

УДК 658.8.012.4:304.4

Білявський В.М.

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ТОРГОВЕЛЬНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ

У цій статті визначено критерії ефективності соціального управління торговельним підприємством. Систематизовано методичні підходи різних авторів до оцінювання ефективності соціального управління. Модифіковано методичний підхід щодо визначення ефективності плану соціального розвитку з урахуванням специфіки об'єкта дослідження.

Оцінювання ефективності управління є досить складною проблемою. На сьогодні в літературі не існує єдиного підходу до оцінювання ефективності управління, незважаючи на спроби вирішення поданої проблеми рядом науковців [1-5].

В основі соціальної ефективності лежить економічна, але й соціальна має реальний зміст, оскільки на практиці активно впливає на продуктивність праці та її результативність. Соціальна ефективність можлива лише у випадку своєї відповідності цілям і завданням суспільного розвитку, соціальної теорії та практики.

Семантичні корені слова «ефект» походять від латинського «effectus» (дія). Тобто «ефективний» означає дієвий, той, що дає потрібні та найкращі результати. Ефективність як наукове поняття досить багатогранне.

Ми вважаємо, що до визначення цього поняття необхідно підходити не лише з вузько економічних, але й із загальнофілософських позицій.

У філософії ефективність постає як відображення раціональних засобів досягнення мети. Ми поділяємо думку В.О. Зеленецького про те, що мірою ефективності є ступінь наближення особи до досягнення всіх кінцевих цілей. Ця діяльність буде настільки ефективнішою, порівняно з іншою діяльністю, наскільки більше наблизить діяча до досягнення поставлених цілей. Через можливу множинність різноспрямованих цілей поданої діяльності (головні та побічні цілі) діяльність може бути не лише більш-менш ефективною, але й цілком ефективною, якщо повністю реалізуються всі цілі, і частково ефективною, якщо реалізується лише частина цілей [6, с.122-123].

У науковій літературі розглядаються два основні підходи до визначення ефективності управління підприємством. Перший ґрунтується на простій логіці: якщо господарська діяльність підприємства результативна й ефективна, значить, і управління можна оцінити як ефективне. Різним аспектам цієї проблеми присвячені роботи багатьох вчених: В.Г. Асеева, І.О. Бланка, В.В. Бронштейна, Л.О. Лігоненко, А.А. Мазаракі, Н.М. Ушакової, Г.М. Черкасова, О.І.Шкаратана й ін. [2; 7-10]. Другий підхід до визначення ефективності управління підприємством ґрунтується на виділенні без посереднього внеску управління в результати господарської діяльності підприємства. Ця проблема вже тривалий час знаходиться в центрі уваги багатьох теоретиків і практиків, а саме: Ю.Є. Булигіна, О.А. Булова, О.І. Клименко, Г.В. Осіпова, М.В. Туленкова та ін. [3; 5; 11-13].

Кожен із зазначених підходів має свої переваги і недоліки. Наприклад, перший підхід визначає соціальну ефективність діяльності торговельного підприємства з точки зору кінцевого результату, але в цьому випадку залишається невизначеним внесок соціального управління в загальний результат діяльності. Другий є більш об'єктивним:

як зазначає І.В. Копитова, «досі в науці ще не існує надійного механізму виділення із загального результату частки внеску системи управління» [14, с.6]. На наш погляд, погодитися з цим твердженням можна лише частково, тому що, за умови розрахунку ефективності соціального управління торговельним підприємством та індексу соціальної ефективності діяльності торговельного підприємства, отримані результати можна співставити, а за умови їх якісної спорідненості можна вважати, що перший показник є ефективним. Тому завдання даної статті – систематизувати методичні підходи різних науковців до оцінювання ефективності соціального управління та модифікувати підхід щодо визначення ефективності плану соціального розвитку з урахуванням специфіки об'єкта дослідження й визначити послідовність етапів розрахунку ефективності соціального управління на рівні торговельного підприємства.

Для розроблення підходу до оцінки ефективності соціального управління вважаємо за необхідне, насамперед, уточнити поняття ефективності як економічної категорії.

З цього приводу існує декілька наукових точок зору. Так, М.В. Туленков під ефективністю управління розуміє «показник досконалості управління, який представлено як співставлення результатів управлінської діяльності та ресурсів, витрачених на їх досягнення» [13, с.5]. На його погляд, економічний зміст ефективності полягає у «співставленні отриманого прибутку до витрат на управління» [13, с.5]. На жаль, такий підхід не завжди може бути визнаний коректним, оскільки:

- результат управління не завжди зводиться до прибутку;
- прибуток, як опосередкований результат, суттєво «затіняє» загальну картину управління;
- результат управління містить не лише економічну, але й соціальну та екологічну складову;
- витрати на управління досить складно точно визначити, тому на практиці ефективність управління найчастіше за все визначається співставленням таких найважливіших показників, як: продуктивність праці, ступінь досягнення підприємством поставленої мети, керованість, ритмічність праці та рівень організаційної культури тощо [13].

Найбільш вдалою, на наш погляд, є спроба визначення економічної складової ефективності Ю.Є. 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...» [11, с.198].

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

Як вважає О.А. Булов, соціальна ефективність економічних перетворень вимірюється не лише матеріальними витратами суспільства, але й змістом і характером динаміки потреб, інтересів та ціннісних орієнтирів різних соціальних груп і прошарків [3, с.98]. Поряд з цим, М.В. Туленков виділяє три групи критеріїв ефективності соціального управління: а) критерії, які відображають суспільну користь, отриману в результаті функціонування відповідних систем управління; б) критерії, що розкривають сутність організування та функціонування власне керуючих систем; в) критерії конкретної соціальної ефективності кожної організаційної структури управління, кожного учасника управління, кожного одиничного управлінського рішення, дій і відносин.

