

УДК 33

Оценка социального развития персонала организации**Зарипова Неля Шакуровна**

Кандидат экономических наук,
Доцент кафедры управления человеческими ресурсами,
Институт экономики, управления и природопользования,
Сибирский федеральный университет,
660025, Российская Федерация, Красноярск,
просп. им. газеты «Красноярский рабочий», 95;
e-mail: nelyazaripova@mail.ru

Шестакова Ольга Александровна

Старший преподаватель,
кафедра управления человеческими ресурсами,
Институт экономики, управления и природопользования,
Сибирский федеральный университет,
660025, Российская Федерация, Красноярск,
просп. им. газеты «Красноярский рабочий», 95;
e-mail: oshestakova@sfu-kras.ru

Хабарова Юлия Андреевна

Ассистент,
кафедра управления человеческими ресурсами,
Институт экономики, управления и природопользования,
Сибирский федеральный университет,
660025, Российская Федерация, Красноярск,
просп. им. газеты «Красноярский рабочий», 95;
e-mail: YKhabarova@sfu-kras.ru

Аннотация

В статье рассматривается сущность и актуальность социального развития персонала организации, а также необходимость эффективной оценки его уровня. Анализируются подходы к оценке социального развития персонала организации и существующие методики, с помощью которых можно оценить его уровень. Существующие методики оценки социального развития персонала на данный момент требуют актуализации и адаптации к современным условиям деятельности организаций. Учитывая сильные стороны подходов и существующих методик, для полноценной оценки уровня социального развития персонала организации была предложена система показателей, которая комбинирует несколько подходов и методик. В этой системе показателей учитываются современные условия деятельности организации и ключевые аспекты социального развития персонала организации. Эта система показателей подойдет для организаций

разного вида деятельности и форм собственности. Руководитель сможет получить качественную информацию для планирования социального развития организации и принятия эффективных управленческих решений.

Для цитирования в научных исследованиях

Зарипова Н.Ш., Шестакова О.А., Хабарова Ю.А. Оценка социального развития персонала организации // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Том 9. № 4А. С. 343-349.

Ключевые слова

Социальная система, оценка, социальное развитие, персонал, организация, политика социального развития, трудовая эффективность.

Введение

Для рассмотрения такого вопроса, как оценка социального развития персонала организации, необходимо обозначить сущность этого понятия. Исследование источников позволило сделать вывод о том, что социальное развитие выступает функцией социального управления организацией, принимающей непосредственное участие в формировании социальной стратегии и кадровой политики, в улучшении социально-бытовых, профессионально-личностных и социально-психологических качеств сотрудников.

Таким образом, социальное развитие персонала является комплексным двусторонним процессом, включающим постоянное повышение качества персонала как ключевого элемента социотехнической организационной системы и такое же постоянное повышение качества системы в целом [Башмаков, 2014, 9]. В свою очередь социальные процессы можно обозначить как внутренне связанные последовательности или серии сменяющих друг друга состояний социальной системы, ее элементов, их функций, свойств или структуры [Оксинойд, 2012, 19].

Социальное развитие персонала в условиях современности стало востребованным направлением управления персоналом организаций различных сфер деятельности. Данному аспекту уделяется все большее внимание. Работодатели, специалисты по работе с персоналом начинают понимать взаимосвязь между социально благополучным персоналом и их трудовой эффективностью. Активно и тщательно прорабатываются политики социального развития компаний, вбирая лучшие зарубежные практики.

В условиях высокой конкуренции для повышения эффективности деятельности организации важно проводить оценку социального развития персонала и учитывать ее результаты в управлении своим экономическим потенциалом. Диагностика социальной среды предприятия и уровня конкурентоспособности персонала позволяет определить факторы, влияющие на формирование и удовлетворение потребностей работников в области социального развития. Расчет уровней социального развития позволяет сопоставить организации, расположенные на определенной территории, и определить уровень их социального развития в динамике за несколько лет. Такая информация позволит судить о политике организации в вопросе социальной ответственности перед обществом и сформировать соответствующую систему взаимоотношений с профсоюзами, органами государственного и местного управления.

Подходы к оценке социального развития персонала организации

Надо сказать, что комплексное исследование данной проблемы отсутствует.

