

**Обоснование показателей оценки уровня
социального развития коллектива предприятия
Бурмака Николай Николаевич**

канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента

Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет, Харьков, Украина

E-mail: abitur@khadi.kharkov.ua

Оценка уровня социального развития является одним из основополагающих аспектов управления социальным развитием коллектива предприятия. Эффективное выполнение любой из основных функций управления должно базироваться на соответствующих числовых характеристиках. Планирование, организация, мотивация и контроль любого мероприятия, направления социального развития, выбор наилучшего из имеющихся альтернативных вариантов – все это основывается на показателях оценки уровня социального развития коллектива предприятия.

Существующие научные разработки не охватывают все составляющие социального развития. Применение количественных показателей не дает возможность проводить сравнение и анализировать уровень социального развития по нескольким предприятиям, которые имеют разный размер.

Для формирования совокупности показателей социального развития коллектива применим системный подход. Предлагается уровень социального развития коллектива предприятия оценивать качественными показателями, которые характеризуют:

- условия, характер и содержание труда (уровень механизации труда рабочих; интенсивность работы; частота несчастных случаев; степень тяжести несчастных случаев; степень соответствия санитарно-гигиенических условий работы предъявляемым нормам; удельный вес работников занятых на тяжелых и вредных работах; удельный вес работников работающих по гибкому рабочему графику; удельный вес работников совмещающих профессии; величина выплат, льгот и компенсаций за неблагоприятные условия труда относительно средней заработной платы приходящаяся на одного работника предприятия);

- структуру коллектива (уровень квалификации рабочих; удельный вес работников имеющих высшее образование; уровень стабильности кадров; уровень профессиональной устойчивости кадров; коэффициент текучести кадров; удельный вес работников прошедших профессиональное обучение; состав работников по возрасту);

- стимулы труда (величина премий относительно средней заработной платы, приходящаяся на одного работника предприятия; коэффициент превышения реальной заработной платы одного работника предприятия над номинальной; удельный вес работников, получивших за свой труд материальное вознаграждение; удельный вес работников, получивших за свой труд моральное вознаграждение; коэффициент надбавки к пенсиям; удельный вес работников участвующих в управлении производством);

- удовлетворение социально-бытовых потребностей (обеспеченность работников предприятия жилищной площадью; коэффициент компенсаций коммунальных услуг; коэффициент обеспеченности путевками; коэффициент обеспеченности общественного питания; обеспеченность перемещения до места работы специально выделенными для этого автобусами; коэффициент компенсаций повышения прожиточного минимума);

- удовлетворение физических и духовных потребностей (частота заболеваний; уровень заболеваемости; удельный вес курящих работников в общей численности персонала; удельный вес работников участвующих в спортивных соревнованиях; обеспеченность кружками художественной самодеятельности работников предприятия; обеспеченность спортивными секциями работников предприятия);

- морально-психологический климат в коллективе (степень удовлетворенности отношениями в коллективе; степень удовлетворенности взаимоотношений с руководством; степень соответствия организационных и личных целей; уровень жалоб от работников; удельный вес преодоленных конфликтных ситуаций; уровень морально-

психологического климата в коллективе; коэффициент дисциплинированности работников);

- социальную активность (удельный вес работников участвующих в работе творческих и самодеятельных коллективов; удельный вес работников, участвующих в общественной работе; степень информированности о делах коллектива; удельный вес рационализаторов и изобретателей).

Таким образом, предложенная система показателей оценки уровня социального развития коллектива включает в себя семь групп показателей, которые полностью охватывают всю широту рассматриваемого явления.

