

классность, доплаты резервным рабочим, премиальные сдельщикам, материальная помощь к отпуску, праздничная премия, премия за участие в общественной жизни и другие. Выплаты компенсирующего характера: за вредные условия, доплаты за вечернее, ночное время, двойная оплата за праздничные, выходные дни, компенсация за неиспользованный отпуск, оплата сверхурочных работ. Оплата за неотработанное время: различные виды отпусков, дополнительные выходные матерям, доплата подросткам, простои и другие.

Таким образом, детализация счёта 70 позволяет выделить следующие показатели: удельный вес сдельной и повременной заработной платы в общем фонде заработной платы, удельный вес фонда заработной платы по категориям работающих в фонде заработной платы организации, удельный вес выплат стимулирующего характера в фонде заработной платы организации, удельный вес выплат стимулирующего характера по категориям персонала организации в фонде заработной платы организации, аналогичные показатели выплат компенсирующего характера и оплат неотработанного времени и другие.

Одной из трудностей реализации такой схемы действий является несопоставимость и сложность выражения полученных данных. Также не всегда легко можно выявить какие-либо зависимости и закономерности изменения социальных показателей и, как следствие, можно совершенно неправильно трактовать полученную ситуацию.

Данная работа открывает большой горизонт для исследований в области социального учёта. Для определения полной системы социального учёта детализации подвергнутся и другие счета бухгалтерского учёта. В итоге полученные частные показатели будут сравниваться как между собой, так и в динамике. А также существует необходимость подкрепления выделенных показателей различными статистическими данными уровня жизни в стране (городе, регионе) в целом. Всё это в совокупности и даст систему социального учёта, которая позволит оценить социальную эффективность организации, что позволит делать выводы об эффективности проводимой политики и распределении средств, об общем социальном фоне в организации, а также выйти на международный уровень и соответствовать международным стандартам, что, безусловно, важно для организаций, которые выходят на мировой рынок.

УДК 658.310.9

СОЦИАЛЬНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Студ. Шарпкова А.В., ст. преп. Коваленко Ж.А.

УО «Витебский государственный технологический университет»

В настоящее время экономика Республики Беларусь переживает переход от административной системы хозяйствования к рыночной. Данный переход не может не затронуть социальную сферу. Современная ситуация в мире, и в нашем государстве в том числе, предъявляет высокие требования к социальной сфере. Основой развития любого государства и организации являются желания и возможности людей, уровень их жизни, удовлетворения потребностей.

В Республике Беларусь понятие социальной эффективности недостаточно изучено и подкреплено теоретической и законодательной базой. В связи с этим нет чёткого выделения социальной эффективности из других видов эффективности и сформулированных методик и показателей, по которым можно было бы охарактеризовать такого рода эффект. Этим обстоятельством и обусловлена актуальность данного исследования.

Для того чтобы оценить результаты и планировать деятельность в социальной сфере, необходимо выделить понятие социальной эффективности и рассматривать ее как в совокупности с экономической эффективностью в целом, так и отдельно с нефинансовой

стороны. В процессе исследования были рассмотрены различные точки зрения и, исходя из этого, сформулировано само понятие социальной эффективности как степени удовлетворения определенных социальных потребностей людей, характеризующих уровень жизни.

Социальная эффективность тесно связана с другими видами эффективности. Нельзя рассматривать эффективность в целом, опуская социальную сферу. Однако на современном этапе данное понятие не выделяется как самостоятельное в Республике Беларусь.

Понятие «экономическая эффективность» применяется с целью общей оценки результативности (эффективности) общественного производства. Эффективным считается такое состояние экономики, в котором запросы потребителей в максимальной степени удовлетворены при условии ограниченности ресурсов. Экономическая эффективность — сложная экономическая категория, и достаточно полная ее статистическая характеристика может быть получена на основе применения целостной системы показателей, охватывающей наряду с показателями эффекта и показатели применения отдельных видов производственных ресурсов и текущих затрат этих ресурсов.

Существует большое количество различных видов экономической эффективности, которые конкретизируют это понятие в различных областях деятельности организации: финансовая, бюджетная, инвестиционная, коммерческая, производственная и другие. Каждая из них характеризует деятельность организации с той или иной стороны и включает в себя ряд отдельных показателей. В этом случае эффективность будет определяться как отношение вложенных средств (затрат) к полученному эффекту. С другой стороны, существуют такие виды эффективности, которые нельзя оценивать исключительно с финансовой стороны. К таким видам относятся социальная, экологическая, научно-техническая эффективности.

