

МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ СОЦИАЛЬНОЙ УСТОЙЧИВОСТИ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

*В.И. МИЛЕТА, кандидат экономических наук,
доцент кафедры мировой
экономики и менеджмента,
Кубанский государственный университет
e-mail: v.i.mileta@gmail.com*

*А.В. ШАРОВ, магистрант кафедры мировой
экономики и менеджмента,
Кубанский государственный университет
e-mail: alekshar@mail.ru*

Аннотация

Данная статья посвящена проблеме оценки социальной устойчивости как одного из параметров устойчивого развития предприятия. Обосновывается актуальность поиска методических подходов к оценке деятельности бизнеса с точки зрения использования человеческих ресурсов. Предложен методический инструментарий оценки социальной устойчивости малого и среднего предпринимательства.

Ключевые слова: социальная устойчивость, предпринимательство, методика, анкетирование, экспертная оценка.

В условиях решения задач перехода к инновационному типу экономики России проблема устойчивого развития социально-экономических систем становится весьма актуальной. Это обусловлено тем, что реализация концепции устойчивого динамического роста в рамках каждого хозяйствующего субъекта позволит и всей хозяйственной системе страны не только сохранить свой потенциал, но и обеспечить его качественный рост.

Устойчивость развития хозяйствующего субъекта – многомерное понятие, включающее в себя целый спектр уровней. Важной составляющей, формирующей данное понятие, является внутренняя социальная устойчивость предприятия, которая определяется эффективностью деятельности, направленной на социальное развитие коллектива. Причем для малого бизнеса именно эта составляющая сегодня становится особенно важной.

Исследование проблемы социальной устойчивости малого предпринимательства требует поиска решения многих сложных задач, среди которых важное место занимают вопросы оценки уровня социальной устой-

чивости развития малого предприятия. Как показали исследования, в современной литературе не уделяется должного внимания анализу и оценке социальной устойчивости малого и среднего предпринимательства. Приемы и способы оценки социальной устойчивости малых предприятий на сегодняшний день в научных публикациях практически не представлены. В связи с этим вопросы формирования системы показателей и разработка методики оценки представляются актуальными.

Рассмотрим вначале само понятие «социальная устойчивость». Ряд исследователей дают следующие определения социальной устойчивости предприятия.

1. «Социальная устойчивость предприятия – это способность предприятия удовлетворять работающих рабочими местами и заработной платой, улучшать условия труда и отдыха работников, создавать благоприятные условия для роста творческого потенциала личности, социальная обеспеченность и социальная защищенность, высокая мотивация персонала» [5].

2. «Социальная устойчивость предприятия – это способность предприятия обеспечивать в стратегической перспективе баланс прав, ответственности и интересов всех участников процесса производства по горизонтали и по вертикали – прямым и косвенным, как внутри предприятия, так и вне его в условиях меняющейся внутренней и внешней среды на принципах социальной справедливости, социальной сплоченности, социальной солидарности, социального партнёрства в рамках социального государства в его демократической форме на основе социальных стандартов» [4].

3. «Социальная устойчивость предполагает вовлечение коллектива предприятия в общественные процессы, содействие росту бла-

госостояния общества и уровня социальной обеспеченности своих работников» [2].

Недостатками данных определений, на наш взгляд, являются игнорирование влияния факторов внешней среды и отсутствие четкого отражения влияния социальной устойчивости предприятия на устойчивость его развития в целом. Следует заметить, что социальная устойчивость является одним из наиболее значимых элементов устойчивого развития любого хозяйствующего субъекта.

По нашему мнению, социальная устойчивость предприятия – это один из комплексных параметров устойчивого развития бизнеса, который предполагает состояние внутреннего динамического равновесия социальных взаимоотношений при ведении предпринимательской деятельности в условиях воздействия системы внешних и внутренних социальных факторов.

К социальным факторам, как правило, относят: 1) уровень образования; 2) рынок рабочей силы; 3) оплату и условия труда; 4) демографические проблемы [3]. Но важно разделять внешние и внутренние факторы устойчивости организации.