Таблица 3.1 – Система показателей социального развития коллектива

Показатели	Расчетная формула	Условные обозначения
1	2	3
1. Показатели, характеризующие условия, характер и содержание труда.		
1.1. Уровень механизации труда рабочих ($K_{1.1}$)	$K_{1.1} : \frac{V_{Мех}}{V_{Общ}}$	$V_{Мех}$ – объем работ, выполненный механизированным (комплексно-механизированным) способом, грн.; $V_{Общ}$ – общий объем работ, грн.
1.2. Средний накопленный процент амортизационных отчислений по активной части основных фондов ($K_{1.2}$)	$K_{1.2} : \frac{S_{АО}}{S_{ПС}}$	$S_{АО}$ – накопленная сумма амортизационных отчислений, грн.; $S_{ПС}$ – первоначальная стоимость основных средств, грн.
1.3. Интенсивность работы (коэффициент занятости в производственном процессе) ($K_{1.3}$)	$K_{1.3} : \frac{T_{ПР}}{T_{Н}}$	$T_{ПР}$ – фактические производительные затраты времени, ч.; $T_{Н}$ – нормативная продолжительность времени работы, ч.
1.4. Частота несчастных случаев ($K_{1.4}$)	$K_{1.4} : \frac{K_{ТР}}{N_{Общ}}$	$K_{ТР}$ – количество производственных травм, ед.; $N_{Общ}$ – среднесписочная численность работников, чел.
1.5. Степень тяжести несчастных случаев ($K_{1.5}$)	$K_{1.5} : \frac{ЧД_{НТ}}{ЧД_{Общ}}$	$ЧД_{НТ}$ – человеко-дни нетрудоспособности, вследствие возникновения несчастных случаев, чел.-дни; $ЧД_{Общ}$ – человеко-дни работы, чел.-дни.
1.6. Степень соответствия санитарно-гигиенических условий работы предъявляемым нормам ($K_{1.6}$)	$K_{1.6} : \frac{КПС_{СГУ}}{КПС_{СГУ}}$	$КПС_{СГУ}$ – количество показателей санитарно-гигиенических условий работы соответствующих нормам; $КПС_{СГУ}$ – общее количество показателей санитарно-гигиенических условий работы на предприятии
1.7. Удельный вес работников занятых на тяжелых и вредных работах ($K_{1.7}$)	$K_{1.7} : \frac{N_{ТВР}}{N_{Общ}}$	$N_{ТВР}$ – количество работников занятых на тяжелых и вредных работах, чел.
1.8. Величина выплат, льгот и компенсаций за неблагоприятные условия труда относительно средней заработной платы приходящаяся на одного работника предприятия ($K_{1.8}$)	$K_{1.8} : \frac{S_{КНУ}}{S_{ЗП}}$	$S_{КНУ}$ – среднемесячные выплаты по льготам и компенсациям за неблагоприятные условия труда приходящиеся на одного работника предприятия за рассматриваемый период, грн.; $S_{ЗП}$ – среднемесячная номинальная заработная плата, приходящаяся на одного работника предприятия за рассматриваемый период, грн.
1.9. Удельный вес работающих в комфортных условиях воздушной, температурной и др. среды ($K_{1.9}$)	$K_{1.9} : \frac{N_{КУ}}{N_{Общ}}$	$N_{КУ}$ – количество работников работающих в комфортных условиях воздушной, температурной и др. среды, чел.
1.10. Удельный вес работников работающих по гибкому рабочему графику ($K_{1.10}$)	$K_{1.10} : \frac{N_{ГГ}}{N_{Общ}}$	$N_{ГГ}$ – количество работников работающих по гибкому рабочему графику, чел.
1.11. Удельный вес работников, участвующих в производственных соревнованиях ($K_{1.11}$)	$K_{1.11} : \frac{N_{ПС}}{N_{Общ}}$	$N_{ПС}$ – количество работников участвующих в производственных соревнованиях, чел.
1.12. Удельный вес работников, совмещающих профессии ($K_{1.12}$)	$K_{1.12} : \frac{N_{СП}}{N_{Общ}}$	$N_{СП}$ – количество работников совмещающих профессии, чел.
1	2	3

