

УРОВЕНЬ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ

Краенкова К.И., ст. преп., Нерозя Д.В., студ.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В статье рассмотрено понятие социального развития в концепции устойчивого развития, которая предполагает взаимосвязь экономических, социальных и экологических показателей. Предложена методика оценки социального развития организации, выделены блоки показателей, включающие расчет уровня социальной эффективности и уровня социализации бизнеса.

Ключевые слова: социальное развитие, социальная эффективность, социализация бизнеса, уровень.

В период глобализации уделяется огромное внимание не только экономической эффективности, но и социальной эффективности. Между экономической и социальной эффективностью производства существует тесная взаимосвязь. Экономическая эффективность является материальной основой решения социальных проблем. В свою очередь, социальное развитие общества (рост благосостояния народа, его образовательного и культурного уровня, сознательного отношения работников к труду) существенно влияет на повышение эффективности общественного производства.

В современных условиях обеспечение устойчивого развития является одной из проблем экономической науки. Изучение данного вопроса актуально как на макро- и мезо- уровнях, так и на уровне организаций. С каждым годом становится очевиднее, что ценность организации определяется не только ее экономическим развитием, но социальным и экологическим.

В широком смысле, *социальное развитие* – это изменение общества, которое приводит к появлению новых общественных отношений, институтов, норм и ценностей [1].

В узком смысле, с точки зрения организации, *социальное развитие* – это процесс упорядоченного воздействия на социальную подсистему с целью её качественного изменения, которое обеспечивает оптимальное решение стратегических задач организации, как субъекта деятельности [2].

В настоящий момент времени существует множество методик оценки социального развития. Подробное изучение данных методик позволило сделать вывод о сложности применения их в отечественной практике.

Для оценки социального развития была разработана авторская методика (рис. 1).

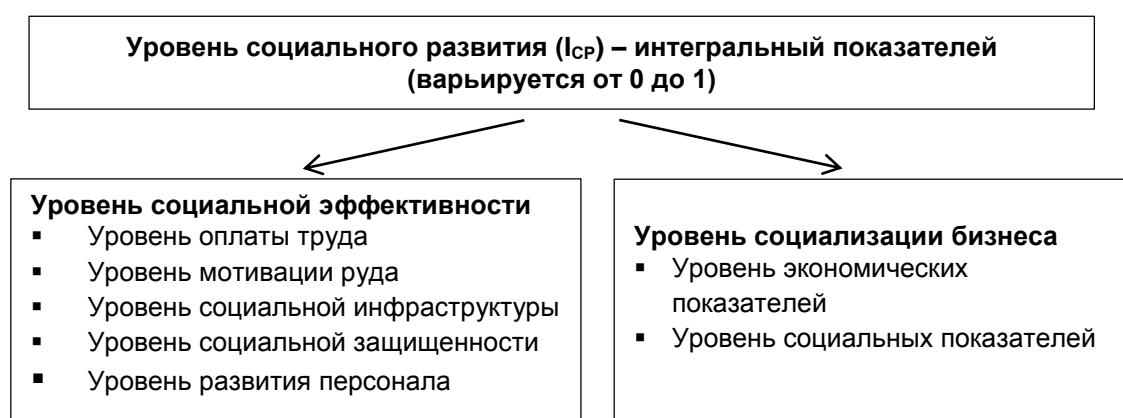


Рисунок 1 – Методика оценки социального развития организации
Составлено автором.

Представленная методика представляет собой совокупность двух блоков показателей:

уровень социальной эффективности и уровень социализации бизнеса.

Уровень социальной эффективности организации (I_{УСЭ}) – это интегральный показатель результативности экономической и социальной деятельности, который приводит к улучшению качества жизни и работы персонала организации.

Уровень социализации бизнеса (I_{УСБ}) – интегральный показатель социально-экономического воздействия результатов деятельности субъекта на общество в целом в результате решения социальных проблем и достижения социальных целей.

При оценке каждого блока показателей предполагается расчет частных интегральных показателей с последующим расчетом общего интегрального показателя, характеризующий уровень социального развития организации (формула 1):

$$I_{CP} = \sqrt[2]{I_{УСЭ} \times I_{УСБ}} \quad (1)$$

Данная методика была апробирована в ОАО «Витебском мясокомбинате». Интегральные показатели определяют путем эталонных значений, в оценке уровня социальной эффективности также используются весовые коэффициенты.

