

## **ЕКОНОМІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ ВПРОВАДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В КОРПОРАЦІЯХ**

*В статті розглядається процес визначення економічного ефекту від реалізації соціальних технологій, як найважливішої складової управління не тільки окремого підприємства, але і України в цілому. Проблеми підвищення рівня добробуту населення, підвищення міжнародного рівня конкурентоспроможності українських корпорацій упритул залежать від ефективності використання соціальних технологій.*

*In the article the process of determination of economic effect is examined from realization of social technologies, as a major constituent of management of not only concrete enterprise but also Ukraine, on the whole. The problems of increase of level of welfare of population, increase of international level of competitiveness of the Ukrainian corporations, very close depend on efficiency of the use of social technologies.*

Державі як соціальному інституту організації життя людей, притаманні численні і різні управлінські функції, найважливішою з яких є регулювання соціально-трудових відносин, від якості і ефективності здійснення якої багато в чому залежить рівень і тривалість життя населення. Іноземний досвід регулювання соціально-трудових відносин у розвинутих країнах свідчить, що формування соціального діалогу між працедавцями і працівниками багато в чому здійснюється завдяки зусиллям корпорацій.

Корпорації повинні спрямовувати частину своїх ресурсів і зусиль на користь місцевих спільнот в яких функціонує підприємство, його підрозділи, і суспільство в цілому. Як зазначає професор Лі Престон, «організації не можуть тривалий період працювати відповідним образом, знаходячись у конфлікті зі своїм оточенням»[1]. Він стверджує далі, що для успішного управління організація повинна пристосовуватися і відгукуватися на проблеми, які виникають у соціальному середовищі, щоб зробити це середовище більш доброзичним до організації.

Одним із основних шляхів вирішення цих проблем є реалізація соціальних

технологій в управлінні корпораціями, як найважливішого інструменту реалізації соціальної політики і соціальної відповідальності бізнесу направлено на посилення конкурентних позицій, соціальної стабільності і розвитку людського капіталу. Окрім цього, по кожному проекту впровадження соціальних технологій необхідно визначати економічну ефективність.

**Постановка проблеми.** При впровадженні соціальних програм і проектів повинні бути збалансовані ефективність і доцільність. Як показують дослідження, організації не завжди орієнтуються на соціальний ефект. В цілому оцінка ефективності соціальних технологій і особливо культурних програм і проектів спричиняє значну трудність. Багато з органів державного і корпоративного управління не відчують необхідності у досягненні їх ефективності. Більше того, їх працівники часто вважають, що соціальні технології володіють скоріше «ефектом» ніж ефективністю. Таке може спричинятися внаслідок того, що органи влади не повністю розуміють важливості сучасних підходів при реалізації соціальних технологій.

На основі аналізу розвитку соціальних технологій, здійснена систематизація наукових ідей і концепцій, присвячених розвитку корпорацій, ринку праці і соціально-трудовим відносинам, запропоновано авторське визначення поняття соціальна технологія у корпоративному управлінні.

«Соціальні технології у корпоративному управлінні є система узгодженої взаємодії роботодавців і найманих працівників в рамках спільної виробничої діяльності, заснованої на балансі взаємних інтересів і направлених на вирішення стратегічних задач і цілей корпорації»[2].

Дослідженню проблеми оцінки ефективності технологій присвятили свої роботи Э. Карнегі, М. Фридмен, Дж. Медоффа, А. Альгіна, Г. Атаманчук, І. Гончарова, В.Черкасова, Д. Наріжний, І.Похилий, Л.Борщ, В. Федоренко, А. Шегда, А. Заїнчковский, Г. Яловий та інші.

Метою статті є систематизація показників, пов'язаних з розрахунком економічної ефективності виробництва і використання їх для визначання ефективності впровадження соціальних технологій та окреслення заходів щодо зниження витрат на одержання позитивних результатів.

При визначенні напрямків підвищення економічної ефективності соціальних технологій необхідно, щоб в обов'язки керівника проекту входила розробка широкого спектру кількісних і якісних показників їх ефективності.

Узагальнюючим критерієм економічної ефективності суспільного виробництва в цілому є рівень продуктивності праці. Стимулювання росту продуктивності праці здебільшого визначається вдосконаленням системи оплати праці. Саме у цьому напрямку здійснюється пошук найбільш ефективних соціальних технологій, саме тут знаходиться один із важливіших резервів підвищення конкурентоспроможності організації – реалізація соціальної технології «Створення мотивуючої оплати праці». Це особливо актуально для українських підприємств, оскільки керівництво багатьох із них не у повній мірі усвідомлюють важливість здійснення заходів у даній області для підвищення конкурентоспроможності організацій. В той же час, дослідження, які проводилися в країнах з розвинутою ринковою економікою, свідчать про достатньо високий ефект, який одержують ті корпорації, які реалізують у себе соціальну технологію по мотивації оплати праці.