1.13. Степень оснащенности труда административно-управленческих работников техническими средствами (оргтехникой) ($K_{1.13}$)	$K_{1.13} : \frac{T_{орг}}{T_{общ\lambda}}$	$T_{орг}$ – время работы административно-управленческих работников с использованием оргтехники, ч.; $T_{общ\lambda}$ – общее времени работы административно-управленческих работников, ч.
2. Показатели, характеризующие структуру коллектива.		
2.1. Уровень квалификации (средний разряд рабочих) ($K_{2.1}$)	$K_{2.1} : \frac{\sum_{j=1}^6 R_j * n_{rj}}{\sum_{j=1}^6 n_{rj}} / 6$	R_j – j -ий тарифный разряд; n_{rj} – количество рабочих j -го разряда, чел.
2.2. Удельный вес работников имеющих высшее образование ($K_{2.2}$)	$K_{2.2} : \frac{N_{во}}{N_{общ}}$	$N_{во}$ – количество работников имеющих высшее образование, чел.
2.3. Удельный вес работников имеющих среднее образование ($K_{2.3}$)	$K_{2.3} : \frac{N_{со}}{N_{общ}}$	$N_{со}$ – количество работников имеющих среднее образование, чел.
2.4. Уровень стабильности кадров ($K_{2.4}$)	$K_{2.4} : \frac{N_{бг}}{N_{общ}}$	$N_{бг}$ – количество работников проработавших на предприятии более года, чел.
2.5. Уровень профессиональной устойчивости кадров ($K_{2.5}$)	$K_{2.5} : \frac{N_{пв}}{N_{общ}}$	$N_{пв}$ – количество работников предприятия проработавших в данной отрасли более пяти лет, чел.
2.6. Коэффициент текучести кадров ($K_{2.6}$)	$K_{2.6} : \frac{N_{у}}{N_{общ}}$	$N_{у}$ – количество работников уволенных по собственному желанию, за нарушение трудовой дисциплины и по другим причинам, относимым к текучести, чел.
2.7. Уровень квалификации кадров ($K_{2.7}$)	$K_{2.7} : \frac{N_{д}}{N_{общ}}$	$N_{д}$ – количество работников соответствующих занимаемой должности, разряду, чел.
2.8. Удельный вес работников прошедших профессиональное обучение ($K_{2.8}$)	$K_{2.8} : \frac{N_{по}}{N_{общ}}$	$N_{по}$ – количество работников прошедших профессиональное обучение, повысивших квалификацию, разряд в отчетном году, чел.
2.9. Состав работников по возрасту ($K_{2.9}$)	$K_{2.9} : \frac{N_{воз}}{N_{общ}}$	$N_{воз}$ – количество работников в возрасте от 30 до 45 лет, чел.
3. Показатели, характеризующие стимулы труда.		
3.1. Величина премий относительно средней заработной платы, приходящаяся на одного работника предприятия ($K_{3.1}$)	$K_{3.1} : \frac{S_{пр}}{S_{зп}}$	$S_{пр}$ – среднемесячный размер премий приходящийся на одного работника предприятия за рассматриваемый период, грн.
3.2. Коэффициент превышения реальной заработной платы одного работника предприятия над номинальной ($K_{3.2}$)	$K_{3.2} : \frac{S_{рзп}}{S_{зп}}$	$S_{рзп}$ – среднемесячная реальная заработная плата, приходящаяся на одного работника предприятия за рассматриваемый период, грн.
1	2	3
3.3. Удельный вес работников, получивших за свой труд материальное вознаграждение ($K_{3.3}$)	$K_{3.3} : \frac{N_{мав}}{N_{общ}}$	$N_{мав}$ – количество работников получившие за свой труд материальное вознаграждение (премии, вознаграждение по итогам работы за год, материальная помощь работникам, оплата путевок на лечение и отдых, оплата дополнительно