К внешним социальным факторам следует отнести:

- состояние рынка труда (дефицит или профицит нетрудоустроенного дееспособного населения);
- величину и структуру спроса и предложения рабочей силы по конкретным специальностям;
- цену наемного труда в конкретном регионе страны;
- характеристику половозрастной группы;
- влияние демографического бума или кризиса;
- социально-экономическое состояние региона и страны в целом;
- другие внешние факторы.

Внутренние социальные факторы характеризуются следующим параметрами:

- удовлетворенностью персонала своим трудом;
- удовлетворенностью уровнем оплаты труда;
- наличием мотивации к труду;
- имиджем профессии;
- требованиями уровня качества персонала.

Ключевой задачей предприятия для достижения социальной устойчивости является поиск и удержание равновесия между интересами работников и работодателя (факторов внутренней среды организации) при постоянном влиянии факторов внешней среды. Это

делает необходимым мониторинг такого равновесия на основе методики оценки уровня социальной устойчивости.

Учитывая характер параметров, применяемых для оценки уровня социальной устойчивости, сложность их количественного измерения, представляется, что методика оценки социальной устойчивости предприятия должна опираться на методы социологического исследования. При этом исследование предлагается проводить в три этапа.

Первый этап – анализ внутренней среды организации с точки зрения социальной устойчивости. На данном этапе используется метод опроса посредством анкетирования как руководителей предприятия, так и непосредственно персонала. Для первого этапа важно определить круг задаваемых вопросов и сформировать анкету [1]. При построении системы вопросов важно, чтобы результаты отражали полную и точную картину состояния организации за конкретный период (табл. 1).

Для получения количественных оценок степени достижения социальной устойчивости целесообразно использовать балльную систему, в которой каждому ответу соответствует определенное количество баллов. Позитивный ответ имеет максимальное количество баллов, негативный – минимальное. Количество баллов зависит от количества вопросов и предложенных ответов. Это облегчит диагностирование настоящего положения предприятия и планирование деятельности с учетом предполагаемых корректировок и устранения слабых сторон.

С целью достижения объективности и исключения искажения информации необходимо обеспечить анонимность заполнения анкет персоналом организации. Анонимность опроса обеспечивается интервьюером с учетом размера организации, специфики деятельности, корпоративной культуры, сплоченности коллектива и прочих условий. Руководитель организации вправе назначить интервьюера из сотрудников организации.

Предлагается следующая методика обработки информации, в которой интервалы оценки степени социальной устойчивости внутренних показателей вычисляются следующим образом:

– от $q_{1\min} + q_{2\min}$ до $q_{1\text{lev}} + q_{2\min} - 1$ – слабая степень социальной устойчивости внутренних показателей;

– от $q_{1\text{lev}} + q_{2\min}$ до $q_{1\text{lev}} + q_{2\max} - 1$ – средняя степень социальной устойчивости внутренних показателей;

Анкета социологического исследования

№ п/п	Вопрос и варианты ответа	Ответ	Баллы
Анкета для руководителя			
1.	Какова степень зависимости успеха вашей деятельности от кадрового состава? А. Большая зависимость. Персонал – важнейший фактор получения прибыли В. Средняя зависимость. Персонал один из важнейших факторов получения прибыли С. Минимальная зависимость. Бизнес может функционировать без персонала		1
			2
			3
2.	Насколько важно образование или квалификация персонала предприятия? А. Очень важно. Работники без необходимых знаний не принимаются на работу В. Не так важно. Требуется определенные навыки и базовые знания для найма на работу С. Не важно. Не требуются определенные знания и опыт работы		1
			2
			3
3.	Насколько привлекателен труд в вашей сфере ведения бизнеса среди молодежи? А. Не особо привлекателен. Превалирует в коллективе старшее поколение В. Привлекателен. Присутствует в коллективе в равной части молодое и старшее поколение С. Очень привлекателен. Превалирует в коллективе молодое поколение		1
			2
			3
Анкета для членов коллектива			
1.	Устраивает ли вас содержание труда? А. Да, устраивает В. Нет, не устраивает		2
			1
2.	Устраивают ли вас условия труда? А. Да, устраивают В. Нет, не устраивают		2
			1
3.	Устраивает ли вас заработная плата? А. Да, устраивает В. Нет, не устраивает		2
			1
4.	Имеется ли возможность повышения личной квалификации? А. Да, есть возможность В. Нет, нет возможности		2
			1
5.	Чувствуете ли вы стабильность и уверенность в завтрашнем дне? А. Да, есть уверенность В. Нет, нет уверенности		2
			1
6.	Существуют ли проблемы с коллективом? А. Нет никаких проблем В. Да, существуют небольшие трения		2
			1
Итого баллов			

