

## МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОЦІНКИ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

*У статті обґрунтовано необхідність оцінки соціального розвитку трудового колективу. На основі вивчення сутності методик соціального розвитку трудового колективу визначено їхні основні позитивні та негативні характеристики. Надано пропозиції щодо визначення критеріїв еталонної методики соціального розвитку трудового колективу підприємства.*

**Ключові слова:** *соціальний розвиток трудового колективу, соціальний розвиток підприємства, методика, переваги, недоліки, критерії*

Проблеми соціального розвитку держави, суб'єктів підприємництва, їхніх трудових колективів є одними з найбільш актуальних проблем сьогодення. На сучасному етапі розвитку України велике значення має проведення ефективної політики, спрямованої на поліпшення умов праці і життя населення, що передбачає розробку і виконання економічних і соціальних програм, орієнтованих на забезпечення стимулювання економічного зростання, справедливий розподіл благ тощо.

Трудовий колектив є основною рушійною силою розвитку суб'єктів підприємництва, який має надавати особливу увагу розробці і застосуванню сучасного інструментарію оцінки його розвитку та активізації процесів, спрямованих на соціально-економічне зростання.

Дослідженням проблем соціального розвитку займається багато вітчизняних та зарубіжних вчених-теоретиків і практиків: В.Г. Асєєв [1], М.В. Боровик [2], Н.Н. Григор'єва [3], Т.А. Гусєва [4], В.Я. Ельмєєв [5], Б.І. Єсін [11], А.Л. Кузнецов [3], А.В. Литвиненко [6], П. Попович [7], Я. Попович [7], О.Н. Пшенична [8], Є.В. Родіонова [11], П.І. Сокурєнко [10], Р.Н. Федосова [11] та інші. Однак в полі зору їхньої уваги знаходяться різні об'єкти. Так, якщо роботи А.В. Литвиненко [6] та О.Н. Пшеничної [8] присвячені питанням соціального розвитку трудового колективу підприємства, то в наукових працях В.Г. Асєєва [1], М.В. Боровик [2], Н.Н. Григор'євої [3], Т.А. Гусєвої [4], В.Я. Ельмєєва [5], Б.І. Єсіна [11], П. Попович [6], Я. Попович [6], Є.В. Родіонової [11], П.І. Сокурєнка [10], Р.Н. Федосової [11] розкриваються особливості оцінювання соціального розвитку суб'єкта підприємництва в цілому.

Таким чином, в економічній літературі існує достатня кількість методик, які дозволяють оцінити як окремі, так і узагальнені характеристики соціального розвитку трудового колективу і підприємства в цілому. Тимчасом запропоновані методики не позбавлені деяких недоліків, що обумовлює необхідність їхнього уважного дослідження.

Метою нашої роботи є встановлення переваг і недоліків сучасного економіко-математичного апарату, що застосовується для вивчення особливостей соціального розвитку трудового колективу, і визначення сукупності критеріїв,

яким має відповідати адекватна сучасним умовам розвитку соціально-економічних процесів методика.

Проведення теоретичних досліджень щодо багатоаспектного прояву процесу соціального розвитку трудового колективу (підприємства) дозволило встановити наявність значної кількості методик оцінки його ефективності, викладених у таблиці 1.

Таблиця 1 – Методики оцінки соціального розвитку трудового колективу (підприємства)

Автор методики	Назва запропонованої методики	Переваги	Недоліки
1	2	3	4
Пшенична О.Н.[8]	Визначення інтегрального показника для оцінки рівня соціального розвитку колективу підприємства	<p>Методика передбачає систематизацію показників та виділення їхніх груп за ознакою однорідності</p> <p>Методика містить рекомендації щодо виокремлення в кожній групі таких факторів, що стимулюють соціальний розвиток підприємства, та тих, що стримують цей процес</p> <p>Методика містить обґрунтування коефіцієнтів вагомості, що відображають значущість показника у своїй групі</p> <p>Методика передбачає визначення значущості впливу кожної групи показників на рівень соціального розвитку трудового колективу</p> <p>Методика дозволяє скласти прогноз соціального розвитку підприємства, виявляти основні недоліки, розробляти заходи щодо соціального розвитку колективу, вибирати кращі варіанти із запропонованих альтернативних</p>	Методика оперує великою кількістю показників оцінки соціального розвитку колективу підприємства, що призводить до значних ускладнень за його оцінки
Кузнєцов А.Л. [3]	Методика соціального розвитку організації	<p>Методика містить пропозиції щодо застосування нового соціального паспорту організації, що має універсальний характер та може бути адаптований до будь-якої організації</p> <p>Методика передбачає зіставлення показників з соціальними нормативами</p> <p>Методика передбачає використання як соціальних нормативів величини, що характеризують соціальні процеси в організаціях, які розташовані на одній території (територіальній громаді), а не середніх величин по країні або регіону, що дозволяє підвищити рівень їхнього зіставлення</p>	Методика оперує великою кількістю показників оцінки соціального розвитку організації, що призводить до значних ускладнень за його оцінки

