

# Оценка социального управления промышленным предприятием

Шарохина Светлана Владимировна

Канд. экон. наук, доц. каф. экономики и управления  
ORCID: 0000-0001-6592-064X, e-mail: sharokhinatv@gmail.com

Самарский государственный экономический университет (Сызранский филиал), г. Сызрань, Россия

## Аннотация

В статье определены критерии эффективности социального управления промышленным предприятием. Рассмотрены некоторые методические подходы, применяемые в оценке эффективности социального управления. Авторами предложена методика определения эффективности социального управления предприятием, которая основана на использовании определенных условных расчетных показателей и может быть применена в условиях цифровизации экономики, а так же предполагает реализацию в несколько этапов. Эффективность социального управления, как считают авторы, необходимо оценивать по итогам выполнения разработанного для каждого предприятия плана социального развития. Авторы рекомендуют принимать в качестве одного из примеров осуществления поиска конкретных путей для создания объективных предпосылок и методологической основы исследования системного подхода к организации трудовой деятельности данный подход к оценке эффективности социального управления.

## Ключевые слова

Социальная эффективность, управление, социальное развитие, социальное управление, экономическая эффективность, экономика, производительность труда, прибыль

**Для цитирования:** Шарохина С.В. Оценка социального управления промышленным предприятием // Вестник университета. 2022. № 5. С. 37–43.

# Assessment of social industrial management

Svetlana Sharokhina

Cand. Sci. (Econ.), Assoc. Prof. at the Economics and Management Department  
ORCID: 0000-0001-6592-064X, e-mail: sharokhinatv@gmail.com

Samara State Economic University (Syzran branch), Syzran, Russia

## Abstract

The article defines the criteria for the effectiveness of social management of an industrial enterprise. Some methodological approaches used in evaluating the effectiveness of social management are considered. The authors propose a methodology for determining the effectiveness of social management of an enterprise, which is based on the use of certain conditional calculated indicators and can be applied in the conditions of digitalization of the economy, and also involves implementation in several stages. The effectiveness of social management, according to the authors, must be assessed based on the results of the implementation of the social development plan developed for each enterprise. The authors recommend taking this approach to assessing the effectiveness of social management as one of the examples of the search for specific ways to create objective prerequisites and a methodological basis for studying a systematic approach to organizing work.

## Keywords

Social efficiency, management, social development, social management, economic efficiency, economics, labor productivity, profit

**For citation:** Sharokhina S.V. (2022) Assessment of social industrial management. *Vestnik universiteta*, no. 5, pp. 37–43.

© Шарохина С.В., 2022.

Статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0. всемирная (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

© Sharokhina S.V., 2022.

This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



## ВВЕДЕНИЕ

Теоретики сходятся на том, что экономическая сущность лежит в основе социальной эффективности, так как очевидно влияние социальной эффективности, например, на производительность труда. Социальная эффективность возможна только в случае согласованности с целями, направленными на общественное развитие.

Ученые-экономисты традиционно определяют эффективность управления каким-либо предприятием, основывая свои утверждения на двух основных подходах. Можно сказать, что первый из подходов зиждется на простом логическом утверждении: если деятельность предприятия признана результативной и эффективной, то это значит, что и управление (в том числе социальное) оценивается как эффективное [1]. Второй подход основывается на необходимости выделения конкретного вклада управления (в том числе социального) в полученные результаты деятельности предприятия [2].

Один и другой подход имеет свои преимущества и недостатки. Так, рассматривая первый подход, приходим к выводу о том, что именно конечный результат рассматривается как определяющая характеристика социальной эффективности деятельности предприятия. Тогда получается, что не определен вклад управления в общую итоговую деятельность. При этом второй подход воспринимается, как более объективный, потому что, рассчитав эффективность социального управления предприятием и индекс социальной эффективности деятельности предприятия, эти данные целесообразно сопоставить, а при условии их качественного родства, правомерно признать первый показатель эффективным.

## ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

Уточнение самого понятия эффективности управления как экономической категории является непрерывным условием для разработки оптимального подхода к оценке эффективности социального управления. Мы предлагаем придерживаться следующего понимания эффективности управления: показатель совершенства управления, который получен путем сопоставления прибыли предприятия и затрат, понесенных на управление [3]. При этом названный подход не рассматривается нами как корректный, вследствие следующих причин:

- результат управления не всегда всецело характеризуется прибылью [4];
- результат управления вмещает в себя не только экономическую, но и социальную. В данном направлении целесообразно рассматривать способность управления решать проблемы экологического характера или хотя бы не создавать их там, где это возможно [5; 6];
- точное определение расходов, понесенных в результате управленческих мероприятий, всегда является сложной задачей, в связи с этим практически всегда эффективность управления определяется сопоставлением показателей, которые наиболее важны в деятельности предприятия, например, производительность труда, степень достижения предприятием поставленной цели [7; 8].

Мы считаем, что более всего к сути проблемы удалось приблизиться Ю.Е. Булыгину, который под экономической составляющей эффективности предлагает рассматривать ее результативность, то есть отношение понесенных затрат на выполнение мероприятий по заявленной цели к полученному результату при условии их количественной измеряемости [9].

Мы считаем, что эффективность управления имеет социальную составляющую, которая может рассматриваться как степень того, насколько использован на предприятии потенциал всего коллектива и каждого сотрудника в отдельности, успешно ли решаются социальные задачи по развитию трудового коллектива, происходит ли улучшение условий труда и пр. Социальная эффективность экономических изменений может быть выражена не только через материальные затраты, но также через изменения ее наполнения, сущность потребностей, интересы и ценностные ориентиры различных социальных слоев.

В связи с этим можно выделить три группы критериев эффективности социального управления на предприятии:

- критерии, демонстрирующие общественную пользу;
- критерии, направленные на понимание сущности управляющих систем, порядка их организации и способов функционирования;
- критерии социальной эффективности, приемлемые для каждой организационной структуры управления, для каждого единичного управленческого решения.

## ТЕОРИЯ И МЕТОДЫ

Говорить о том, что социальные проблемы успешно решены на том или ином предприятии возможно, если произошло разделение управленческой деятельности по объектам воздействия и по проблематике, что позволяет понять существующие пределы управления. Программа повышения эффективности социального управления может быть наполнена следующими блоками, как-то: изучение объекта социального управления; определение целей социального управления; формулирование внутренних связей и задач социального управления с позиции управляемости; структурно-функциональный анализ систем социального управления и механизмов влияния на объект; разработка технологий социального управления, то есть определение основ цифрового информационного обеспечения социального управления; анализ процесса принятия решений. Именно осуществимость выполнения социальных показателей, исходя из нормативов и стандартов, будет влиять на эффективность социального управления.

В этой связи в наиболее обобщенном виде критерии социальной эффективности каждой организационной структуры управления можно сформулировать, например, следующим образом: уровень интегрированности группы или коллектива людей; степень удовлетворенности результатами и организацией труда; степень вовлеченности акционеров или участников (совладельцев) в деятельности предприятия; социальная инициатива коллектива; текучесть кадров и пр.

Деятельность предприятия направлена на удовлетворение потребностей потребителей. Получение максимальной эффективности через повышение уровня социально-экономического развития будет способствовать достижению поставленной цели. А мера социально-экономической эффективности деятельности предприятия определяется тем, насколько выполнены предусмотренные мероприятия, что должны обобщаться с учетом показателей, характеризующих принятый плановый уровень социально-экономической эффективности. Так как мы говорим о том, что во всех экономических явлениях заключен социальный смысл, общий методологический подход должен быть использован при оценке социальных явлений и на его основе следует разрабатывать и утверждать комплексный показатель уровня социально-экономической эффективности.

В то же время именно существенный экономический эффект является результатом внедрения каких-либо социальных мероприятий. При этом социальный эффект часто сводят к экономическому, то есть к количественной оценке социальных явлений, например считают стоимость улучшения условий труда и пр. В результате наблюдается замена понятия «социальная эффективность» понятием «экономическая эффективность».

