

ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

БІЛЯВСЬКИЙ В., аспірант кафедри менеджменту КНТЕУ

У контексті поглиблення трансформаційних процесів в економіці України, її адаптації до глобальних структурних зрушень зростає увага до ефективності діяльності підприємств, що можливе лише за умови використання узагальнюючої системи оцінювання ефективності соціальної діяльності.

Аналіз літературних джерел свідчить про те, що дослідження, які здійснювалися, дуже різнобічні. В. Бурега визначив теоретико-методологічні аспекти соціально-адекватного менеджменту¹, тоді як М. Туленков вивчав механізм оцінювання соціальної ефективності². В. Мокін³ у своїй роботі розглянув планування соціального розвитку торговельних колективів. А. Мазаракі, Л. Лігоненко, Н. Ушакова та В. Іваницький дослідили й детально описали процедури та методи планування окремих показників ефективності господарської діяльності торговельного підприємства⁴. Однак узагальнюючу систему оцінювання ефективності соціальної діяльності торговельних підприємств поки що досліджено недостатньо.

Ефективний, тобто дієвий, – це той, що дає потрібні та найкращі досягнуті *результати* в різних формах вияву (матеріальній, грошовій, соціальній та ін.). Ефективність – досить багатогранне поняття, до визначення якого необхідно підходити не лише з економічних, а й з філософських позицій.

У філософії "ефективність" постає як відображення раціональних засобів досягнення мети. Цілком доречною є думка В. Зеленецького

¹ Бурега В.В. Социально-адекватный менеджмент. – К.: Изд. центр "Академия", 2001. – 272 с.

² Сухов Г.М. Экономико-экологическая эффективность рационального природопользования / Всесоюз. заоч. финансово-экономический ин-т. – М.: ВЗФЭИ, 1987. – 83 с.; Туленков Н.В. Социальная эффективность управления // Персонал. – 1997. – № 7. – С. 4-16.

³ Мокін В.Н. Планирование социального развития торговых коллективов. – М.: Экономика, 1986. – 217 с.

⁴ Мазаракі А.А., Лігоненко Л.О., Ушакова Н.М. Економіка торговельного підприємства. – К.: Хрещатик, 1999. – 800 с.; Ушакова Н.М., Кукурудза Л.О., Керанчук Т.Л. Організація фінансового планування на торговельному підприємстві. – К.: Київ. держ. торг.-екон. ун-т, 1996. – 77 с.; Іваницький В.И. Экономика торговли. – 2-е изд., перераб. и доп. – К.: Вища шк., 1985. – 408 с.

про те, що мірою ефективності є ступінь наближення особи до досягнення всіх кінцевих цілей. Така діяльність буде настільки ефективнішою порівняно з іншою діяльністю, наскільки вона наблизить того, хто працює, до досягнення поставлених цілей. Через можливу множинність різноспрямованих цілей такої діяльності (головних і побічних), діяльність може бути не лише "більш-менш ефективною", а й цілком "ефективною", якщо повністю реалізуються всі цілі, і "частково ефективною", якщо реалізується лише частина цілей⁵.

Оцінювання ефективності стосується основних напрямів діяльності торговельного підприємства, виявляє вплив окремих факторів розкриває реальні резерви їх удосконалення.

Для розроблення підходу до оцінювання ефективності соціального управління необхідно, насамперед, уточнити поняття ефективності як економічної категорії.

З цього приводу існує декілька точок зору науковців. М. Туленков під ефективністю управління розуміє "показник досконалості управління, що представлено як порівняння результатів управлінської діяльності та ресурсів, витрачених на їх досягнення"⁶. На його погляд, економічний зміст ефективності полягає у "зіставленні отриманого прибутку до витрат на управління"¹.

На жаль, такий підхід не завжди може бути визнаний коректним, оскільки:

- результат управління містить не лише економічну, а й соціальну складову;
- обсяг витрат на управління досить складно точно визначити, тому на практиці ефективність управління, частіше за все, визначається зіставленням таких найважливіших показників, як продуктивність праці, ступінь досягнення підприємством поставленої мети, керованість, ритмічність праці та рівень організаційної культури тощо².