Продовження таблиці 1

1	2	3	4
Литвиненко А.В. [6]	Узагальнююча оцінка рівня соціального розвитку трудового колективу	Методика передбачає систематизацію показників та виділення трьох компонент соціального розвитку та їхніх складових	Методика оперує великою кількістю показників оцінки соціального розвитку організації, що призводить до значних ускладнень за його оцінки
		Методика передбачає зіставлення з якісними оцінками й формування узагальнюючої якісно-кількісної оцінки рівня соціального розвитку колективу підприємства	
		Методика містить рекомендації щодо доцільності проведення якісно-кількісної оцінки рівня соціального розвитку трудового колективу з використанням пакета програм STATISTICA, що значно спрощує процедуру розрахунків	
		Комплексна оцінка компонента соціального розвитку і його складових проводиться за допомогою методики з використанням інтегрального показника, побудованого на основі таксономічного методу, що підвищує якість інтерпретації кінцевого показника	
Григор'єва Н.Н. [3]	Методика «Рівень соціального розвитку організації»	Методика передбачає наявність критичних значень показників, що оцінюються	Методика оперує великою кількістю показників оцінки соціального розвитку підприємства, що призводить до значних ускладнень під час оцінки соціального розвитку підприємства
		Методика містить рекомендації щодо розрахунку показників з урахуванням значущості кожного індексу досягнення соціального параметра, який можна визначити експертним шляхом	Методика є складною щодо зіставлення показників, які характеризують різні процеси
		Розрахунок рівня соціального розвитку дозволяє зіставити результати різних організацій та визначити рівень їхнього соціального розвитку в динаміці за кілька років. Така інформація дозволяє судити про політику організації в питанні соціальної відповідальності перед громадою та сформулювати заходи щодо вдосконалення системи взаємостосунків з профспілками, органами державного та місцевого управління	

Продовження таблиці 1

1	2	3	4
Гусєва Т.А. [4], Попович П., Попович Я. [7]	Основні показники оцінки соціального розвитку підприємства	Методика передбачає виділення шести груп показників за ознакою однорідності та їхню систематизацію	Визначення інтегрального показника результатів соціального розвитку підприємства проводиться без урахування різної вагомості показників
			Методика передбачає, що кількість показників в окремих групах занадто обмежена, що виключає можливість зіставлення результатів оцінки за всіма групами
Ельмєєв В.Я. [5]	Методика визначення загального результату соціального розвитку	Методика передбачає порівняння фактичних і нормативних значень кожного показника	У методиці не встановлено нормативи соціальних результатів, що не дозволяє виявити ступінь задоволення тих або інших соціальних потреб, рівень розвитку членів певного трудового колективу
Боровик М.В. [2]	Методика оцінки соціального розвитку підприємств	Методика передбачає систематизацію показників та виділення їхніх груп за ознакою однорідності	Відсутність соціальних нормативів з окремих показників
			Методика є складною щодо зіставлення показників, які характеризують різні процеси
			Методика оперує великою кількістю показників оцінки соціального розвитку підприємства, що призводить до значних ускладнень в оцінці соціального розвитку підприємства
Асєєв В.Г. [1]	Рівень соціального розвитку підприємства	Методика передбачає порівняння фактичних і нормативних значень щодо кожного окремого показника і зведення результатів в єдиний індекс соціального розвитку трудового колективу	Визначення показника рівня соціального розвитку підприємства проводиться без урахування різної значущості показників
Методика американської компанії «Хоніуелл» [9]		За допомогою методики визначається ефект дії програми розвитку працівників для підвищення продуктивності праці та поліпшення якості продукції	Методика є неадаптованою до вітчизняних підприємств

Продовження таблиці 1

1	2	3	4
Федосова Р.Н., Родіонова Є.В., Єсін Б.І. [11]	Методика оцінки стану соціального розвитку підприємства за допомогою методів соціального дослідження	Методика передбачає, коли в кожній з груп показників розраховується коефіцієнт якості соціального середовища, який ґрунтується на результатах на експертної оцінки	Методика передбачає проведення анкетування, результати якого важко інтерпретувати і співставляти Результати анкетування, на яких ґрунтується оцінка, є суб'єктивними
Сокуренко П.І.[10]	Методика формування соціального доходу працівників машинобудівних підприємств	<p>Модель є масштабною, тобто її можна застосовувати як для розрахунку соціального доходу, одержаного за певний період часу окремим працівником підприємства, так і для розрахунку загального соціального доходу, одержаного всім трудовим колективом підприємства</p> <p>Методика містить рекомендації щодо застосування чотирьох коефіцієнтів, що дозволить підвищити ефективність управління соціальним розвитком трудових колективів галузі машинобудування, а також зробить формування соціального доходу працівників більш адресним</p> <p>Методика є комплексною, що досягається об'єднанням в ній відразу двох груп методик, одна з яких пов'язана з конструюванням каркасу системи формування мінімальних душевих доходів, а інша – з її використанням в різних соціально-економічних середовищах</p>	Методика має вузьку спрямованість та призначена для визначення соціального доходу працівників машинобудівних підприємств

Таким чином, основними перевагами існуючих методик можна вважати таке:

1. Методики базуються на сукупності показників, що дозволяють охарактеризувати різні параметри соціального розвитку, як підприємства, так і трудового колективу [2-8; 11].

