, которые необходимо учитывать в социальном развитии. Для совершенствования промышленного производства необходимо снижать затраты, а значит искать новые подходы к снижению себестоимости продукции. Поэтому важным представляется исследование величины, характеризующей расходы на персонал, отнесенной к единице продукции.

В рыночной экономике формирование допустимой величины расходов на персонал становится отправной точкой для планирования всех других показателей по труду, в том числе и расходов на социальное развитие. В Украине также должна формироваться соответствующая система показателей по труду, которая, используя зарубежный опыт, будет учитывать особенности развития национальной экономики [1].

Наибольшее развитие изучение показателей социального развития получило в СССР в 70-х – 80-х годах XX века. Изучением показателей, характеризующих социальное развитие предприятия, занимались многие ученые-экономисты такие как: В.И.Герчиков, Р.Д.Бардин, Л.Е.Эпштейн, Н.И.Алексеев и другие [2; 3; 4]. На сегодняшний день в Украине не существует единой системы показателей, характеризующих социальное развитие предприятия, что усложняет задачу стимулирования персонала через систему социального поощрения. Каждый субъект хозяйствования самостоятельно определяет элементы этой системы исходя из целей социального развития.

Формирование системы показателей социального развития предприятия является одной из функций управления и включает анализ социальной среды предприятия, эффективность проведения которого определяется качеством формируемой и используемой информационной базы, ее аналитическими возможностями, которые наиболее полно отвечают целям исследования. Выбор показателей является важным моментом при проведении комплексного анализа социального развития предприятия. Поэтому необходимо изучить состояние социальной среды на предприятии с целью определения совокупности социально ориентированных показателей для анализа социального развития.

Результаты. Трудовой потенциал предприятия является важнейшим показателем, характеризующим социальное развитие предприятия, так как, с одной стороны, носителями и реализаторами трудового потенциала

предприятия являются его работники, а с другой – административный персонал и члены трудового коллектива влияют на условия реализации трудового потенциала каждого работника и предприятия в целом.

На основании изучения трудового потенциала предприятия можно выделить значительное количество показателей, характеризующих социальную структуру предприятия. Однако в основе оценки социального развития предприятия целесообразно использовать общие показатели, отражающие численность персонала и его динамику.

Другим важным показателем в системе элементов, характеризующих социальное развитие предприятия, представляется оплата труда, так как ее уровень является базой для реализации социальной политики на предприятии, основной задачей которой является повышение благосостояния работников.

Анализ оплаты труда включает исследование уровня средней заработной платы. Именно этот показатель позволяет сравнить уровень оплаты труда на разных предприятиях и соизмерить его с государственными социальными гарантиями (например, уровнем минимальной заработной платы). Величину данного показателя необходимо рассматривать в горизонтальной и вертикальной динамиках. При этом целесообразно сравнить темпы роста средней заработной платы на предприятии с темпами роста средней заработной платы по отрасли и в целом по стране. Вертикальная динамика позволяет определить изменение удельного веса средней заработной платы на предприятии в объеме средней заработной платы в промышленности и по стране в целом.

В дополнение к заработной плате (основной и дополнительной) являющейся основой традиционной системы оплаты труда, предприятия могут предоставлять своим работникам определенное количество социальных выплат и льгот, то есть материальных благ, повышающих их заинтересованность в труде и уровень жизни. Наличие социальных выплат

и льгот, предоставляемых работникам, в настоящее время должно стать фактором повышения конкурентоспособности предприятия на рынке труда, так как влияют на объем и качество выпускаемых товаров [6].

Трудовой коллектив, в соответствии с действующим законодательством, может формировать перечень социальных благ и услуг, которые считает необходимым предоставить работнику в денежном или натуральном выражении. Анализ льгот, предоставляемых предприятием своим работникам, их структура и динамика являются основой для оценки и повышения эффективности управления социальным развитием на предприятии.

Исследование социального развития предприятия, прежде всего, связано с изучением состояния объектов социальной инфраструктуры. В настоящее время отсутствие на предприятиях объектов социальной инфраструктуры компенсируется работникам социальными выплатами и льготами, которые, как правило, не соответствует реальной стоимости социальных благ и услуг. При анализе социального развития предприятия, и в частности затрат на содержание объектов социальной инфраструктуры, необходимо сопоставить расходы на содержание конкретного социального объекта и объем компенсационных выплат, которые могут быть компенсированы работникам.

