

Смолькин Валерий Петрович

кандидат экономических наук,
доцент кафедры педагогики профессионального
образования и социальной деятельности
Ульяновского государственного университета
тел.: (908) 479-59-07

ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ РАЗЛИЧНЫХ СФЕР ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация:

В статье анализируется оценка уровня социального развития организаций по предложенной методике на конкретных предприятиях регионального уровня. Полученные результаты свидетельствуют о необходимости совершенствования выбранной методики оценки.

Ключевые слова:

социальный паспорт, социальная инфраструктура, уровень социального развития, социальная стратегия, гуманизация труда, качество трудовой жизни, организация, методика.

Smolkin Valeriy Petrovich

Candidate of Economics, associate professor of
the chair of pedagogics of professional formation
and social activity,
Ulyanovsk State University
tel.: (908) 479-59-07

FEATURES OF LEVEL ESTIMATION OF SOCIAL DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONS OF VARIOUS SPHERES OF ACTIVITY

The summary:

In article level estimation of social development of the organizations by the offered technique at the concrete enterprises of regional level is analyzed. The received results testify to necessity of perfection of the chosen technique of estimation.

Keywords:

social passport, social infrastructure, level of social development, social strategy, labour humanization, quality of labour life, organization, technique.

Методика оценки уровня социального развития организации позволяет определить приоритетность решения социальных задач на основе соответствия нормативным значениям и их экономической эффективности. Так, методика, предложенная А.Л. Кузнецовым [1, с. 176], позволяет провести такие расчеты по определению уровня социального развития организации. Для проведения таких расчетов была собрана информация о деятельности различных организаций на территории города Ульяновска, причем из разных сфер деятельности. Это были и крупные предприятия, например ОАО «УАЗ», ОАО «УМЗ», ЗАО «Авиастар-СП» и другие, и совершенно небольшие, такие как ООО «Консалтинг-Поволжье», ООО «ВелоМотоЦентр». При сборе информации выявилась следующая особенность. Значительная часть обследуемых организаций никогда не составляла социальный паспорт предприятия, а некоторые и не знают о существовании такого. Исключение составляли только крупные предприятия. Такие социальные паспорта у них были, но только по требованиям советского периода времени, форма и содержание которых не сохранились. Сегодня эти крупные предприятия составляют отчетность для вышестоящих учреждений и органов местной власти, но форма и содержание этих документов не имеют ничего общего с социальным паспортом. Поэтому информацию для проведения необходимых расчетов приходилось собирать по крупицам, подчиняясь только одной цели – нужны данные для проведения расчетов согласно методике, предложенной А.Л. Кузнецовым.

Самые первичные данные по выбранным организациям не приводятся из-за громоздкости и многообразия. Итак, все выбранные организации разбиты на три группы:

1. Промышленные предприятия.
2. Предприятия сферы услуг (коммерция).
3. Бюджетные организации.

Форма и содержание таблиц с этими данными соответствуют выбранной методике [2, с. 246].

Предварительный анализ полученных таблиц показывает, что данные, относящиеся ко второй части социального паспорта, социальная инфраструктура, не имеют никакого количественного значения. Их просто нет по большинству из рассматриваемых предприятий. Это результат передачи в 90-х гг. всей социальной инфраструктуры на баланс муниципальных образований.

Дальше проведем окончательный расчет оценки уровня социального развития каждой организации по каждой группе и по каждому предприятию в отдельности. Сведем полученные результаты по предварительным расчетам в итоговые таблицы по промышленным, коммерческим и бюджетным организациям соответственно [3].

По каждой из исследованных организаций проанализируем результаты и определим ранг приоритетности социальных стратегий и порядок разработки социальных стратегий: ЗАО «Авиастар-СП» цех 303 АСП «Сборка отсека фюзеляжа»

Наименьшее значение имеет $У3=0,63$ – «Оплата и дисциплина труда» и $У4=0,64$ – «Состояние объектов социальной инфраструктуры». Индексы достижения при этом равны: $Н3.1=0,55$ – соотношение средней заработной платы работника со средней зарплатой в регионе; $Н3.2=1.0$ – соотношение средней заработной платы руководителя со средней зарплатой работника; $Н3.3=0,33$ – уровень трудовой дисциплины; $Н4.1=0,8$ – обеспеченность жильем; $Н4.2=0,8$ – обеспеченность детскими дошкольными учреждениями; $Н4.3=0,6$ – обеспеченность лечебно-оздоровительными учреждениями; $Н4.4=0,3$ – обеспеченность культурно-просветительными учреждениями; $Н4.5=0,7$ – обеспеченность спортивными учреждениями.

