

Таблица 2. Ассортимент саженцев декоративно-растущих культур (деревья)

Деревья		
Лиственные		Хвойные
Быстрорастущие	Медленнорастущие	Медленнорастущие
1. Акация белая 2. Алыча растопыр. 3. Ясень обыкновенный 4. Береза бородавчатая 5. Клен ясенелистный 6. Уксусное дерево 7. Черемуха Виргинская 8. Черемуха Маака 9. Ива плакучая 10. Тополь черный	1. Дуб красный 2. Каштан конский 3. Липа мелколистная 4. Рябина обыкновенная 5. Рябина скандинавская 6. Рябина шведская	1. Ель канадская 2. Ель европейская 3. Туя западная 4. Туя гигантская

Источник: собственная разработка

Поэтому можно утверждать, что в самое ближайшее время у каждой организации будет свой уголок природы как в интерьере, так в экстерьере предприятия, и уделять ему будет столько же внимания как и подбору соответствующих шрифтов, цвета или сочетания цветов, музыкального символа и т.д.

СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Тавлинова Г.К. Приусадебное цветоводство. – СПб.: Агропромиздат, 1999.

2. Атанова А. Сад со знаком качества.// Ландшафтный дизайн. - 2005. - № 3 – С. 17-19.
 3. Майорова О. Чтобы лето не кончалось.// Ландшафтный дизайн. - 2005. - № 6 – С. 60-61.
 4. Служенье не терпит суеты.// Ландшафтный дизайн. - 2005. - № 2 – 17 с.
 5. 5 чувств в вашем саду // psydesign.net
 6. Ландшафтный дизайн //www.landscape-design.ru
 7. Павлова В. Организация ландшафтных работ // www.landscape-design.ru

Статья поступила в редакцию 19.04.2007

УДК 331.1

Стефанович Н.В.

УРОВЕНЬ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И МЕТОДИКА ЕГО ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Введение

Важным фактором эффективного использования трудовых ресурсов является мотивация работников к творческому, инициативному труду и профессиональному росту. В условиях развития социально-рыночной экономики в Республике Беларусь руководители организаций вынуждены принимать определенные решения, направленные на повышение экономической и моральной мотивации всех членов трудового коллектива. Кризисные явления в экономике привели к необходимости разработки мероприятий по диагностике влияния факторов внешней и внутренней среды организации, определению стратегических целей и способов их реализации. При этом большое внимание должно уделяться методам и способам управления социальным развитием организации. На данном этапе развития Республики Беларусь социальные стратегии приобретают особую важность, так как на передний план реформирования экономики выходит социальная составляющая, от эффективности управления которой прямо зависит экономическое положение предприятия.

По оценкам зарубежных экспертов, на долю социальных резервов приходится 30-40% повышения эффективности производства [1]. К сожалению, руководители отечественных предприятий не уделяют должного внимания социальному развитию организации, что сказывается на их экономическом положении. Этому аспекту в деятельности предприятия посвящено значительное внимание в Российской Федерации и других зарубежных странах [2]. Разработаны методы повышения экономической эффективности предприятий путем использования механизма социального управления в организации. На наш взгляд, этот опыт необходимо перенимать и Республике Беларусь.

Уровень социального развития организации и методика его определения

Ключевым понятием в рассматриваемой проблеме выступает социальное развитие, которое означает позитивные изменения в социальной среде организации и охватывает весь сложный механизм, приводящий в действие человеческую активность. В результате этого возникает развертываемая цепь потребностей, интересов, мотивов и целей, которые побуждают людей к труду. Социальное развитие – неперенный объект управления организацией и вместе с тем составная часть управления персоналом. Задачей управления персоналом является не только удовлетворение потребности предприятия в укомплектовании персоналом, но также наиболее полное удовлетворение потребностей работников.