Кожна організація в умовах ринку повинна прагнути ефективності свого функціонування, яка є відношенням корисного результату до затрат на його отримання. З урахуванням специфіки соціальних технологій своєрідності результатів і затрат по їх реалізації, показники ефективності потребують конкретизації виходячи із виду соціальних технологій [3].

Основним показником об'єму виробництва є товарна і валова продукція, в окремих випадках використовують показник реалізованої продукції. В даному випадку, при оцінці економічної ефективності реалізації соціальних технологій можна використати показник «Ріст об'єму виробництва товарної продукції». Цей розрахунок потрібний для зіставлення середньорічного темпу приросту виготовленої продукції до реалізації заходів по впровадженню соціальних технологій з темпом приросту після їх реалізації. Індекс зростання об'єму виробництва товарної продукції для визначення ефективності впровадження соціальних технологій визначається:

$$I_{т.п.} = \frac{\text{Об'єм продукції у звітному періоді}}{\text{Об'єм продукції у базисному періоді}};$$

Другим важливим показником, який може бути прийнятий для оцінки ефективності соціальних технологій, є підвищення якості виробленої продукції, яка характеризує експлуатаційні, споживчі, технологічні і дизайнерські

властивості виробів, а також рівень його стандартизації, уніфікації, надійності і довговічності. Для узагальнення оцінки використовують різні методи, при цьому по продукції, якість якої характеризується сортом чи кондицією, середній коефіцієнт сортності визначається за формулою:

$$K_{\text{сорт}}^{\text{III}} = \frac{\sum (Q_i \times C_i)}{Q_{\text{общ}} \times C_{\text{В.сорт}}};$$

де:

$K_{\text{сорт}}$  - коефіцієнт сортності випущеної продукції;

$Q_i$  - об'єм випуску продукції у натуральному вираженні;

$Q_{\text{заг.}}$  - об'єм випуску продукції у вартісному вираженні;

$C_i$  - ціна певного виду продукції;

$C_{\text{В.сорт}}$  - об'єм продукції по ціні вищого сорту.

Разом з тим в більшій мірі, реалізація соціальних технологій повинна бути направлена на зростання продуктивності праці, оскільки вона є показником економічної ефективності трудової діяльності працівників. Рівень продуктивності праці визначається двома основними показниками: виробіток (кількість продукції, виробленої за одиницю часу) і трудомісткість (кількість робочого часу, затраченого на виробництво одиниці продукції). Зростання продуктивності праці по виробітку розраховується за формулою:

$$I_{\text{п.п.}} = \frac{\text{Середньорічний виробіток у звітному періоді}}{\text{Середньорічний виробіток у базисному періоді}};$$

При цьому  $PB = PP \times D \times T \times ЧВ$ , де:

$PB$  - середньорічний виробіток продукції одним робітником;

$PP$  - питома вага робітників у загальній чисельності персоналу організації;

$D$  - відпрацьовано днів одним робітником;

$T$  - середня тривалість робочого дня;

$ЧВ$  - середньочасовий виробіток робітника.

Важливе значення у системі заходів, направлених на мотивацію продуктивності праці, відіграє соціальна технологія «Створення привабливих робочих місць на виробництві», тобто таких, які відповідають санітарним нормам, інструкціям і правилам по техніці безпеки, ергономіці, промисловій естетиці, достатньому простору, оптимальному розміщенню засобів

організаційної і технічної оснастки, системі сигналізації, зв'язку та ін. Окрім того слід відмітити не грошові аспекти привабливості робочих місць, до яких відносяться престижність, можливість підвищення особистого статусу, демонстрація поваги і схвалення. Ефективність даної соціальної технології може бути визначена на основі таких показників, як повне забезпечення виробництва трудовими ресурсами, зниження рівня плинності кадрів тощо.

Забезпеченість підприємства трудовими ресурсами визначається порівнянням фактичної кількості працівників по професіях з потребою передбаченою виробничою програмою, або штатним розкладом. Особливу увагу необхідно приділити аналізу забезпечення підприємства кадрами найбільш важливих професій, окрім того, необхідно аналізувати і якісний стан трудових ресурсів по кваліфікації.