По нашему мнению экономическую эффективность, полученную в результате реализации на практике каких-либо социальных мероприятий, нельзя оценить напрямую. Реализуемые на предприятии социальные мероприятия в экономическом отношении могут быть убыточными, то есть их эффективность имеет только социальный характер. Отсюда следует понимание того, что сущность каких-либо социальных явлений невозможно определить исключительно через стоимостные показатели. При этом социальная эффективность на рубль затраченных ресурсов позволяет провести оценивание эффективности понесенных материальных затрат вследствие реализации каких-либо социальных мероприятий. Вместе с тем характеристикой темпов социального развития коллектива является отношение социальных эффектов к срокам их достижения, которое не рассматривается как дополнительная характеристика эффективности социального управления. В связи с этим выглядит дискуссионным намерение дать определение социальной эффективности только с использованием экономической методологии.

Показатель социальной эффективности управления ( $E_{soc,p}$ ) должен быть рассмотрен как относительный рост итоговых социальных показателей, принимая во внимание уровень социального развития предприятия согласно выражению [10]:

$$E_{soc,i} = \frac{SE_{soc,i}}{P_{soc,pi}} \cdot 100 = \frac{P_{soc,fi} - P_{soc,pi}}{P_{soc,pi}} \cdot 100, \quad (1)$$

где  $E_{soc,i}$  – социальная эффективность управления по  $i$ -му направлению социального развития предприятия (руб.);  $SE_{soc,i}$  – социальный эффект;  $P_{soc,fi}$  – фактический социальный результат;  $P_{soc,pi}$  – плановый социальный результат.

Очевидно, что оценивать социальную эффективность управления предприятием следует как совокупность частичных социальных эффективностей отдельных направлений с использованием формулы (1). В теоретических утверждениях находим мнение о том, что эквивалентными считают понятия «эффективность социального управления» и «социальное развитие предприятия», следовательно, и взаимозаменяемыми. В таком случае уровень социального развития предприятия ( $Y_{sr}$ ) определяют следующим образом [10]:

$$Y_{sr} = \sum_{i=1}^n a_i y_i, \quad (2)$$

где  $n$  – количество первичных показателей социального развития предприятия;  $y_i$  – первичный показатель уровня социального развития предприятия по  $i$ -му направлению;  $a_i$  – коэффициент значимости одного из направлений социального развития предприятия.

Тогда:

$Y_i = K_f / K_p$  – для максимизирующих показателей;

$Y_i = K_p / K_f$  – для минимизирующих показателей,

где  $K_f$  – фактическое значение  $i$ -го показателя;  $K_p$  – плановое значение  $i$ -го показателя.

Интегральный показатель эффективности социального управления предприятием ( $I_{se}$ ) определяется следующим образом [9]:

$$I_{se} = \frac{I_e}{Y_p} = \frac{Y_f - Y_p}{Y_p} \cdot 100, \quad (3)$$

где  $I_e$  – социальный эффект (руб.);  $Y_f$  – фактический уровень социального развития предприятия;  $Y_p$  – плановый уровень социального развития предприятия.

Таким образом, реально иметь полную оценку деятельности предприятия на базе обобщенного показателя эффективности социального управления и показателя эффективности экономического управления, при том что определение социально-экономической эффективности по-прежнему в числе не решенных задач.

В наиболее общем выражении комплексная социально-экономическая эффективность деятельности предприятия ( $KE$ ) представляется согласно выражению [10]:

$$KE = \frac{K_{SEE}}{Y_p} = \frac{Y_f - Y_p}{Y_p} \cdot 100, \quad (4)$$

где  $K_{SEE}$  – комплексный социально-экономический эффект;  $Y_f$  – фактический уровень социально-экономического развития предприятия (руб.);  $Y_p$  – плановый уровень социально-экономического развития предприятия (руб.).

$Y$  можно определить следующим образом:

$$Y = \sum_{i=1}^n a_i y_i, \quad (5)$$

где  $n$  – количество показателей;  $y_i$  – первичный показатель социального или экономического развития предприятия;  $a_i$  – коэффициент значимости показателя.

Тогда:

$Y_i = F_i / P_i$  – для максимизирующих показателей;

$Y_i = P_i / F_i$  – для минимизирующих показателей,

где  $F_i$  – фактическое значение  $i$ -го показателя;  $P_i$  – плановое значение  $i$ -го показателя.