Найбільш вдалою видається спроба визначення економічної складової ефективності Ю. Булигіним, під якою він розуміє її результативність, що "... характеризується відношенням витрат на досягнення мети, вирішення поставлених завдань до отриманого результату, якщо вони піддаються кількісному вимірюванню..."³.

⁵ Зеленецкий В.А. Организация трудовых коллективов: Введение к теорию организации и управления. – М.: Экономика, 1999. – С. 122-123.

⁶ Туленков Н.В. Социальная эффективность управления // Персонал – 1997. – № 7. – С. 5.

¹ Там само. – С. 5.

² Там само. – С. 11.

³ Булыгин Ю.Е. Организация социального управления: (Основные понятия и категории): Слов.-справ. / Моск. открытый социал. ун-т. – М.: Контур, 1999. – С. 198.

Поряд з економічною складовою ефективності важливе значення має соціальна складова ефективності, що характеризує ступінь використання підприємством потенційних можливостей трудового колективу й кожного працівника, його творчих здібностей, успішність вирішення соціальних завдань, поліпшення умов праці та побуту.

За дослідженнями О. Булова, соціальна ефективність економічних перетворень вимірюється не лише матеріальними витратами суспільства, а й змістом і характером динаміки потреб, інтересів і ціннісних орієнтирів різних соціальних груп і прошарків⁴.

Поряд з цим, М. Туленков виділяє три групи критеріїв ефективності соціального управління:

- такі, що відображають суспільну користь, отриману в результаті функціонування відповідних систем управління;
- такі, що розкривають сутність організування та функціонування власне керуючих підсистем;
- критерії конкретної соціальної ефективності кожної організаційної структури управління, кожного учасника управління, кожного одиничного управлінського рішення, дій та відносин⁵.

У процесі підготовки та реалізації управлінських рішень до критеріїв ефективності соціального управління доцільно також віднести ступінь врахування суспільної думки, у якій сконцентровані головні оціночні погляди людей на найважливіші проблеми суспільного життя – не лише з вирішених, але, значною мірою, невирішених соціально значущих питань. Особливо це необхідно, коли мова йде про кардинальні, перспективні завдання, що потребують широкого обговорення.

У вітчизняній та зарубіжній літературі дотепер немає загальноприйнятої методики оцінювання ефективності соціальної діяльності торговельних підприємств, яка дозволяла б оптимізувати отриманий під час розрахунку результат, що, у свою чергу, може позначитися на збільшенні прибутковості, як немає й досить чіткої системи оціночних показників. Нині уже недостатньо сказати, що діяльність торговельних підприємств ефективна, необхідно зазначити величину ефекту, за рахунок чого він отриманий, а також що саме доцільно зробити для одержання більшого ефекту. Тільки в результаті оцінювання соціальної ефективності діяльності торговельних підприємств можна визначити реальний економічний стан (поліпшення, погіршення та незмінність).

Таке оцінювання завжди має активну спрямованість, тому що вона покликана орієнтувати торговельні підприємства у виборі найбільш раціональних напрямів господарської діяльності.

⁴ Булов А.А. Основы социального менеджмента / М-во трансп. Рос. Федерации, С.-Петербург. гос. ун-т вод. коммуникаций. – СПб.: СПГУВК, 2001. – С. 86.

⁵ Туленков Н.В. ... С. 14.

Підприємство як складна відкрита система містить функціональні й організаційних підсистем, з яких перші відображають зміст діяльності, а другі – форму їхнього функціонування. До функціональної належить соціальна підсистема; відповідно до неї виділяється одиницями вид ефективності – соціальний.

В умовах трансформування економіки України великої актуальності набувають питання комплексного використання усіх факторів, які впливають на соціальну ефективність діяльності торговельних підприємств.

Ефективність соціальної діяльності характеризує соціальний розвиток і визначає процес задоволення матеріальних і духовних потреб працівників торговельного підприємства.