Социальным показателем развития предприятия является степень удовлетворенности потребности предприятия в высококвалифицированных кадрах, в том числе, за счет повышения квалификации и образовательного уровня работников. Обучение квалифицированных кадров является эффективным в том случае, если связанные с ним издержки будут в перспективе ниже издержек предприятия на повышение производительности труда за счет других факторов или издержек, связанных с ошибками в найме рабочей силы [5; 7]. Поскольку абсолютный показатель величины затрат на

профессиональное обучение не является достаточно информативным, то используются относительные показатели. Одним из таких показателей могут быть средние затраты на профессиональное обучение одного работника, который рассчитывается как отношение общих затрат к среднесписочной численности сотрудников. Данный показатель дает представление о том, сколько предприятие тратит средств на обучение одного работника и может использоваться для сравнения с показателями предприятий конкурентов.

В систему показателей, характеризующих социальное развитие предприятия необходимо включить показатель, характеризующий условия труда работников. Неблагоприятные условия труда, сложившиеся на отечественных предприятиях при административно-командной системе управления, обострились и ухудшились в настоящее время. Для того чтобы развиваться в условиях рынка и конкуренции, предприятия вынуждены экономить на всем, прежде всего на условиях труда, которые косвенно влияют на конечные результаты. По мнению профессора Г.В. Слущкого это наносит большой урон здоровью работающих и отражается на их трудовой активности [5, с. 275].

Недостаточное внимание к условиям труда и незначительный объем средств, выделяемых на создание благоприятных условий труда ведет к ухудшению здоровья работников, что, в свою очередь, отражается на увеличении расходов связанных с выплатой льгот и компенсаций за неблагоприятные условия труда.

Уровень социального развития предприятия невозможно определить без учета оценки состояния морально-психологического климата в коллективе. Это очень важное направление анализа социального развития предприятия, позволяющее получить результаты, которые характеризуют мотивацию, потребности и уровень конфликтности в трудовом коллективе. Оценить морально-психологический климат достаточно сложно, так как на

предприятиях в основном не исследуются показатели, характеризующие удовлетворенность работников социальным климатом в коллективе, а также число конфликтов.

Одним из косвенных показателей, характеризующий социальный климат на предприятии является движение персонала. Тенденции изменения состава рабочей силы предприятия выявляются в ходе анализа движения кадров. Суть его состоит в выявлении тенденций изменений количественных и качественных характеристик персонала и оценке ее влияния на конечные результаты деятельности предприятия.

Производительность труда является универсальным показателем, характеризующим как экономическое, так и социальное развитие предприятия. Это обусловлено тем, что основная задача любого промышленного предприятия связана с обеспечением запланированного роста производительности труда. Социальная составляющая в деятельности предприятия должна обеспечить благоприятную среду, которая способствует формированию заинтересованности работников в росте индивидуальной и коллективной производительности труда.

Финансовые результаты деятельности предприятия создают основу для социального развития предприятия, так как увеличение чистой прибыли способствует расширению социальных возможностей для работников. Известно, что основными показателями, характеризующим производственно-хозяйственную деятельность предприятия, являются объем производства и реализации продукции [7].

В условиях рыночной экономики основной целью работы предприятий является получение максимальной прибыли, которая характеризует эффективность его деятельности и является основным источником финансовых ресурсов, находящихся в распоряжении предприятия и предназначенных для удовлетворения производственных и социальных потребностей. Для социального развития предприятия

основное значение имеет чистая прибыль, которая формируется после уплаты налогов. Это важнейший показатель деятельности предприятия, характеризующий финансовую основу социального развития.

Выводы. Таким образом, исследование основных составляющих социальной среды предприятия позволяет сформировать совокупность социально ориентированных показателей необходимых для управления социальным развитием предприятия, которые должны использоваться для определения общего уровня социального развития предприятия. Это позволит обеспечить научную основу для принятия управленческих решений, направленных на повышение заинтересованности персонала за счет формирования у них устойчивых мотивов к трудовой деятельности. Научная новизна представленных результатов заключается в выявлении социальных показателей, характеризующих социальное развитие и их определении.

Литература:

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2001. – 407 с.
2. Бардин Р.Д., Эпштейн Л.Е. Показатели социального развития производственного коллектива. – В кн.: В масштабе города предприятия, цеха. – Челябинск: Юж. – Урал. Кн. Изд-во, 1976. – 196 с.
3. Герчиков В.И. Социальное планирование и социологическая служба в промышленности. – Новосибирск: Наука, 1984г. - 256 с.
4. Социальное развитие: теория и практика: [Сб. ст.] / Под ред. С.Ф.Фролова. – М.: ИСИ, 1982. – 190 с.
5. Управление персоналом организации. Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова – 2-е изд., доп. И перераб. – М. : ИНФРА – М, 2003. – 638 с.
6. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. Учебно-практическое пособие. Изд. – 5-е., перераб и доп. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. – 386 с.
7. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Издательство «ЭКЗАМЕН», 2003. – 736 с.