– от $q_{1ev} + q_{2max}$, до $q_{1max} + q_{2max}$ – сильная степень социальной устойчивости внутренних показателей.

В формулах $q_{i\ min} = k_i \cdot j_i \cdot c_{i\ min}$ – минимальное количество баллов за блок; $q_{i\ ev} = k_i \cdot j_i \cdot c_{i\ ev}$ – среднее количество баллов за блок; $q_{i\ max} = k_i \cdot j_i \cdot c_{i\ max}$ – максимальное количество баллов за блок; k – количество вопросов; j – количество ответов; c – количество баллов за ответ; i – номер блока ответов.

В соответствии с предложенной нами анкетой социологического опроса и методикой обработки информации оценка социальной устойчивости внутренних показателей будет формироваться следующим образом:

- 9–12 – слабая степень устойчивости внутренних показателей;
- 13–17 – средняя степень устойчивости внутренних показателей;
- 18–21 – сильная степень устойчивости внутренних показателей.

Анкета составляется индивидуально интервьюером. Вопросы анкеты составляются в соответствии с целью исследования, со спецификой деятельности и в рамках тех показателей внутренних социальных факторов, которые описаны выше. С изменением количества вопросов и ответов будут изменены интервалы степени устойчивости. Вычисление интервалов происходит в соответствии с предложенными выше формулами.

Второй этап – анализ внешней среды организации с точки зрения социальной устойчивости.

Под анализом внешней среды организации с точки зрения социальной устойчивости подразумевается исследование и оценка показателей внешних социальных факторов, описанных выше. Целесообразно проводить анализ за актуальный период времени в настоящем/будущем/целью прогнозирования возможной текучести кадров в организации, получения представления о ресурсах рынка и проведения эффективной кадровой политики.

На данном этапе предлагается использовать метод экспертного опроса, где в качестве эксперта будет выступать либо руководитель предприятия (актуально для микропредприятия), либо нескольких специалистов, которые имеют непосредственное отношение к данному виду деятельности или отрасли. С целью увеличения объективности полученных

результатов интервьюеру рекомендуется опросить не менее трех экспертов.

На основе информации, получаемой предпринимателем из разных источников и собственного опыта в соответствии со спецификой деятельности, проводится оценка системы показателей, предложенной в табл. 2, по трёхбалльной шкале.

Предлагается следующая градация оценок: 1 – плохо; 2 – удовлетворительно; 3 – хорошо.

Вычисление интервалов оценки социальной устойчивости по экспертному опросу предлагается выполнять по следующей методике:

– от p_{\min} до p'_{ev} – интервал минимальной степени устойчивости;

– от p'_{ev} до p'_{\max} – интервал средней степени устойчивости;

– от p'_{\max} до p_{\max} – интервал максимальной устойчивости,

где $p_{\min} = k \cdot c_{\min} \cdot e$ – минимальное количество баллов;

$p'_{ev} = 40\% \cdot k \cdot c_{ev} \cdot e$ – среднее количество баллов с учетом не более 40% «удовлетворительных» ответов от общего количества вопросов;

$p'_{\max} = 60\% \cdot k \cdot c_{\max} \cdot e$ – максимальное количество баллов с учетом не менее 60% «хороших» ответов от общего количества вопросов;

$p_{\max} = k \cdot c_{\max} \cdot e$ – максимальное количество баллов;

k – количество вопросов; $c_{\min, ev, \max}$ – количество баллов за минимальную, среднюю и максимальную оценку;

e – количество экспертов.