Существует несколько подходов к оценке социального развития организации. Первый подход, *структурно-функциональный*. В рамках данного подхода социальное развитие организации рассматривается с точки зрения изменения структуры и функций [Carlstein, 1981]. Данный подход подразумевает обобщенные показатели, а социальное развитие организации рассматривается как процесс прогрессивных изменений внешней и внутренней среды всякой трудовой организации [Парсонс, 2018]. Социальное развитие организации считается следствием рациональных и скоординированных проектных действий администрации. Уровень дохода работника рассматривается как базовый показатель и фактор социального развития организации. Также учитывается показатель качества жизни семьи работника, инновационные способности работника, формирование особых экспертных знаний, пользующихся одобрением клиентов и коллег, имеющих высокий мотивационный ресурс [Батыгин, 1994, 10]. В данном контексте можно говорить о таком понятии как профессионализм. При рассматриваемом подходе он является результатом общего развития работника и измеряется такими показателями, как: стаж, должность, разряд, культурное, образовательное, общее развитие личности. Таким образом социальное развитие организации связывается с реализацией принципов формирования «компетентного работника», то есть создание всеобщего развитого человека.

Второй подход – *мотивационный*. При данном подходе социальное развитие организации отождествляется с процессом совершенствования ценностных приоритетов работников, с ростом их потребностей и совершенствованием системы побуждения к труду. В данном подходе трудовое поведение оценивается во взаимосвязи и взаимозависимости с их собственной оценкой условий и форм трудового взаимодействия. В данном подходе основной акцент делается на уровень удовлетворенности работников и эффективность системы материального и нематериального стимулирования [Марч, Саймон, 2001]. Ряд исследователей выделяют такие показатели, как уровень заработной платы и ценностные приоритеты (активная трудовая самоотдача, трудовые и статусные достижения, социальная ответственность) [Магун, 2006].

Третий подход – *социологический*. Странники данного подхода обращаются к качеству трудовой жизни работников и состоянию социальной сферы организации (объекты здравоохранения, спорта, база отдыха, образовательные и развивающие структуры). Ключевым в данном подходе является то, что это является важнейшим фактором трудового взаимодействия работников. Выделяют следующие показатели: уровень образования работников, показатели групповой сплоченности коллектива, привлечение персонала к управленческим процессам [Мауо, 1933].

Далее следует подробнее остановиться на рассмотрении существующих методик определения уровня социального развития персонала организаций.

Методики оценки уровня социального развития персонала организации

Методика, разработанная А.Л. Кузнецовым: «Уровень социального развития организации» [Кузнецов, 2000]. Эта методика имеет четыре раздела и состоит из двух основных частей: 1. Социальные условия труда. В данный раздел включены расчеты коэффициентов гуманизации труда, квалифицированности персонала, образовательного уровня, стабильности кадров, а

также коэффициентов обеспеченности санитарно-бытовыми помещениями; 2. Качество трудовой жизни (социальная инфраструктура) где рассчитываются коэффициенты обеспеченности жильем, детскими учреждениями, культурными, оздоровительными учреждениями.

В методике, разработанной Ю.Л. Неймером [Неймер, 1990] акцент поставлен на социально-психологический климат в организации. Несомненная ценность предложенной Ю.Л. Неймером методики состоит в первом опыте обобщения и систематизации социально-экономической информации, а также предоставлении возможности в последующих исследованиях иметь опорную теоретико-методологическую базу для сравнения с иными аналогичными исследованиями.

С.Э. Майкова в своем исследовании выделяет следующую систему показателей социального развития организации: доходы персонала (в том числе заработная плата); условия труда и быта работников предприятия; морально-психологический климат в коллективе; уровень образования и квалификации кадров; уровень социальной защиты работников; уровень развития социальной инфраструктуры [Майкова, 2001]. К сожалению С.Э. Майковой, более широко и подробно предлагаемая система не описана. Возможно, следовало бы, описать какие конкретные показатели включены в указанные блоки в т.ч.: оценку доходов персонала, морально-психологического климата в коллективе, уровня социальной защиты работников.

Таким образом, как видно из рассмотренных методик оценки уровня социального развития организации, возможно использование широкого спектра показателей и их адаптация для применения на конкретном предприятии.