В мировой практике существуют примеры, когда решение социальных проблем на предприятии оказало значительное влияние на его экономическое состояние. Так, в большой мере секрет «японского чуда» заключается в системе управления персоналом [1, с.94]. Японский опыт персоналом основывается на традициях трудовой этики: любая работа почетна, но ничто не должно мешать самовыражению и личному успеху. Большое значение в Японии придается не только размерам и порядку оплаты труда, но и продолжительности работы человека в этой фирме, семейному положению. Кроме основного оклада и стимулирующих надбавок производятся специальные выплаты на оплату жилья, медицинское обслуживание, транспортные расходы и так далее. В целом для японской системы характерно то, что основная масса потребностей персонала удовлетворяется за счет фирмы. Работник зависит от работодателя в плане получения не только заработной платы, но и жилья, отдыха, да и в целом вся его жизнь определяется фирмой. Таким образом, руководители

Стефанович Наталья Валентиновна, ассистент кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита Брестского государственного технического университета. Беларусь, БрГТУ, 224017, г. Брест, ул. Московская, 267.

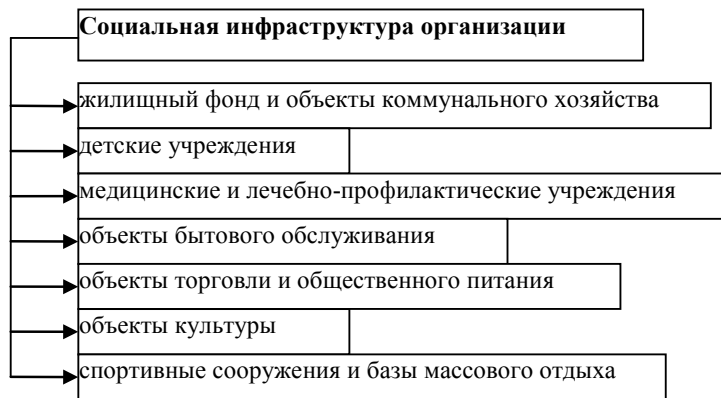


Рис. 1. Социальная инфраструктура организации

японских фирм получают больше возможности управлять дополнительными благами для своих рабочих. В результате производительность труда японских рабочих в 1,52 раза выше производительности, к примеру, труда американских рабочих, хотя оплата труда значительно ниже [1, с.99].

В силу этого факта следует отметить то, как важно социальное развитие организации для достижения главных целей организации. Главная миссия социального управления на предприятии – формирование условий самореализации работника в профессиональной деятельности.

Управление социальным развитием организации – организационный механизм заранее спрогнозированного, планомерного и комплексного воздействия на социальную среду организации. А, в свою очередь, социальная среда составляет те материальные, общественные и духовно-нравственные условия, в которых работники трудятся, живут вместе со своими семьями и в которых происходят распределение и потребление благ. Она также связана с технической и экономической сторонами организации.

Существуют факторы социальной среды организации, которые определяют характер и возможные последствия происходящих в ней изменений, воздействующих на персонал. К основным, на наш взгляд, относятся: кадровый потенциал, социальная инфраструктура, условия труда, материальное вознаграждение, социальная защита работников, социально-психологический климат и вне рабочее время.

Кадровый потенциал представляет собой, в узком смысле, совокупность работников предприятия, обладающих определенным уровнем профессиональной подготовки и квалификации. Кадры – это главные деятели организаций, обеспечивающие функционирование учреждений, корпораций, фирм.

Социальная инфраструктура представляет собой комплекс объектов, предназначенных для жизнеобеспечения работников организации и членов их семей, удовлетворения социально-бытовых, культурных и интеллектуальных потребностей. Объекты социальной инфраструктуры представлены на рис. 1.

Условия труда включают факторы, которые влияют на самочувствие и полезную отдачу работников, обеспечение безопасного ведения работ. К ним можно отнести, например, тяжесть выполняемых работ, монотонность труда, наличие и удобство социально-бытовых помещений (раздевалок, туалетов, душевых, комнат отдыха) и тому подобное.

Материальное вознаграждение включает оплату или компенсацию работникам затрачиваемых умственных и физических усилий. Оно должно основываться на поддержании достойного уровня жизни и воспроизводстве работоспособности человека, получении им средств существования не только для себя, но и для своей семьи.

Социальную защиту работников составляют мероприятия по социальному страхованию, безусловному соблюдению гражданских прав и социальных гарантий, установленных государством, трудовыми соглашениями и другими правовыми актами.

Социально-психологический климат проявляется в общении работников, их межличностных и групповых связях. Социально психологическая атмосфера в коллективе стимулирует работника, вызывает у него трудовой энтузиазм или апатию, заинтересованность в деле или безразличие.