		предоставленных по коллективному договору отпусков и др.), чел.
3.4. Удельный вес работников, получивших за свой труд моральное вознаграждение ($K_{3.4}$)	$K_{3.4} : \frac{N_{MOV}}{N_{OVI}}$	N_{MOV} – количество работников, получивших за свой труд моральное вознаграждение (грамоты, похвальные листы, статьи и заметки в газетах и журналах), чел.
3.5. Коэффициент надбавки к пенсиям ($K_{3.5}$)	$K_{3.5} : \frac{S_{NI}}{S_{II}}$	S_{NI} – среднемесячный размер надбавок к пенсиям на одного пенсионера (бывшего работника предприятия) за рассматриваемый период, грн.; S_{II} – среднемесячная пенсия, приходящаяся на одного пенсионера (бывшего работника предприятия) за рассматриваемый период, грн.
3.6. Удельный вес пенсионеров, которые получили единовременную помощь при выходе на пенсию ($K_{3.6}$)	$K_{3.6} : \frac{N_{III}}{N_{II}}$	N_{III} – количество пенсионеров получивших единовременную помощь при выходе на пенсию, чел.; N_{II} – общее количество пенсионеров, которые вышли на пенсию, чел.
3.7. Удельный вес работников участвующих в управлении производством ($K_{3.7}$)	$K_{3.7} : \frac{N_{UY}}{N_{OVI}}$	N_{UY} – количество работников, которые являются акционерами предприятия, чел.
4. Удовлетворение социально-бытовых потребностей.		
4.1. Обеспеченность работников предприятия жилищной площадью ($K_{4.1}$)	$K_{4.1} : \frac{N_{OJ}}{N_{OVI}}$	N_{OJ} – количество работников предприятия, жилищная площадь которых не ниже минимума установленного законодательством на одного человека, чел.
4.2. Коэффициент компенсаций коммунальных услуг ($K_{4.2}$)	$K_{4.2} : \frac{S_{KKU}}{S_{ZI}}$	S_{KKU} – среднемесячный размер компенсаций за коммунальные услуги приходящийся на одного работника предприятия за рассматриваемый период, грн.
4.3. Коэффициент обеспеченности путевками ($K_{4.3}$)	$K_{4.3} : \frac{N_{PUT}}{N_{OVI}}$	N_{PUT} – количество работников предприятия, которым предоставлены путевки для лечения, профилактики, отдыха (в том числе и для их детей), чел.
4.4. Коэффициент обеспеченности общественного питания ($K_{4.4}$)	$K_{4.4} : \frac{N_{OP}}{N_{OVI}}$	N_{OP} – количество работников предприятия пользующихся услугами общественного питания на территории предприятия, чел.
4.5. Удельный вес времени затрачиваемого работниками на дорогу на работу и с работы в общей продолжительности времени работы ($K_{4.5}$)	$K_{4.5} : \frac{T_D}{T_C}$	T_D – среднее время, затрачиваемое работниками на дорогу на работу и с работы, мин. T_C – средняя продолжительность смены, мин.
4.6. Обеспеченность перемещения до места работы специально выделенными для этого автобусами ($K_{4.6}$)	$K_{4.6} : \frac{N_A}{N_{OVI}}$	N_A – количество работников предприятия, пользующихся услугами специально выделенного автобуса при перемещении к месту работы, чел.
4.7. Коэффициент компенсаций повышения прожиточного минимума ($K_{4.7}$)	$K_{4.7} : \frac{S_{KPP}}{S_{ZI}}$	S_{KPP} – среднемесячный размер компенсаций в связи с повышением цен свыше размеров индексации доходов по решению правительства и удорожанием стоимости питания, приходящийся на одного работника предприятия за рассматриваемый период, грн.
1	2	3
5. Удовлетворение физических и духовных потребностей.		
5.1. Частота заболеваний ($K_{5.1}$)	$K_{5.1} : \frac{K_3}{N_{OVI}}$	K_3 – количество заболеваний, ед.
5.2. Уровень заболеваемости ($K_{5.2}$)	$K_{5.2} : \frac{ЧД_3}{ЧД_{OVI}}$	$ЧД_3$ – человеко-дни нетрудоспособности, вследствие возникновения заболеваний, чел.-дни.
5.3. Удельный вес работников, выполнивших нормы ГТО в своей возрастной группе ($K_{5.3}$)	$K_{5.3} : \frac{N_{GTO}}{N_{OVI}}$	N_{GTO} – количество работников предприятия выполнивших нормы ГТО в своей возрастной группе, чел.