2. Більшість методик забезпечує можливість порівняння фактичних і нормативних значень окремих приватних показників та обґрунтування застосування узагальнюючого показника соціального розвитку трудового колективу [1; 3; 5; 6].

3. Деякі методики забезпечують можливість визначення впливу програмних заходів розвитку людського капіталу на результативність соціальних процесів [3; 9; 10].

4. Окремі методики надають можливість складання прогнозу соціального розвитку підприємства, розробки заходів щодо усунення недоліків [8].

5. Більшість методик забезпечує можливість комплексної оцінки показників соціального розвитку, що забезпечується зведенням сукупності показників (їх груп) в єдиний інтегральний [1; 3; 6; 10].

6. У деяких методиках надаються рекомендації щодо управління процесом соціального розвитку на основі отриманих результатів [9; 10].

Водночас, окремі методики не позбавлені певних вад:

- деякі методики базуються на занадто великій або обмеженій кількості показників, на основі яких проводиться оцінка, що призводить до значних ускладнень як у процесі аналізу, так і під час інтерпретації отриманих результатів [2; 3; 5; 6; 8];

- окремі методики не забезпечують можливість комплексного підходу до оцінки соціальних складових діяльності підприємства [2; 3; 5];

- деякі методики не містять диференційованої за ступенем вагомості системи показників, на використанні яких має базуватися оцінка соціального розвитку [1; 4; 7];

- в окремих методиках відсутні нормативні значення приватних і узагальнюючих показників, що не надає можливості порівняння отриманих значень з критичними [2; 5];

- ряд методик не надає можливості врахування вагомості значення групи показників, що відображають якісний розвиток трудового колективу [1; 4; 7];

- окремі методики не дозволяють співставити показники або відповідні групи показників, що ускладнює ідентифікацію і інтерпретацію отриманих результатів [2; 3; 5].

**Висновок.** Аналіз існуючих методик соціального розвитку трудового колективу (підприємств) дозволив дійти висновку, що критеріями еталонної методики оцінки соціального розвитку трудового колективу мають бути:

1. Системність формування показників соціального розвитку трудового колективу (підприємства).

2. Відображення змісту і динаміки розвитку основних соціальних процесів.

3. Можливість зіставлення показників груп із соціальними нормативами (критичними значеннями) показників оцінки соціального розвитку трудового колективу (підприємства).

4. Врахування значущості приватних показників для визначення узагальнюючого показника.

5. Можливість оцінки досягнутого ступеня соціального розвитку трудового колективу підприємства на основі визначення узагальнюючого (інтегрального) показника.

Крім того, особливості сучасного етапу розвитку економіки обумовлюють доцільність розробки такої методики, застосування якої надасть можливість оцінити ступінь соціального розвитку трудового колективу, враховуючи

специфіку діяльності підприємств окремих видів економічної діяльності, що і буде предметом подальших досліджень.

### Література

1. Асеев В.Г. Нормативное управление социальным развитием / В.Г. Асеев. – М.: Профиздат, 1988. – 128 с.
2. Боровик М.В. Управління соціальним розвитком промислових підприємств: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.09.01 спец.: демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика / М.В. Боровик. – Харків, 2005.
3. Григорьева Н.Н. Управление социальным развитием организации: учеб. курс (учебно-методический комплекс) / Н.Н. Григорьева. – М.: Моск. ин-т экон., менедж. и права. Центр дистанционных образовательных технологий МИЭМП.
4. Гусева Т.А. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: учеб. пособ. / Т.А. Гусева. – Таганрог: ТРТУ, 2005. – 130 с.
5. Назимова А.К. Планирование социального развития коллектива предприятия (объединения) / А.К. Назимова, Г.А. Силантьева. – М.: Машиностроение, 1981. – 40 с.
6. Литвиненко А.В. Управління соціальним розвитком трудового колективу: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.06.01 спец.: економіка, організація і управління підприємствами / А.В. Литвиненко. – Харків, 2005.
7. Попович П. Операційний аналіз результатів соціального розвитку підприємства / П. Попович, Я. Попович // Наукові записки. – 2005. – Вип. 14.
8. Пшеничная Е.Н. Определение интегрального показателя для оценки уровня социального развития коллектива предприятия / Е.Н. Пшеничная // Коммунальное хозяйство городов. – 2006. – № 75. – С. 178-183.
9. Руководство сотрудниками фирмы: учеб. пособ. / под ред. А.А. Крылова, Ю.А. Цыпкина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 352 с.
10. Сокуренок П.І. Управління соціальним розвитком трудових колективів машинобудівних підприємств: автореф. ... канд. екон. наук: 08.06.01 спец.: економіка, організація і управління підприємствами / П.І. Сокуренок. – Дніпропетровськ. – 2006.
11. Федосова Р.Н. Оценка качества социальной среды на предприятиях: метод. указания / Р.Н. Федосова, Е.В. Родионова, Б.И. Есин. – Владимир, 2000.