

## **СУЩНОСТЬ И ФАКТОРЫ СОЦИАЛЬНОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

В условиях развития рыночных отношений экономическая устойчивость предприятия является одним из важнейших показателей оценки его деятельности. Этот показатель включает: финансовую, технико-технологическую, производственную, маркетинговую (рыночную), организационную, экологическую и социальную устойчивость. Здесь следует отличать социальную устойчивость от других компонентов (элементов) экономической устойчивости предприятия. Социальная устойчивость является элементом хозяйственного механизма на уровне предприятия, отрасли и экономики в целом. В самом общем смысле она определяется социальным положением персонала в хозяйственном процессе на предприятии. Социальная устойчивость коллектива зависит от кадрового состава, времени совместной работы коллектива, характера личных отношений между работниками и руководством. Важнейшим фактором, влияющим на социальную устойчивость, является степень социальной защищенности коллектива.

По-другому говоря, социальная устойчивость — способность предприятия к удержанию низкого уровня текучести кадров, при отсутствии конфликтных ситуаций в коллективе, заинтересованность работников, как в повышении квалификации, так и в успехе общей хозяйственной деятельности предприятия. В этом отношении социальные факторы функционирования предприятия являются элементом хозяйственного механизма и определяют общую экономическую устойчивость предприятия.

Актуальность рассмотрения именно социальной устойчивости предприятия обусловлена возрастанием человеческого фактора и роли человеческого капитала в эпоху построения постиндустриального общества.

Рассмотрим основные факторы, влияющие на социальную устойчивость предприятия и их показатели:

1. Материальная удовлетворенность (отношение средней заработной платы на предприятии к средней заработанной плате в данной сфере в регионе; соотношение среднего уровня доходов работников и цены рациональной потребительской корзины; уровень просроченной задолженности по оплате труда персонала).

2. Моральная удовлетворенность и наличие перспектив профессионального роста (коэффициент текучести кадров).

3. Социальная защищенность (наличие обязательного социального страхования; корпоративное социальное страхование).

4. Психологический климат в коллективе (количество конфликтных ситуаций).

5. Уровень квалификации кадров (уровень образования; общий стаж сотрудника на данной должности).

Коэффициент текучести кадров является ключевым показателем при анализе социальной устойчивости предприятия. Одним из важнейших факторов снижения текучести кадров на предприятиях, ориентированных на социально-устойчивое развитие, является построение благоприятного социально-психологического климата. Изучение социально-психологического климата коллектива и группы привлекает внимание исследователей (философов, социологов, психологов) с давних времен. В. М. Шепель одним из первых попытался раскрыть содержание этого понятия. Р. Х. Шакуров, Б. Ф. Ломов также изучали понятие «социально-психологический климат». В настоящее время глобализация рынка труда

приводит к формированию единых требований как к работникам, так и к менеджерам, что делает оценку текучести кадров и анализ ее причин еще более значимыми.

Исследования многих авторов указывают на то, что высокая текучесть кадров, как правило, обусловлена неудовлетворенностью работников своими обязанностями, требованиями, системой и уровнем оплаты труда. Это, в свою очередь, приводит к снижению уровня общей квалификации работников предприятия, недостаточному уровню взаимопонимания между работниками, снижению производительности труда в течение периода, пока вновь принятые работники адаптируются к новому месту работы, и, соответственно, снижению экономических и финансовых результатов деятельности предприятия. Однако не всякое увольнение работника и приём нового является негативным явлением для предприятия, т.к. естественная текучесть (3–5 %) может способствовать обновлению кадров в целом, омоложению коллектива, приходу перспективных работников. Но излишняя текучесть приводит к серьезным экономическим потерям и создает проблемы на организационном, кадровом, технологическом и психологическом уровнях. [4]

Для крупных промышленных предприятий рекомендуется, чтобы процент текучести кадров не превышал 20 %. При оценке социальной устойчивости также важно учитывать традиционные показатели, такие как образование и сохранение кадрового состава коллектива, участие работников в управлении, а также прозрачность принимаемых управленческих решений. Все это способствует повышению профессионализма сотрудников и их осведомленности о предприятии. Важно, чтобы доступ к такой информации был регламентированным и не вредил конкурентоспособности предприятия. При оценке социальной устойчивости также важны показатели движения кадров как внутри предприятия, так и на рынке труда. Все вышеперечисленные факторы играют важную роль в определении уровня социальной устойчивости предприятия, хотя основным доминирующим фактором является уровень доходов работников, от рядовых сотрудников до топ-менеджеров.