Еще одним фактором социальной среды является вне рабочее время персонала. С ним связано восстановление сил работников, устройство их домашнего быта, использование досуга.

Первые четыре фактора нашли свое количественное измерение в предлагаемой нами системе показателей оценки уровня социального развития организации. Данная система представляет собой методику, которая позволит руководству предприятия оценить существующие социальные проблемы организации. В результате этого целесообразным будет принятие определенных решений по проведению тех или иных мероприятий социального значения с целью мотивации работников к труду и, в конечном счете, повышению экономической эффективности на предприятии. В Республике Беларусь не существует подобной методики. Она разработана на основе сопоставимых показателей, используемых в Российской Федерации, в совокупности с показателями научной организации труда, применяемых в Республике Беларусь.

Методика оценки уровня социального развития организации

Раздел 1. Кадровый потенциал

Данный раздел представим следующими показателями.

1.1. Коэффициент образовательного уровня рабочих и специалистов

Каждому уровню специалистов присваивается балл:

- незаконченному среднему образованию соответствует 1 балл;
- среднему образованию — 2 балла;
- среднему профессиональному — 3 балла;
- среднему специальному — 4 балла;
- высшему — 5 баллов.

Коэффициент образовательного уровня работающих рассчитывается как средневзвешенная оценка уровня образования по категориям работников:

$$K_{1.1} = \frac{\sum_{i=1}^n B_i \cdot \mathcal{C}_i}{\mathcal{C}_0}, \quad (1)$$

где B_i – балл, соответствующий i -му уровню образования; \mathcal{C}_i – количество рабочих, имеющих i -й уровень образования, человек; \mathcal{C}_0 – общая численность рабочих, человек; n – количество i -х образовательных уровней.

Установлено, что для рабочих в условиях современного производства среднее время, затраченное на получение образования, равно 10,5 лет, что соответствует среднему образо-

ванию. Для руководителей и специалистов это время составило около 15 лет, т.е. не ниже среднего специального.

Поэтому социальным ориентиром или нормативом служит 2, т.е. образовательный уровень рабочих должен быть не ниже среднего образования. Социальным ориентиром для специалистов служит значение 4, т.е. образовательный уровень у специалистов должен быть не ниже среднего специального.

1.2. Коэффициент повышения квалификации кадров:

$$K_{1,2} = \frac{Q_n}{Q}, \quad (2)$$

где Q_n – количество работников, прошедших курсы повышения квалификации, подготовки и переподготовки, человек; Q – общее количество работников, человек.

Социальный ориентир 0,2, т.е. каждый работник должен проходить курсы повышения квалификации не реже одного раза в 5 лет.

Исследования, проведенные на ряде промышленных предприятий, показали, что повышение квалификации рабочих на 1% обеспечивает прирост производительности труда на 0,2-0,4% [1, с.179].

1.3. Коэффициент стабильности кадров:

$$K_{1,3} = \frac{C_c}{Q}, \quad (3)$$

где C_c – численность работников со стажем работы на данном предприятии 5 лет и более; Q – общая численность работающих, человек.

Социальный ориентир 0,8, т.е. подразумевается ротация кадров в коллективе, предотвращающая его естественное старение [1, с.179].

Раздел 2. Условия труда

В данном разделе покажем следующие показатели.

2.1. Коэффициент соответствия рабочих мест типовым:

$$K_{2,1} = \frac{M_a}{M_0}, \quad (4)$$

где M_a – количество рабочих мест, соответствующих требованиям охраны труда (по уровню шума, вибрации, света и т.д.); M_0 – общее количество рабочих мест.

Социальный ориентир составляет 1, т.е. все рабочие места должны соответствовать нормативным требованиям.

2.2. Коэффициент обеспеченности санитарно-бытовыми помещениями:

$$K_{2,2} = \sum \frac{A_{\phi i}}{A_{ni}}, \quad (5)$$

где $A_{\phi i}$, A_{ni} – соответственно фактическое и нормативное количество санитарно-гигиенических устройств i -го вида (умывальников, гардеробов, туалетных точек и т.д.).