Доцільно запропонувати систему оціночних показників ефективності соціальної діяльності, а саме: рівень оплати праці, співвідношення сукупних реальних доходів і прожиткового мінімуму, розмір фонду споживання у розрахунку на одного працівника, а також рівні захворюваності, плинності кадрів, дисципліни тощо.

Зважаючи на сучасні методики оцінювання ефективності соціальної діяльності, необхідно враховувати, що узагальнююча оцінка ефективності господарської діяльності можлива лише на основі використання системи показників. Абсолютизація ролі одних з них, так само як і зменшення ролі інших, неправомірна, тому інтегрований показник повинен узагальнювати всі зміни господарської діяльності, характеризовані індивідуальними показниками. Деякі науковці відзначають, що необхідно не вибирати узагальнюючий показник з існуючих, а виводити його як сукупність окремих показників. Тільки за цих умов кожен із окремих показників може стати параметром загального критерію, а оцінка – дійсно повною.

Питання про узагальнюючі показники давно поставали у фаховій літературі. Проте їхнє місце при вирішенні управлінських завдань усе ще чітко не визначено, а передбачувані підходи до їхньої побудови не забезпечують необхідний рівень комплексності. Серед іншого недостатньо враховуються соціальні аспекти.

Узагальнюючі показники ефективності функціонування різних аналізованих об'єктів повинні будуватися на єдиних методологічних підходах, в основі яких лежить розгляд всіх об'єктів як складних соціальних систем. Це означає, *по-перше*, необхідність орієнтуватися на принцип повного й точного урахування витрат суспільної праці (живої, минулої та майбутньої); *по-друге*, необхідність урахування соціальних аспектів ефективності.

При всій значимості характеристик соціальної ефективності усе актуальнішою для практики стає представлення їх у вигляді комплексної оцінки.

У процесі аналізу можливих шляхів вирішення цього завдання необхідно розглянути декілька методів комплексного оцінювання ефективності соціальної діяльності торговельних підприємств.

Перший метод – комплексна оцінка виробляється за показником одного з видів ефекту за умови не погіршення інших. Якщо за основний показник прийнято ефективність соціальної діяльності торговельних підприємств і для поліпшення деяких характеристик їх функціонування можуть знадобитися додаткові витрати, вони повинні заводитися до розрахунку економічного ефекту господарської системи. Це може спричинити невірну спрямованість заходів удосконалювання діяльності.

Другий метод – експертно-оціночний, за яким у карті, де перераховані показники, що характеризують ефективність соціальної діяльності торговельних підприємств, експерти проставляють оцінки в балах, що потім за спеціальною методикою зводяться в узагальнюючий показник.

Третій метод – індексний. Його суть полягає в приведенні показників, що характеризують ефективність соціальної діяльності торговельних підприємств, до спільних одиниць виміру через індекси (безвимірні величини), що показують відносний приріст окремих видів ефекту до фактичного, планового або нормативного рівня.

Аналіз переваг і недоліків кожного методу дав змогу використати в дослідженнях третій, індексний метод, що є найбільш прийнятним з точки зору формування узагальнюючої методики оцінювання ефективності соціальної діяльності торговельних підприємств.

Як відзначає С. Мочерний, під соціальною ефективністю необхідно розуміти "відповідність результатів господарської діяльності основним соціальним потребам і цілям суспільства"⁶. Відштовхуючись від цього визначення, соціальну ефективність функціонування торговельних підприємств можна визначити за розміром фонду споживання в розрахунку на одного працівника.

До складу фонду споживання належать:

- безоплатно для працівників або на пільгових умовах – витрати на освіту, охорону здоров'я, фізичну культуру, допомогу багатодітним сім'ям і самотнім матерям, дотації на утримання дітей у дитячих дошкільних закладах, на комунальні послуги та ін.;
- витрати залежно від результатів праці – оплата відпусток, пенсії, виплати на час хвороби та оплата за виконання трудових обов'язків працівниками торговельних підприємств, у тому числі за сумісництвом;
- доходи працівників у вигляді дивідендів, заохочення та преміювання та інші доходи.