В якості показника забезпечення підприємства трудовими ресурсами можна використати коефіцієнт забезпечення трудовими ресурсами, який розраховується за формулою:

$$K_{з.р.} = \frac{\text{Фактична кількість працівників по професіях}}{\text{Потреба у працівниках по професіях згідно виробничої програми}};$$

Велике значення для визначення ефективності впровадження нових соціальних технологій має зниження плинності кадрів, яке приводить до значного скорочення затрат на перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників, збільшення обсягів і якості продукції. Коефіцієнт плинності кадрів визначається розрахунком відповідного показника за формулою:

$$K_{п.к.} = \frac{\text{Кількість працівників звільнених по власному бажанню і за порушення трудової дисципліни}}{\text{Середньооблікова чисельність персоналу}};$$

Значне місце в управлінні персоналом посідає соціальна технологія «Корпоративна культура»: як ключовий спосіб стратегічного розвитку корпорацій, яка включає привабливості працівників до участі в управлінні, формування корпоративної лояльності, розробку системи мотивації працівників, створення іміджу підприємства тощо. Привабливості персоналу до управління може здійснюватися, наприклад, як це практикується в компаніях

Японії, шляхом створення «кружків контролю якості». Корпоративна культура на підприємствах формується у процесі навчання персоналу, до того ж підвищення рівня освіти приводить до зростання фінансових результатів. Так наприклад, у корпорації «Норникель» річний економічний ефект від навчання персоналу в 2001 році склав більше 200 млн. рублів [4]. Для визначення коефіцієнта підвищення кваліфікації використовується формула:

$$K_{п.к.} = \frac{\text{Чисельність персоналу, який підвищив кваліфікацію}}{\text{Середня чисельність персоналу організації}};$$

Вклад у формування громадського суспільства через партнерські програми і програми підтримки місцевої спільноти, а також розвиток корпоративної культури, як показують дослідження американських корпорацій, приводять до збільшення доходів на інвестований капітал на 9,8%, доходу з активів на 3,5%, доходу з продаж на 2,8% і зростання чистого прибутку на 63,5% [5]. Формування корпоративної культури здебільшого сприяє створенню атмосфери лояльності працівників до своєї організації, що в свою чергу сприяє зниженню трудових конфліктів. Конфлікт в організації – це відкрита форма існування протиріч інтересів, які виникають у процесі взаємодії між людьми і їх групами при вирішенні питань виробничого і особистого порядку. Конфліктом можна назвати відсутність згоди між двома, або більше сторонами в рамках організації. В основі конфлікту лежить ситуація, яка включає суперечливі позиції сторін по якомусь поведи, або протилежні цілі і засоби їх досягнення, або не збігання інтересів, що негативно впливає на ефективність виконаної роботи. Коефіцієнт зниження трудових конфліктів може обчислюватися за формулою:

$$K_{т.к.} = \frac{\text{Кількість трудових конфліктів після реалізації заходів}}{\text{Кількість трудових конфліктів до реалізації заходів}};$$

Зниження конфліктів, зменшує втрати робочого часу, як основного показника кількісної оцінки затрат праці; підвищує ефективність виробництва, особисту задоволеність працівників, якісні показники. Показник збільшення фонду робочого часу в результаті зниження трудових конфліктів визначається:

$$\Phi_{p.ч.} = \frac{\text{Фонд робочого часу після реалізації заходів}}{\text{Фонд робочого часу до реалізації заходів}} ;$$

Отже, приведені вище і інші показники, які можуть використовуватися для визначення ефективності реалізації корпоративних соціальних технологій необхідні підприємству для:

- глибокого вивчення закономірностей і тенденцій соціально-економічних явищ і процесів у конкретних умовах даної організації;
- наукового обґрунтування стратегії розвитку організації і її планування;
- підвищення рівня контролю за реалізацією управлінських рішень в області соціально-економічного розвитку;
- пошуку резервів підвищення ефективності виробництва.

**Висновки.** Складний і динамічний характер реалізації соціальних технологій в корпораціях, висуває непрості задачі виробітку комплексної системи показників: індексів, коефіцієнтів та інших, забезпечуючи проведення системних досліджень економічної ефективності вивчаючих процесів. Слід відмітити, що якщо одні результати ефективності використання соціальних технологій визначаються досить просто і їх аналіз не викликає великих обтяжень, то для інших їх наслідків, не існує загальноприйнятого способу вираження методики розрахунку, або вони можуть бути визначені опосередкованим методом. Поєднання показників економічної і соціальної ефективності, зокрема, ефективності впровадження соціальних технологій, забезпечує керівництво організації потужним інструментарієм для оцінювання ефективності проектів, які впроваджуються у виробництві і моделювання діяльності щодо підвищення її у майбутньому. Формалізація розглянутих соціальних технологій і визначення їх економічної ефективності можуть бути використані при системному аналізі, прийнятті рішень, для регулювання соціально-трудових відносин і ефективності соціального розвитку корпорацій.

### Список літератури

1. Майкл Мескон, Основы менеджмента//М.: Изд., «Дело», 2000. С.149.
2. Буковинська М.П. Социальные технологии как способ регулирования трудовых отношений в корпорациях./Диссертация д.е.н., М., ФГОУ

ВПО «РАГС при Президенте РФ», 2008, С. 21, С. 295-299.

3. Егоршин А.П., Распопов В.П., Шашкова Н.В. Этика деловых отношений: – Н Новгород: НИМБ, 2005, С.27.
4. Корпорация, социальная ответственность и местные власти. Модели эффективного сотрудничества. Москва, 2003[Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.expert.ru>