5.4. Удельный вес работников участвующих в спортивных соревнованиях ($K_{5.4}$)	$K_{5.4} : \frac{N_{CC}}{N_{ОБЦ}}$	N_{CC} – количество работников предприятия участвующих в спортивных соревнованиях, чел.
5.5. Обеспеченность спортивными секциями работников предприятия ($K_{5.5}$)	$K_{5.5} : \frac{K_{CC}}{K_{НСС}}$	K_{CC} – количество спортивных секций, ед. $K_{НСС}$ – необходимое количество спортивных секций, ед.
5.6. Удельный вес курящих работников в общей численности персонала ($K_{5.6}$)	$K_{5.6} : \frac{N_{КУР}}{N_{ОБЦ}}$	$N_{КУР}$ – количество курящих работников, чел.
5.7. Удельный вес работников, пользующихся библиотечными фондами, в общей численности персонала ($K_{5.7}$)	$K_{5.7} : \frac{N_{БФ}}{N_{ОБЦ}}$	$N_{БФ}$ – количество работников, пользующихся библиотечными фондами, чел.
5.8. Удельный вес работников, посещающих учреждения культуры не менее одного раза в месяц ($K_{5.8}$)	$K_{5.8} : \frac{N_{КМ}}{N_{ОБЦ}}$	$N_{КМ}$ – количество работников, посещающих учреждения культуры не менее одного раза в месяц, чел.
5.9. Удельный вес работников, посещающих учреждения культуры не менее одного раза в полугодие ($K_{5.9}$)	$K_{5.9} : \frac{N_{КУЛ}}{N_{ОБЦ}}$	$N_{КУЛ}$ – количество работников, посещающих учреждения культуры не менее одного раза в полугодие, чел.
5.10. Обеспеченность кружками художественной самодеятельности работников предприятия ($K_{5.10}$)	$K_{5.10} : \frac{K_{ХС}}{K_{НХС}}$	$K_{ХС}$ – количество кружков художественной самодеятельности для работников предприятия и их детей, ед.; $K_{НХС}$ – необходимое количество кружков художественной самодеятельности для работников предприятия и их детей, ед.
6. Морально-психологический климат в коллективе.		
6.1. Степень удовлетворенности отношениями в коллективе ($K_{6.1}$)	$K_{6.1} : \frac{N_{НОТ}}{N_{ОБЦ}}$	$N_{НОТ}$ – количество работников, которым нравятся существующие отношения в коллективе, чел.
6.2. Степень удовлетворенности взаимоотношений с руководством ($K_{6.2}$)	$K_{6.2} : \frac{N_{НОР}}{N_{ОБЦ}}$	$N_{НОР}$ – количество работников, которым нравятся существующие взаимоотношения с руководством, чел.
6.3. Степень соответствия организационных и личных целей ($K_{6.3}$)	$K_{6.3} : \frac{N_{СЦ}}{N_{ОБЦ}}$	$N_{СЦ}$ – количество работников, цели которых не противоречат организационным целям, чел.
6.4. Уровень жалоб от работников ($K_{6.4}$)	$K_{6.4} : \frac{K_{Ж}}{N_{ОБЦ}}$	$K_{Ж}$ – количество жалоб от работников, ед.
1	2	3
6.5. Удельный вес преодолённых конфликтных ситуаций ($K_{6.5}$)	$K_{6.5} : \frac{K_{ПКС}}{K_{КС}}$	$K_{ПКС}$ – количество преодолённых конфликтных ситуаций, ед.; $K_{КС}$ – количество конфликтных ситуаций, ед.
6.6. Уровень морально-психологического климата в коллективе ($K_{6.6}$)	$K_{6.6} : \frac{N_{МПК}}{N_{ОБЦ}}$	$N_{МПК}$ – количество работников предприятия проработавших на предприятии более трех лет, чел.
6.7. Коэффициент прогулов (уровень прогулов) ($K_{6.7}$)	$K_{6.7} : \frac{ЧД_{ПР}}{ЧД_{ОБЦ}}$	$ЧД_{ПР}$ – человеко-дни прогулов, чел.-дни.
6.8. Коэффициент интенсивности прогулов ($K_{6.8}$)	$K_{6.8} : \frac{N_{СПР}}{N_{ОБЦ}}$	$N_{СПР}$ – количество работников совершивших прогул, чел.

6.9. Коэффициент дисциплинированности работников ($K_{6.9}$)	$K_{6.9} : \frac{N_{НОП}}{N_{ОБЩ}}$	$N_{НОП}$ – количество работников, нарушавших общественный порядок, чел.
6.10. Коэффициент партийности ($K_{6.10}$)	$K_{6.10} : \frac{K_{ПАР}}{N_{ОБЩ}}$	$K_{ПАР}$ – количество партий, членами которых являются работники предприятия, ед.
6.11. Коэффициент политического напряжения ($K_{6.11}$)	$K_{6.11} : \frac{N_{ОПОЗ}}{N_{ОБЩ}}$	$N_{ОПОЗ}$ – количество работников находящихся в политической оппозиции, чел.
7. Социальная активность.		
7.1. Удельный вес работников участвующих в работе творческих и самодеятельных коллективов ($K_{7.1}$)	$K_{7.1} : \frac{N_{ТВОР}}{N_{ОБЩ}}$	$N_{ТВОР}$ – количество работников участвующих в работе творческих и самодеятельных коллективов, чел.
7.2. Удельный вес работников, участвующих в общественной работе ($K_{7.2}$)	$K_{7.2} : \frac{N_{ОБР}}{N_{ОБЩ}}$	$N_{ОБР}$ – количество работников участвующих в общественной работе, чел.
7.3. Степень информированности о делах коллектива ($K_{7.3}$)	$K_{7.3} : \frac{N_{СОБ}}{N_{ОБЩ}}$	$N_{СОБ}$ – количество работников участвующих в собраниях коллектива, чел.
7.4. Удельный вес рационализаторов и изобретателей ($K_{7.4}$)	$K_{7.4} : \frac{N_{РИ}}{N_{ОБЩ}}$	$N_{РИ}$ – количество рационализаторов и изобретателей, чел.