В ходе изучения существующих методик оценки уровня социального развития персонала организации можно сделать вывод о том, что существующие методики оценки социального развития персонала на данный момент требуют актуализации и адаптации к современным условиям деятельности организаций. Как показывает изучение уровня социального развития, подавляющее большинство российских организаций отходит от таких аспектов как обеспечение работников жильем, спортивными, культурными учреждениями, и данные показатели не представляется возможным измерить. Объяснить это можно тем, что современные организации стремятся к трудовой мобильности своего персонала, предлагая конкурентоспособную заработную плату. А также, на эту тенденцию влияет и быстро меняющиеся условия внешней среды (экономическая ситуация, законодательство, политическая ситуация), на которые необходимо оперативно реагировать руководству организации. А обеспечение жильем, спортивными, культурными и образовательными учреждениями, требует стабильного и прочного потенциала организации.

Заключение

Существующие методики оценки социального развития персонала на данный момент требуют актуализации и адаптации к современным условиям деятельности организаций. Учитывая сильные стороны подходов и существующих методик, актуализировав и адаптировав их к современным условиям деятельности организаций, предлагаем систему показателей, которая комбинирует несколько подходов и методик.

Предлагается комплексный подход, в котором интегрированы показатели, оценивающие трудовую активность, эргономику рабочего пространства, оплату труда, рабочую атмосферу (таблица 1).

Таблица 1 - Оценка социального развития персонала

Показатели	Критерии оценки
1 группа. Трудовая активность	
Квалифицированность кадров	Уровень квалификации не ниже требований к выполняемым работам
Образовательный уровень	Уровень образования для рабочих: не ниже средне-специального; Уровень образования для специалистов не ниже степени бакалавра
Частота обучений	Обучения с целью развития необходимых (дополнительных) умений не реже 1 раза в год
Стабильность кадров	Текущая текучесть кадров не более (устанавливается из специфики деятельности и целей (кадровой политики) организации)
2 группа. Эргономика рабочего пространства	
Соответствие рабочих мест типовым	Все рабочие места должны соответствовать нормативным требованиям.
Обеспеченность санитарно-бытовыми условиями	Должна соблюдаться 100 %-ная обеспеченность санитарно-гигиеническими устройствами, согласно типовым санитарным нормам
3 группа. Оплата труда	
Соотношение среднемесячной заработной платы в организации и в регионе	Заработная плата низкооплачиваемой категории работников предприятия должна быть не меньше среднемесячной заработной платы в регионе
Соотношение средней заработной платы руководителя к низкооплачиваемой категории работников	Средняя заработная плата руководителя предприятия не должна превышать восьмикратного размера низкооплачиваемой категории работников данного предприятия
4 группа. Рабочая атмосфера	
Уровень трудовой дисциплины	Зафиксированные факты нарушения трудовой дисциплины должны стремиться к нулю
Уровень вовлеченности	Индекс удовлетворенности должен быть не менее 40% (т.е. в позитивной зоне)

Предлагаемая система показателей позволит оценивать не только уровень заработной платы, но мотивационные процессы, способствующие активизации саморазвития трудового потенциала. Эта система показателей подойдет для организаций разного вида деятельности и форм собственности. Руководитель сможет получить качественную информацию для планирования социального развития организации и принятия эффективных управленческих решений.

Библиография

1. Батыгин Г.С. Профессионалы в расколдованном мире // Этика успеха: вестник исследователей, консультантов и ЛПР. 1994. № 3. С. 6-11.
2. Башмаков В.И., Тихонова Е.В. Управление социальным развитием персонала. М.: Академия, 2014. 240 с.
3. Кузнецов А.Л. Социальные стратегии предприятия. Ижевск, 2000. 334 с.
4. Магун В.С. Динамика трудовых ценностей российских работников, 1991-2004 гг. // Российский журнал менеджмента. 2006. Т. 4. № 4. С. 45-74.
5. Майкова С.Э. Управление социальным развитием предприятия: на примере промышленных предприятий республики Мордовия: дис. ... канд. экон. наук. Саранск, 2001. 202 с.
6. Марч Дж., Саймон Г. Организации // Личность. Культура. Общество. 2001. № 1 (21). С. 252-302.

7. Неймер Ю.Л. Социально-психологический климат коллектива предприятия. М., 1990. С. 81-88.
8. Оксина К.Э. Управление социальным развитием организации. М.: Флинта, 2012. 160 с.
9. Парсонс Т. О структуре социального действия. М.: Академический проект, 2018. 435 с.
10. Carlstein T. The sociology of structuration in time and space: A Time- Geographic Assessment of Giddens's Theory // Swedish Geographical Yearbook. Lund, 1981.
11. Mayo E. The human problems of an industrial civilization. New York, 1933. 194 p.