Чтобы осуществлять переход к внедрению в практическую деятельность рассмотренного подхода, следует располагать соответствующим информационным обеспечением. В этой связи отметим, что на многих действующих предприятиях нет единого плана социального развития, хотя понятно, что сочетание экономического и социального развития должно лежать в основе возможного достижения заявленных перспектив предприятия. Далее, прежде чем приступить к разработке плана социального

развития, следует провести работу по формулированию актуальных целей социального развития предприятия и формированию набора мероприятий по их реализации. В числе заявленных целей, скорее всего, будут: наращивание производительности труда; достижение высокого уровня удовлетворенности условиями труда и пр.

Таким образом, проводя оценку эффективности социального управления предприятием, целесообразно располагать многообразием критериев и показателей в соответствии с существующей на предприятии направленности социального управления по двум векторам. С одной стороны, это критерии, создающие предпосылки, которые способствуют росту производительности труда, то есть необходимые для работников предприятия. С другой стороны, это критерии, способствующие росту социальной инициативы по вопросам управления, исходящей от акционеров или участников (сособственников).

Мерой эффективности социального управления является степень приближения к достижению всех конечных целей, обозначенных в плане социального развития предприятия. Поэтому можно говорить о том, что именно определить эффективность социального управления возможно через отнесение стоимостных оценочных показателей, скорректированных на общую оценку, к методике, согласно которой и происходит определение эффективности плана социального развития.

На предприятии целесообразно применять предложенную нами методику оценивания эффективности социального управления, осуществив оценивание эффективности плана социального развития.

## РЕЗУЛЬТАТЫ

Заявленная методика реализуется через прохождение последовательных этапов.

1. Выявление и утверждение показателей социального управления.
2. Систематизация показателей социального управления по разделам соответственно их целям.
3. Утверждение фактических количественных значений социальных показателей на основе отчетных данных.
4. Утверждение коэффициентов значимости социальных показателей, что соответствуют их влиянию на экономический результат [11].
5. Установление производных показателей, характеризующих важность социальных показателей, принимая во внимание их фактическую количественную величину.
6. Подсчет средних значений по разделам, а далее – общее оценивание показателей социальной активности членов коллектива, акционеров или участников (совладельцев) предприятия на основе индекса участия акционеров или участников (совладельцев) в деятельности предприятия ( $I_y$ ) следующим образом [12]:

$$I_y = \frac{\sum_{i=1}^n P_i}{n}, \quad (6)$$

где  $P_i$  – доля членов коллектива, которые занимаются конкретным видом хозяйственной деятельности;  $n$  – количество конкретных видов деятельности, характеризующих представленное направление деятельности предприятия.

7. Расчет эффективности социального управления ( $E_{su}$ ):

$$E_{su}^p = \frac{P \times O_{sa}}{C_{ser}}, \quad (7)$$

где  $E_{su}^p$  – эффективность социального управления по прибыли  $P$  (руб.);  $O_{sa}$  – общая оценка того, какое влияние в данном случае имеют показатели социального управления, %;  $C_{ser}$  – интегральный показатель того, каков уровень оказанного влияния социального управления на итоговые значения (ед.).

Далее, когда осуществляется расчет эффективности социального управления ( $g_p$ ) коэффициенты значимости каждого показателя задаются согласно оценкам, предоставленным экспертами, согласно выражению:



$$g_i = \frac{g'_i}{\sum_{i=1}^n g'_i}, \quad (8)$$

где  $g_i$  – ранговый номер факторов, содержащихся в ранжированном  $i$ -ом ряду по оценкам, высказанным экспертами;  $n$  – количество факторов.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Необходимо осуществлять анкетирование управленцев, которые осуществляют социальное управление, с тем чтобы иметь экспертную оценку коэффициента значимости.

Рассмотренный подход будет в дальнейшем использоваться для создания объективных предпосылок и методологической основы исследования системного подхода к организации трудовой деятельности.