Результаты расчета интегрального показателя уровня социальной эффективности ОАО «Витебский мясокомбинат» за 2014–2016 гг. представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Уровень социальной эффективности

| Показатель | Весовой коэф. | Соответствия эталону | | |
|-----------------------------------|---------------|----------------------|---------------|--------------|
| | | 2014 г. | 2015 г. | 2016 г. |
| Уровень оплаты труда | 0,35 | 0,72 | 0,76 | 0,81 |
| Уровень мотивации труда | 0,25 | 0,51 | 0,57 | 0,59 |
| Уровень социальной инфраструктуры | 0,2 | 0,73 | 0,75 | 0,78 |
| Уровень социальной защищенности | 0,1 | 0,57 | 0,6 | 0,62 |
| Уровень развития персонала | 0,1 | 0,37 | 0,38 | 0,40 |
| Интегральный показатель | | 0,6195 | 0,6565 | 0,689 |

Составлено автором.

Далее в таблице 2 представим результаты расчетов уровня социализации бизнеса ОАО «Витебский мясокомбинат» за 2014–2016 гг.

Таблица 2 – Уровень социализации бизнеса

| Наименование показателя | Соответствия эталону | | |
|---|----------------------|--------------|--------------|
| | 2014 г. | 2015 г. | 2016 г. |
| Доля выпущенной социально-значимой продукции (услуги) в общем объеме (либо производимой СНСН (социально-незащищенные слои населения), либо предназначенной для них) | 0,18 | 0,30 | 0,34 |
| Доля численности СНСН в общей численности работников | 0,09 | 0,12 | 0,11 |
| Количество мероприятий, направленных на решение социальных проблем или достижение социальных целей, к общему числу мероприятий | 0,30 | 0,43 | 0,57 |
| Коэффициент самофинансирования | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| Коэффициент самоокупаемости | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| % прибыли, направленный на решение поставленной социальной проблемы или достижения социальных цели | 0,04 | 0,08 | 0,13 |
| Интегральный показатель | 0,243 | 0,331 | 0,382 |

Составлено автором.

Далее рассчитаем интегральный показатель уровня социального развития ОАО «Витебский мясокомбинат» за 3 года (табл. 3).

Таблица 3 – Интегральный показатель уровня развития организации

| Года | Интегральный показатель уровня социальной эффективности | Интегральный показатель уровня социализации бизнеса | Интегральный показатель уровня социального развития |
|---------|---|---|---|
| 2014 г. | 0,6195 | 0,2430 | 0.39 |
| 2015 г. | 0,6565 | 0,3310 | 0.47 |
| 2016 г. | 0,6890 | 0,3820 | 0,51 |

Составлено автором.

На протяжении данных трех лет наблюдается рост уровня социального развития с 0,39 до 0,51.

Для определения класса социального развития были разработаны критерии их классификации (табл. 4).

Таблица 4 – Критерии социального развития

| Класс социального развития | Уровень социального развития | Описание |
|----------------------------|--------------------------------|---|
| Абсолютное развитие | $0,9 < U_{\text{ср}} \leq 1$ | Персонал обеспечен оптимальными условиями труда. Уровень социального обеспечения работников развивается. Поставленные социальные цели и задачи решаются в полном объеме. |
| Высокое развитие | $0,7 < U_{\text{ср}} \leq 0,9$ | Уровень социального развития работников высокий с перспективой дальнейшего развития. Одной из целей функционирования организации является решение социальных проблем или достижение социальных целей. |
| Среднее развитие | $0,5 < U_{\text{ср}} \leq 0,7$ | Удовлетворение трудового коллектива находится на среднем уровне. Разрешены многие вопросы по социальной защищенности и обеспеченности персонала. |
| Слабое развитие | $0,4 < U_{\text{ср}} \leq 0,5$ | Социальная защищенность персонала и его развитие находится на низком уровне. |
| Критическое развитие | $0,2 < U_{\text{ср}} \leq 0,4$ | Уровень социального развития достиг критического положения. |
| Кризисное развитие | $U_{\text{ср}} \leq 0,2$ | Отсутствует социальная поддержка персонала. |

Составлено автором.

Таким образом проведенные расчеты позволяют сформулировать следующие выводы: в 2014 году показатель 0,39 относится к критическому значению уровня социального развития. Это объясняется тем, что финансовые показатели в этом году снизились, и организация имела чистый убыток по результатам года. В 2015 году ситуация стала налаживаться, показатель находится в пределах от 0,4 до 0,5 и равен 0,47, что соответствует слабому развитию. В 2016 году показатель достиг значения 0,51, что соответствует среднему развитию.

Следовательно, в данной организации удовлетворение трудового коллектива находится на среднем уровне и разрешены многие вопросы по социальной защищенности и обеспеченности не только персонала, но всего общества в целом.

Список использованных источников

1. Кравченко, А. И. Общая социология / А. И. Кравченко, – Москва: ЮНИТИ-ДАНА. 2001. – 257 с.
2. Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: учебно-практическое пособие / К. Э. Оксинайд, Е. В. Розина, под ред. А. Я. Кибанова. – Москва: Проспект, 2014. – 64 с.