Рассмотрим подробнее фактор — психологический климат в коллективе. Исследуя мнения таких ученых, как В. В. Косолапова, В. А. Покровского, А. А. Русалиновой, Е. С. Кузьмина, делаем вывод о том, что структура общих показателей социально-психологического климата состоит из: отношения к делу; самочувствия личности (отношения к самому себе); отношения к другим людям. Т. е. для благоприятного социально-психологического климата характерны следующие признаки:

- доверие;
- доброжелательность;
- отсутствие давления руководителя на подчиненных;
- оптимистичный настрой;
- хорошее настроение;
- свободное выражение мнения при коллективном обсуждении вопросов, возможность вести себя естественно и непринужденно (высокая степень свободы в личностном и профессиональном плане, можно совершенно свободно к каждому обратиться, выступить на любом совещании вне зависимости от занимаемой позиции);
- ответственность (принятие на себя ответственности за состояние дел в группе каждым из ее членов);
- взаимопомощь и взаимовыручка (члены коллектива знают, что получают помощь от любого другого, потому что сами всегда оказывают ее, когда это необходимо);
- высокая требовательность коллектива друг к другу;
- высокая степень эмоциональной включенности;
- терпимость к чужому мнению;
- ощущение безопасности (можно быть уверенным, что здесь никто никого не обидит, не наговорит неприятных слов, не будет плести интриги за спиной и распускать сплетни);
- лояльность руководства и сотрудников (члены коллектива могут ссориться и спорить друг с другом, но для внешнего окружения всегда остаются единым дружным фронтом);

– уважение друг к другу (члены коллектива признают превосходство коллег, их опыт, мастерство, особые познания в некоторых областях и считаются с ними);  
– примирение с недостатками друг друга.

Все перечисленные выше характеристики являются нормой взаимоотношений и приуси благоприятному психологическому климату, но бывает и так, что очень высокий уровень эмоционального удовлетворения, получаемого членами коллектива в процессе общения друг с другом, может отрицательно сказаться на деятельности организации. Это происходит тогда, когда желание общаться становится превыше желания работать, именно поэтому руководителю важно создать баланс, понимая, как важен уровень развития общения в коллективе для установления положительных эмоциональных отношений.

Компании, которые осуществляют социально устойчивую экономическую деятельность, имеют большую вероятность успеха, потому что они гораздо более аналитичны, чем те, которые этого не делают.

Таким образом, социальная устойчивость на промышленных предприятиях является важной составляющей общей экономической устойчивости и предполагает социальную отчетность, социальный мониторинг и социальный аудит. Главным показателем, отражающим социальную устойчивость можно выделить коэффициент текучести кадров, и определить социальную устойчивость как способность предприятия к удержанию низкого уровня данного показателя.

#### **Список источников**

1. Виноградов А. Г. Устойчивость развития предприятия: социально-экономический аспект // Устойчивое развитие экономики промышленных предприятий : сб. науч. тр. по материалам междунар. науч.-практ. конф. (25 ноября 2015 г.). Н. Н. : НОО «Профессиональная наука», 2015. С. 7–11.
2. Букреев В. В. Управление социальной устойчивостью предприятия на основе производственной демократии: теория и практика : дисс. ... д-ра экон. наук. / Высшая школа приватизации и предпринимательства. М. : [б. и.], 2008. С. 215–245.
3. Текучесть кадров на предприятии как угроза экономической безопасности / П. А. Туктарова [и др.] // Молодой ученый. 2017. № 13 (147). С. 376–379.
4. Кузьмин Е. С. Основы социальной психологии. Л. : Изд-во ЛГУ, 2002. 273 с.