Assessment of the social development of the organization's personnel

Nelya S. Zaripova

PhD in Economics, Associate Professor,
Department of Human Resource Management,
Institute of Economics, Management and Nature Management,
Siberian Federal University,
660025, 95, Krasnoyarskii Rabochii av., Krasnoyarsk, Russian Federation;
e-mail: nelyazaripova@mail.ru

Ol'ga A. Shestakova

Senior Lecturer,
Department of Human Resource Management,
Institute of Economics, Management and Nature Management,
Siberian Federal University,
660025, 95, Krasnoyarskii Rabochii av., Krasnoyarsk, Russian Federation;
e-mail: oshestakova@sfu-kras.ru

Yuliya A. Khabarova

Assistant Professor,
Department of Human Resource Management,
Institute of Economics, Management and Nature Management,
Siberian Federal University,
660025, 95, Krasnoyarskii Rabochii av., Krasnoyarsk, Russian Federation;
e-mail: YKhabarova@sfu-kras.ru

Abstract

The article considers the essence and relevance of the social development of the organization's personnel, as well as the need for an effective assessment of its level. Analyzed are approaches to assessing the social development of an organization's personnel and existing methodologies with the help of which one can assess its level. The existing methodologies for assessing social development of staff currently require updating and adaptation to the modern conditions of the organizations. Considering the strengths of the approaches and existing methods, a system of indicators was proposed for a full assessment of the level of social development of the organization's personnel, which combines several approaches and methodologies. This system of indicators considers the current conditions of the organization's activities and key aspects of the social development of the

organization's personnel. This scorecard is suitable for organizations of various types of activities and forms of ownership. The manager will be able to obtain quality information for planning the social development of the organization and making effective management decisions. The proposed system of indicators will allow to evaluate not only the level of wages, but motivational processes that contribute to enhancing the self-development of labor potential. This scorecard is suitable for organizations of various types of activities and forms of ownership. The manager will be able to obtain quality information for planning the social development of the organization and making effective management decisions.

For citation

Zaripova N.S., Shestakova O.A., Khabarova Yu.A. (2019) Otsenka sotsial'nogo razvitiya personala organizatsii [Assessment of the social development of the organization's personnel]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 9 (4A), pp. 343-349.

Keywords

Social system, evaluation, social development, personnel, organization, social development policy, labor efficiency.

References

1. Bashmakov V.I., Tikhonova E. V. (2014) *Upravlenie sotsial'nym razvitiem personala* [Personnel social development management]. Moscow: Akademiya Publ.
2. Batygin G.S. (1994) Professionaly v raskoldovannom mire [Professionals in the disordered world]. *Etika uspekha: vestnik issledovatelei, konsul'tantov i LPR* [Ethics of Success: bulletin of researchers, consultants, and decision makers], 3, pp. 6-11.
3. Carlstein T. (1981) The sociology of structuration in time and space: A Time-. Geographic Assessment of Giddens's Theory. In: *Swedish Geographical Yearbook*. Lund.
4. Kuznetsov A.L. (2000) *Sotsial'nye strategii predpriyatiya* [Social strategies of the enterprise]. Izhevsk.
5. Magun V.S. (2006) Dinamika trudovykh tsennostei rossiyskikh rabotnikov, 1991-2004 gg. [Dynamics of labor values russian workers, 1991-2004]. *Rossiyskii zhurnal menedzhmenta* [Russian Management Journal], 4, 4, pp. 45-74.
6. March J., Simon G. (2001) Organizatsii [Organizations]. *Lichnost'. Kul'tura. Obshchestvo* [Personality. Culture. Society], 1 (21), pp. 252-302.
7. Maikova S.E. (2001) *Upravlenie sotsial'nym razvitiem predpriyatiya: Na primere promyshlennykh predpriyatiy respubliki Mordoviya. Doct. Dis.* [Management of social development of the enterprise: On the example of industrial enterprises of the Republic of Mordovia. Doct. Dis.]. Saransk.
8. Mayo E. (1933) *The human problems of an industrial civilization*. New York.
9. Neimer Yu. L. (1990) *Sotsial'no-psikhologicheskii klimat kollektiva predpriyatiya* [Socio-psychological climate of an enterprise team]. Moscow.
10. Oksinoid K.E. (2012) *Upravlenie sotsial'nym razvitiem organizatsii* [Management of social development of the organization]. Moscow.
11. Parsons T. (2018) *O standartnoi sotsial'noi deyatelnosti* [On the structure of social action]. Moscow: Akademicheskii proekt Publ.