Социальный ориентир равен 1, что свидетельствует 100%-ной обеспеченности санитарно-гигиеническими устройствами, согласно типовым санитарным нормам.

2.3. Уровень безопасности труда определяется с учетом количества случаев производственного травматизма:

$$K_{2,3} = 1 - \frac{C_n}{P}, \quad (6)$$

где C_n – число случаев травматизма в данном подразделении за месяц; P – среднесписочная численность работников в данном подразделении.

Нормативное значение данного коэффициента равно 1.

Раздел 3. Социальная инфраструктура

Состояние объектов социальной инфраструктуры характеризуется следующими коэффициентами.

3.1. Коэффициент обеспеченности жильем

Данный коэффициент рассчитывается на основе двух параметров: первый – обеспечение работников из других регионов ведомственным и арендным жильем; второй – удовлетворение спроса на жилье работников организации.

Первый параметр рассчитывается на основе: 1) определения доли предоставляемого жилья приезжим работникам (Π_s) к числу востребованных организацией:

$$\Pi_s = \frac{R + V}{P - K}, \quad (7)$$

где P – потребность организации в работниках из других регионов; K – численность работников из других регионов, не нуждающихся в жилье; R – работники, арендующие жилье за счет организации; V – работники, проживающие в ведомственном жилье организации;

2) определения качества предоставляемого жилья работникам из других регионов (Π_q):

$$\Pi_q = \frac{(S_r + S_v)/(R + V)}{N}, \quad (8)$$

где S_r – площадь жилья, арендуемого организацией для своих работников; S_v – жилая ведомственная площадь организации, предоставляемая работникам; N – норматив по жилью, принятый в регионе.

Произведение Π_s и Π_q дает первый параметр – обеспечение жильем работников, приглашенных из других регионов ($\Pi_{3.1.1}$):

$$\Pi_{3.1.1} = \Pi_s \cdot \Pi_q, \quad (9)$$

Социальный ориентир, принятый за 1, указывает на то, что организация должна стремиться обеспечивать жильем всех приглашенных работников в соответствии с жилищным нормативом, принятым в регионе. При этом если организация не приглашает работников из других регионов, то $\Pi_{3.1.1}$ принимается равным 1.

Для расчета второго параметра – удовлетворение спроса на жилье работников организации – необходимы следующие данные:

1) индикатор характеристики жилья работников организации за предшествующий период (Π_n , выраженный в m^2 на одного человека), определяемый по формуле:

$$\Pi_n = \frac{S_n}{M_n}, \quad (10)$$

где M_n – численность членов семьи работников постоянного штатного состава организации (без учета совместителей, стажеров и т.п.) на конец прошлого отчетного года; S_n – общая площадь имеющегося жилья постоянного штатного состава персонала на конец прошлого отчетного года;

2) индикатор удовлетворенного спроса работников организации в жилье за отчетный период (Π_n , выраженный в m^2 на одного человека), определяемый по формуле:

$$\Pi_n = \frac{S_n}{M_n}, \quad (11)$$

где M_n – численность членов семей работников постоянного штатного состава организации (без учета совместителей, стажеров и т.п.) в отчетный период; S_n – общая площадь жилья работников организации за отчетный период.

Параметр удовлетворение спроса на жилье работников организации за отчетный период ($\Pi_{3.1.2}$) рассчитывается по формуле:

$$P_{3.1.2} = \frac{P_n - P_n}{N - P_n}, \quad (12)$$

Таким образом, сводный коэффициент обеспеченности жильем за отчетный период ($K_{3.1}$) рассчитывается по формуле:

$$K_{3.1} = P_{3.1.1} \cdot P_{3.1.2}. \quad (13)$$

Социальный ориентир - 1, т.е. организация обязана ориентироваться на то, что все работники организации должны быть обеспечены жильем в соответствии с жилищной нормой в регионе: работники, приглашенные из других регионов, должны быть обеспечены ведомственным или арендуемым, а работники данного региона – собственным или государственным жильем.

3.2. Коэффициент обеспеченности детскими учреждениями:

$$K_{3.2} = \frac{Q_d}{Q_{нд}}, \quad (14)$$

где Q_d - численность детей работников, которые обеспечены местами в детских учреждениях за счет организации, человек; $Q_{нд}$ - общая численность детей работников, которые нуждаются в детских учреждениях, человек.