⁶ *Економічна енциклопедія: У 3 т. / Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Вид. центр "Академія", 2002. – Т. 1. – 115 с.*

Динаміка фонду споживання характеризує реальний добробут працівників.

Запропоновану методику можна використовувати на мікрорівні, тобто на рівні торговельного підприємства, в основу її покладено економіко-статистичний метод за кількома етапами:

1. Розрахунок фонду споживання проводиться за формулою:

$$F_{cn} = Z + P + M + D, \quad (1);$$

де F_{cn} – фонд споживання номінальний, грн;

Z – заробітна плата працівників, грн;

P – премії одноразові працівникам, грн;

M – кошти на освіту, охорону здоров'я, фізичну культуру, путівки, страхування, допомогу багатодітним сім'ям і одиноким матерям, дотації на утримання дітей у дитячих дошкільних закладах, на комунальні послуги тощо, грн;

D – доходи у вигляді дивідендів та інші доходи, грн.

Якщо рівень податку на заробітну плату дорівнює 13 %, а заробітна плата працівників береться за 100 %, то коефіцієнт зменшення заробітної плати після вирахування податків K складає 87 %.

$$F_{cr} = \frac{F_{cn} K}{I_{inf}}, \quad (2);$$

де F_{cr} – фонд споживання реальний (грн);

I_{inf} – індекс інфляції, що публікується органами державної статистики, %.

2. Фонд споживання у розрахунку на одного працівника f_c визначається за формулою:

$$f_c = \frac{F_{cr}}{Q}, \quad (3);$$

де Q – чисельність працівників торговельного підприємства (осіб).

3. Індекс фонду споживання I_{f_c} обчислюється за формулою:

$$I_{f_c} = \frac{f_1}{f_0}, \quad (4);$$

де f_{1f_0} – споживання на одного працівника відповідно в фактичному й плановому періодах, грн.

4. Індекс ефективності соціальної діяльності I_{ef} розраховується за формулою:

$$I_{ef} = \frac{I_{fc}}{I_{inf}} \cdot 100, \quad (5);$$

де I_{inf} – індекс інфляції, що публікується органами державної статистики, %.

Індекс ефективності соціальної діяльності торговельних підприємств збільшується зі збільшенням позитивних виборів. Якщо індекс > 1 , то це означає, що соціальна діяльність торговельного підприємства ефективна, і, навпаки, при $(I_{ef}) < 1$ – неефективна соціальна діяльність цього підприємства. За умови індекс $= 1$ соціальна діяльність підприємства залишається більш стабільною.

При порівнянні індексів ефективності соціальної діяльності, що розраховані за формулою (5), керівництво отримає додатковий аналітичний матеріал. За його допомогою можна порівняти результат розрахунку для власного торговельного підприємства з аналогічним результатом для галузі та приймати більш обґрунтовані управлінські рішення щодо подальшої стратегії соціального розвитку торговельного підприємства.

Запропонована узагальнююча методика оцінювання ефективності соціальної діяльності торговельних підприємств має певні переваги. Кожна із її складових вимірює величину одержуваного ефекту в результаті зміни однієї або декількох сторін господарської діяльності. При цьому оцінюється зміна поточних і одноразових витрат, а також витрат зворотного зв'язку. Зважаючи на те, що фактичний та плановий варіанти діяльності попередньо приводяться до тотожного за результатами вигляду, можна стверджувати, що проблему порівнянності вирішено з урахуванням змін усіх аспектів господарської діяльності, які впливають на її ефективність.

Узагальнюючий показник оцінювання ефективності соціальної діяльності торговельних підприємств розраховується з метою встановлення критерію результативності діяльності, виявлення динаміки ефективності, характеристики фактичної та розрахункової ефективності запланованих заходів, а також прийняття рішень про черговість проведення заходів з удосконалення діяльності торговельного підприємства.

Отже, розроблено методику оцінювання ефективності соціальної діяльності торговельних підприємств, що дозволяє порівняти складові узагальнюючої системи показників оцінювання ефективності соціальної діяльності торговельних підприємств й оцінити отримані результати, а також дає можливість перейти до проектування моделі ефективної діяльності торговельних підприємств.