Далее следует $У2=0,93$ – «Условия труда и культурно-бытовые условия». Здесь индексы имеют следующие значения: $Н2.1=0,9$ – аттестация рабочих мест; $Н2.2=0,9$ – условия производственного быта; $Н2.3=1.0$ – обеспеченность санитарно-бытовыми помещениями.

Самое низкое значение имеют показатели $Н3.3=0,33$ – уровень трудовой дисциплины и $Н4.4=0,3$ – обеспеченность культурно-просветительными учреждениями, поэтому им присвоен ранг, равный 3. Это означает, что необходимо решать данные социальные проблемы в первую очередь и разрабатывать социальную стратегию именно в этом направлении.

Наименьшая сумма рангов укажет на очередность и значимость разработки социальных стратегий предприятия. В данном случае очередность выглядит следующим образом:

- улучшение трудовой дисциплины;
- повышение культурно-просветительных мероприятий;
- улучшение организации заработной платы и т.д.

Аналогичные выводы проведем и для остальных организаций исследуемых групп.

После вычисления всех уровней достижений по разделам ($У_i$), определяем общий уровень «социального развития труда» в организации, то есть рассчитываем значение первой части методики как среднюю арифметическую величину ($У1$). Расчет уровня обеспеченности социальной инфраструктурой ($У2$) производится аналогично. Полученные результаты сведем в таблицу 1.

Таблица 1 – Уровень социального развития организаций

Организации	Уровень гуманизации труда ($У1$)	Уровень качества трудовой жизни ($У2$)
1	2	3
ЗАО «Авиастар-СП» цех 303 АСП «Сборка отсека фюзеляжа»	0,76	0,64
ЗАО «Ульяновская обувная фабрика»	0,74	0,01
ОАО «Борский стекольный завод»	0,87	0,14
ООО «Консалтинг-Поволжье»	0,54	0,226
ООО «ВелоМотоЦентр»	0,57	0,4
ООО «Фурор»	0,76	0,01
ОАО «Симбирск-Лада»	0,76	0
МОУ СОШ № 31	0,849	0
«Служба по обеспечению выполнения задач гражданской обороны, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций и пожарной безопасности города Димитровграда»	0,821	0

Значение, например, $У1=0,76$ свидетельствует о том, что уровень «социального развития труда» в данной организации составляет 0,76, или 76 % от достаточного уровня. А значение, например, $У2 = 0,01$ свидетельствует о том, что уровень «качества трудовой жизни» в данной организации составляет 1 % от достаточного уровня или вовсе отсутствует. Таким образом, уровень социального развития организации характеризуют два интегральных показателя:

- $У1$ – уровень гуманизации труда;
- $У2$ – уровень качества трудовой жизни.

Эти два показателя, по методике А.Л. Кузнецова, дают количественный уровень социального развития организации и позволяют судить о планах изменения существующего положения организации. И если по показателю $У1$ не возникает никаких серьезных размышлений, так как это может быть действительно так, то по показателю $У2$ видно, что эта часть расчета уровня качества трудовой жизни требует кардинального изменения. И эти изменения обоснованы передачей в недалеком прошлом социальной инфраструктуры организаций в муниципальную собственность. Исключение составляет лишь две организации. Это ЗАО «Авиастар-СП» цех 303 АСП «Сборка отсека фюзеляжа» и ООО «ВелоМотоЦентр». По первой организации это объясняется еще советской

системой построения такой работы, а по второй очень малым количеством работников и наличием, по характеру деятельности, спортивными помещениями для проведения необходимых работ.

Итак, исследовав эти группы предприятий по существующей методике, можно сделать следующие выводы.

1. Методика, предложенная А.Л. Кузнецовым, позволяет определить количественно уровень социального развития организации.

2. Деление уровня социального развития организации на два показателя, позволяет анализировать каждый из показателей.

3. Полученные результаты исследуемых предприятий дают информацию о необходимости проведения изменения рассматриваемой методики, исходя из полученных результатов по второму показателю У2.

Ссылки:

1. Захаров Н.Л., Кузнецов А.Л. Управление социальным развитием организации. М., 2006.
2. Там же.
3. Смолькин В.П. Экономика и управление социальным развитием организации. Ульяновск, 2011.

References (transliterated):

1. Zakharov N.L., Kuznetsov A.L. Upravlenie sotsial'nym razvitiem organizatsii. M., 2006.
2. Ibid.
3. Smol'kin V.P. Ekonomika i upravlenie sotsial'nym razvitiem organizatsii. Ul'yanovsk, 2011.