Социальный ориентир равен 1, что свидетельствует о 100%-ной обеспеченности детскими учреждениями.

3.3. Коэффициент обеспеченности лечебно-оздоровительными учреждениями:

$$K_{3.3} = \frac{1}{n} \sum \frac{C_{fi}}{C_{ni}}, \quad (15)$$

где C_{fi} - фактическая вместимость лечебно-оздоровительных учреждений, человек-мест; C_{ni} - вместимость по норме, человек-мест; n - количество учреждений.

Социальный ориентир равен 1, что свидетельствует о 100%-ной обеспеченности лечебно-оздоровительными учреждениями.

3.4. Коэффициент обеспеченности культурными, просветительными, культовыми учреждениями:

$$K_{3.4} = \frac{1}{n} \sum \frac{K_{fi}}{K_{ni}}, \quad (16)$$

где K_{fi} , K_{ni} - соответственно фактическое и нормативное количество культурно-просветительных учреждений (ДК, клубов, библиотек, молодежных центров, культовых учреждений).

Социальный ориентир равен 1, что свидетельствует о 100%-ной обеспеченности культурно-просветительными учреждениями.

УДК 658.14.012.

Кивачук В.С., Гричик Н.Ф., Зеленцова Е.В.

КРУГООБОРОТ СРЕДСТВ ПРИ ИЗМЕНЕНИИ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Введение

Успешная деятельность предприятия основана на благо-

приятном сочетании целого ряда внешних и внутренних факторов. Эти факторы должны быть стабильными или иметь

Кивачук Василий Сазонович, к.э.н., доцент, зав. кафедрой бухгалтерского учета, анализа и аудита Брестского государственного технического университета.

Гричик Николай Федорович, заместитель директора филиала ПМК-82 ОАО «Полесьежилстрой».

Зеленцова Екатерина Васильевна, студентка экономического факультета Брестского государственного технического университета.

Беларусь, БрГТУ, 224017, г. Брест, ул. Московская, 267.

Раздел 4. Оплата труда

В этом разделе рассчитывается следующий коэффициент.

4.1. Коэффициент соотношения среднемесячной заработной платы работников организации и в регионе:

$$K_{4.1} = \frac{Z_{раб}}{Z_{ср}}, \quad (17)$$

где $Z_{раб}$ - среднемесячная заработная плата низкооплачиваемой категории работников организации, руб.; $Z_{ср}$ - среднемесячная заработная плата одного работника в регионе, где находится организация, руб.

Социальный ориентир - 1, т.е. заработная плата низкооплачиваемой категории работников предприятия должна быть не меньше среднемесячной заработной платы в регионе.

Расчет данных показателей можно производить в динамике за несколько лет. Это позволит судить о политике организации в вопросе социальной ответственности.

Заключение

Таким образом, реализуя свои генеральные цели, организация вынуждена учитывать социальные условия и управлять своим социальным развитием. Ни для одной организации социальная деятельность не может быть главной, а тем более определяющей. С другой стороны, предприятие, социальная деятельность которого минимальна, рискует утратить свои позиции на рынке и в профессиональной сфере, так как единственным условием роста любой организации является способность к развитию человека, персонала. В этой связи необходимо создание условий развития человеческого капитала для активизации профессиональной деятельности персонала. Но перед тем, как создавать такие условия, необходимо проанализировать состояние социальной среды организации. Выбор и использование соответствующей методики оценки этой среды и ее развития помогает выявить и объяснить те взаимосвязи, которые складываются между ее отдельными частями, а также предвидеть и предсказать то, по какому «сценарию» лучше направить решение назревшей социальной проблемы.

СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Захаров Н.Л., Кузнецов А.Л. Управление социальным развитием организации: Учебник. - М.: ИНФРА – М, 2006. – 263 с.
2. Управление персоналом организации: Учебник/Под ред. Кибанова А.Я. – 3-е изд., доп. и перераб. –М.: ИНФРА – М, 2006.
3. Экономика и социология труда. Серия «Учебники, учебные пособия». Под ред. Сербиновского Б.Ю. и Чуланова В.А.- Ростов-на Дону, «Феникс», 1999.

Статья поступила в редакцию 19.04.2007