## Библиографический список

1. Пурлик В.М. Результативность и эффективность компании: сложности достижения компромисса. *Государственное управление. Электронный вестник*. 2017;(60):261–280.
2. Жеронкин Р.С. Определение понятия эффективности управления. *E-Scio*. 2019;(34):372–378.
3. Кочетков В.В., Ратушняк Е.С. Показатели оценки эффективности управления. *Управление экономическими системами: электронный научный журнал*. 2017;(97):19.
4. Angelovski A., Brandts H., Sola C. Equal and Unequal Profit Sharing in Highly Interdependent Work Groups: A Laboratory Experiment. *Journal of Economic Behavior & Organization*. 2021;184:232–252. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2021.01.024>
5. Zhang H., Veltree E., Haapala Karl R. The Business Case for Sustainable Manufacturing in Small and Medium Manufacturing Enterprises: A Systems Approach to Decision Making. *Journal of Cleaner Production*. 2021;287:125038. <http://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.125038>
6. Monostori Y. Beyond profit motivation: environmentally conscious (re)design of supply chain structures. *Procedia CIRP*. 2020;93:808–813. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2020.03.033>
7. Son J.H., Kim J.H., Kim G.J. Does employee satisfaction influence customer satisfaction? Assessing coffee shops through the service profit chain model. *International Journal of Hospitality Management*. 2021; 94:102866. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102866>
8. Färe R., Zelenyuk V. Profit efficiency: Generalization, business accounting and the role of convexity. *Economics Letters*. 2020;196:109483. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2020.109483>
9. Булыгин Ю.Е. *Организация социального управления*. М.: Контур; 1999. 254 с.
10. Клименко О.И., Понкратов И.Н. *Системная аналитическая деятельность предприятия: теоретические и организационно-технологические основы: монография*. Белгород: Изд-во БУКЭП; 2010. 289 с.
11. Meng Q., Zhou Y. Enterprise economic performance evaluation based on 5 G network and embedded processing system. *Microprocessors and Microsystems*. 2020;80:103603. <https://doi.org/10.1016/j.micpro.2020.103603>
12. Булов А.А., Кислова Т.А. *Теория менеджмента: учебное пособие*. СПб.: Наукоемкие технологии; 2019. 245 с.

## References

1. Purlik V.M. Efficiency and efficiency of the company: difficulties in reaching a compromise. *Public administration. Electronic bulletin*. 2017;(60):261–280.
2. Zheronkin R.S. Definition of the concept of management efficiency. *E-Scio*. 2019;(34):372–378.
3. Kochetkov V.V., Ratushnyak, E.S. Indicators for assessing the effectiveness of management. *Management of economic systems: electronic scientific journal*. 2017;(97):19.
4. Angelovski A., Brandts H., Sola C. Equal and Unequal Profit Sharing in Highly Interdependent Work Groups: A Laboratory Experiment. *Journal of Economic Behavior & Organization*. 2021;184:232–252. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2021.01.024>
5. Zhang H., Veltree E., Haapala Karl R. The Business Case for Sustainable Manufacturing in Small and Medium Manufacturing Enterprises: A Systems Approach to Decision Making. *Journal of Cleaner Production*. 2021;287:125038. <http://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.125038>
6. Monostori Y. Beyond profit motivation: environmentally conscious (re)design of supply chain structures. *Procedia CIRP*. 2020;93:808–813. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2020.03.033>

7. Son J.H., Kim J.H., Kim G.J. Does employee satisfaction influence customer satisfaction? Assessing coffee shops through the service profit chain model. *International Journal of Hospitality Management*. 2021; 94:102866. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102866>
8. Färe R., Zelenyuk V. Profit efficiency: Generalization, business accounting and the role of convexity. *Economics Letters*. 2020;196:109483. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2020.109483>
9. Bulygin Yu.E. *Organization of social management*. Moscow: Kontur; 1999. (In Russian).
10. Klimenko O.I., Ponkratov I.N. *System analytical activity of the enterprise: theoretical and organizational and technological foundations: monograph*. Belgorod: BUKEP Publishing House; 2010. (In Russian).
11. Meng Q., Zhou Y. Enterprise economic performance evaluation based on 5G network and embedded processing system. *Microprocessors and Microsystems*. 2020;80:103603. <https://doi.org/10.1016/j.micpro.2020.103603>
12. Bulov A.A., Kislova T.A. *Management theory: textbook*. St. Petersburg: Science-intensive technologies; 2019. (In Russian).