Социальная эффективность — это показатель, определяющий повышение уровня жизни людей. Существующие подходы к определению социальной эффективности рассматривают ее как «формирование и удовлетворение духовных потребностей человека», «гармоничное развитие личности», «благо общества или отдельных групп населения». Следовательно, социальная эффективность характеризуется уровнем удовлетворения потребностей человека. Кроме того, такая эффективность связана со степенью удовлетворения особой группы социальных потребностей людей, определяющих уровень жизни.

Социальную эффективность можно рассматривать на различных уровнях: государственном, региональном и организационном. Особый интерес представляет определение социальной эффективности и формирование системы показателей для ее оценки на уровне коммерческой организации.

На сегодня отсутствуют научно обоснованные методы и подходы к оценке социальной эффективности на уровне субъекта хозяйствования. Данный уровень подразумевает использование ряда конкретных показателей, которые позволили бы оценить эффективность деятельности коммерческой организации в социальной сфере.

Социальную эффективность на уровне субъекта хозяйствования можно рассматривать с двух сторон: с одной стороны — как эффективность управленческой деятельности организации, а с другой — как эффективность труда.

Социальная эффективность как социальный результат управленческой деятельности характеризует степень использования потенциальных возможностей трудового коллектива и каждого работника, его творческих способностей, успешность решения социальных задач развития коллектива. Социальная эффективность труда в широком понимании — это общая результативность человеческой деятельности. Она отображает соотношение полученного полезного результата и объема потраченных на это ресурсов.

В соответствии с общим определением сущности социальной эффективности можно предложить следующую классификацию показателей, ее характеризующих. Все многообразие показателей, применяемых для оценки социальной эффективности, целесообразно объединить в четыре группы:

- показатели условий труда работников организации: морально-психологический климат; уровень конфликтности в коллективе организации; удовлетворенность работников своим трудом; нервно-эмоциональная нагрузка; удельный вес творческих операций; уровень заболеваемости работников; уровень травматизма работников; обеспеченность работников организации санитарно-гигиеническими помещениями; температурный режим в рабочих помещениях; освещенность рабочих мест; напряженность, интенсивность труда; уровень шума, запыленности помещений; удельный вес нормируемых операций; рациональность режимов труда и отдыха; удельный вес неквалифицированного труда; внутренняя культура в организации; уровень механизации и автоматизации труда; уровень компьютеризации административно-управленческого труда и др.;
- показатели социально-бытовых условий работников организации: обеспеченность детскими дошкольными учреждениями; обеспеченность лечебными учреждениями; обеспеченность культурно-просветительными учреждениями; обеспеченность путевками в санаторно-оздоровительные учреждения; уровень социальной активности работников; средняя заработная плата работников организации, в том числе по категориям работников; текучесть кадров и др.;
- показатели уровня квалификации работников: общеобразовательный уровень работников; профессиональный уровень работников; уровень квалификации кадров; уровень экономической грамотности кадров; уровень правовых знаний работников; уровень общей культуры работников и др.;
- показатели уровня организации и мотивации труда: дисциплина труда; исполнительская дисциплина; участие работников в управлении (выработке и принятии управленческих решений); уровень организации и оснащенности рабочих мест; обеспеченность работников нормативной документацией; материальное и моральное стимулирование работников; трудовая активность работников; соотношение формальных и неформальных структур и др.

Приведенные показатели социальной эффективности, характеризующие состояние или уровень отдельных социальных явлений, являются статическими. Их могут дополнять динамические показатели, характеризующие развитие социальных явлений. При этом можно проводить сравнение фактически достигнутых показателей с базовыми, что позволяет реально представить степень социальных изменений в коллективе коммерческой организации. Однако оценка социальных результатов нуждается в сравнении фактически достигнутых показателей с общественно-необходимыми, отражающими требуемый уровень социального развития коллектива. Показатели социальной эффективности определяют с помощью экономической и статистической отчетности, анкетирования работников, метода экспертных оценок и других.

Таким образом, для расчета и анализа таких показателей в коммерческой организации необходимо вести социальную отчетность, которая регистрировала данные обо всех сторонах социальной деятельности организации. На сегодня в мире существуют стандарты, определяющие понятие социальной эффективности. Они разработаны для составления социальной отчетности по организации. В них прописаны показатели, определяющие социальную эффективность. В Республике Беларусь такая отчетность является полностью добровольной и ведется по инициативе коммерческой организации с целью соответствия международным стандартам. Однако социальная эффективность оценивается не полно и только по наиболее наглядным показателям, что не может охарактеризовать ситуацию в целом.

Предложенный детальный и конкретный набор показателей социальной эффективности определяет более серьезный уровень оценки. Следовательно, данные показатели должны быть указаны в социальной отчетности организаций. Это позволит повысить уровень оценки эффективности деятельности коммерческой организации в целом.