На основе указанной методики вычисления интервалов оценки внешней среды организации с точки зрения социальной устойчивости получены следующие интервалы:

– 5–7 – слабая степень социальной устойчивости со стороны внешней среды;

– 8–12 – средняя степень социальной устойчивости со стороны внешней среды;

– 13–15 – высокая степень социальной устойчивости со стороны внешней среды.

Интервьюер может самостоятельно создавать анкету для экспертного опроса, внося необходимое количество вопросов и количество экспертов. Анкета составляется в соответствии с целью исследования, со своей спецификой деятельности, и в рамках тех показателей внешних социальных факторов, которые описаны выше. Интервалы оценки интервьюером вычисляются самостоятельно по предложенным формулам.

Третий этап – обработка данных.

На основе полученных данных необходимо провести анализ результатов предыдущих этапов, дать общую оценку, присвоить степень социальной устойчивости предприятию и на этой основе разработать рекомендации для достижения равновесия и его поддержания в будущем.

Для формирования общей оценки внутренней и внешней среды организации с точки зрения социальной устойчивости предприятия необходимо комбинировать результаты оценок, полученных после первого и второго этапа. Данная комбинация представлена в табл. 3.

Таблица 3

Комбинация оценок показателей социальной устойчивости предприятия

Оценка внутренней среды	Оценка внешней среды	Общая оценка социальной устойчивости
Слабая степень	Слабая степень	Слабая степень
Слабая степень	Средняя степень	
Слабая степень	Высокая степень	Средняя степень
Средняя степень	Слабая степень	Слабая степень
Средняя степень	Средняя степень	Средняя степень
Средняя степень	Высокая степень	Высокая степень
Высокая степень	Слабая степень	Средняя степень
Высокая степень	Средняя степень	Высокая степень
Высокая степень	Высокая степень	

Таким образом, при оценке социальной устойчивости с точки зрения менеджмента могут быть сформированы следующие итоговые выводы:

1. Если общая оценка социальной устойчивости характеризуется слабой степенью, то предпринимателю необходимо обратить внимание на мнение своего персонала, изменить кадровую политику или снизить зависимость деятельности своего предприятия от наемного труда.

2. Если общая оценка социальной устойчивости характеризуется средней степенью, то необходима корректировка кадровой политики с учетом мнения персонала, а также снижение влияния внешних показателей.

3. Если общая оценка социальной устойчивости характеризуется высокой степенью, то предпринимателю необходимо проводить периодический мониторинг удовлетворенности персонала, создавать квалифицированный кадровый резерв.

Данная методика может быть использована как часть модели устойчивого развития предприятия. Ее преимуществами являются относительная простота в использовании, возможность применить на любом предприятии вне зависимости от специфики бизнеса, его размера и организационно-правовой формы

(юридическое лицо или ИП). По нашему мнению, она позволит точнее оценивать социальную обстановку внутри предприятия, получать нужную стратегическую информацию о состоянии и использовании человеческих ресурсов. На основе данной оценки в совокупности с другими показателями возможно выстраивание более корректной тактики ведения бизнеса, что несомненно будет положительно влиять на достижение поставленных целей.

Библиографический список

1. Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Прикладная социология: учеб. пособие для вузов. М., 2003.
2. Кокин А.С., Яковлева Г.Н. Показатели устойчивости организации // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2010. №3(1), С. 256–261.
3. Финансовая устойчивость предприятия. URL: <http://mirznanii.com>.
4. Дефиниции устойчивости экономической системы. URL: <http://www.moluch.ru>.
5. Управление социальной устойчивостью предприятия на основе производственной демократии: теория и практика. URL: <http://www.dissercat.com>