У поданому напрямку доцільно розглядати спроможність управління вирішувати проблеми екологічного характеру або хоча б не створювати їх там, де це можливо.

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

Успішне вирішення соціальних проблем можливе лише за умови чіткого розмежування управлінської діяльності як за об'єктами впливу, так і за проблематикою, без чого в принципі неможливо визначити межі управління. Можна виділити цілу низку змістовних блоків програми підвищення ефективності управління, а саме: вивчення його об'єкта, визначення цілей, внутрішніх зв'язків і завдань з позиції керованості; структурно-функціональний аналіз систем управління та механізмів впливу на об'єкт; розроблення технологій управління; іншими словами, визначення основ інформаційного забезпечення управління й аналіз процесу прийняття рішень.

Ефективність соціального управління торговельним підприємством без посередньо залежить від наявності нормативної бази, можливості досягнення соціальних показників на основі нормативів і стандартів.

Основною проблемою під час оцінювання ефективності соціального управління торговельним підприємством є розроблення критеріїв і показників ефективності.

В цьому зв'язку в найбільш узагальненому вигляді на торговельних підприємствах критерії ефективності соціального управління можуть бути такими:

- рівень згуртованості колективу торговельного підприємства;
- ступінь задоволеності працівників результатами й організацією праці;
- ступінь участі акціонерів або учасників (співвласників) у діяльності торговельного підприємства;
- рівень керованості;
- соціальна активність членів колективу торговельного підприємства;
- показники плинності кадрів на торговельному підприємстві;
- продуктивність праці;
- рівень задоволеності працівників виконуваною роботою.

Проблеми розроблення критеріїв соціальної ефективності розглядалися в літературі і раніше [16, с.186; 17, с.229-252]. Але переважна більшість таких розробок спрямовані на отримання теоретичних результатів, тобто проведення трудомістких соціальних і психологічних досліджень пошукового характеру. Як правило, це не приводило до розробки методик дослідження соціальної ефективності, придатних для практичного використання на рівні підприємства.

Визнаючи теоретичну цінність поданих розробок щодо визначення соціальної ефективності діяльності підприємства, спробуємо викласти можливість застосування інших підходів [3; 6; 11].

Основною метою діяльності підприємства є задоволення потреб споживачів. Досягнення цієї мети можливе за допомогою підвищення рівня соціально-економічного розвитку підприємства, тобто отримання максимальної ефективності.

Мірою соціально-економічної ефективності діяльності торговельного підприємства є міра досягнення ним визначених в статуті цілей, що можуть бути узагальнені через показники планового рівня соціально-економічної ефективності.

Визначення комплексного показника рівня соціально-економічного ефективнос-

ті на основі загального методологічного підходу до оцінювання соціальних явищ, оскільки всі економічні явища мають соціальний зміст. Ми вважаємо, що соціальний зміст економічних результатів і економічної ефективності повинен бути методологічним фундаментом розроблення соціально-економічних показників.

Так, В.В. Бронштейн вважає, що «неможливо розробити єдиний комплексний показник оцінювання соціальної ефективності діяльності торговельного підприємства» [8, с.63], без врахування економічної ефективності [10, с.105], що варто розробити єдиний узагальнюючий показник для оцінювання соціально-економічної ефективності в їх взаємозв'язку.

У системі показників економічної ефективності особлива увага зосереджується на продуктивності праці, фондівіддачі, фондоемкості, матеріалоемності, собівартості, рентабельності тощо [1; 2; 8; 10].

Підвищення економічної ефективності діяльності трудового колективу в кінцевому рахунку приводить до поліпшення співвідношення між отримуваними результатами та витратами на функціонування підприємства.

Реалізація соціальних заходів, як правило, дає суттєвий економічний ефект, а соціальний ефект, у свою чергу, нерідко зводять до чисто економічного, виражаючи в грошовому виразі значимість певних соціальних явищ і процесів, наприклад, «ціну» поліпшення умов праці. Прихильники даного підходу фактично заміняють поняття соціальної ефективності економічною.

Економічну ефективність від упровадження практично всіх соціальних заходів не можна оцінити безпосередньо. При цьому ряд соціальних заходів в економічному відношенні є збитковими, а ефективність від їх реалізації має соціальний характер.

Ми погоджуємося з Г.М. Черкасовим у тому, що сутність соціальних явищ не можна виразити лише через вартісні показники. Однак нам здається суперечливим його твердження про можливість вираження ефективності від реалізації соціальних заходів лише через систему натуральних показників [10, с.104-109].

У літературі немає єдності думок з поданого питання. Так, А.Н. Величко, В.Г. Подмарков і Ж.Т. Тощенко вважають, що соціальний розвиток не можна оцінювати єдиним показником, за допомогою якого можуть порівнюватися варіанти вирішення того або іншого соціального завдання [18, с.187].

М.А. Аітов і В.І. Герчіков відзначають необхідність розроблення єдиного узагальнюючого показника соціального розвитку колективу. Практика здійснення соціального планування на багатьох підприємствах підтверджує правильність цього підходу [1, с.47; 4, с.124].

В.Г. Асєєв і О.І. Шкаратан пропонують визначати показник соціальної ефективності діяльності підприємства як відношення узагальнюючого показника рівня соціального розвитку колективу до матеріальних витрат або витрат часу на його підвищення [2, с.64-65].

Але відношення соціальної ефективності до матеріальних витрат на її досягнення або соціальна ефективність на гривну витрачених коштів у кращому випадку дозволяє оцінювати ефективність матеріальних витрат на соціальні заходи.

Ми вважаємо, що відношення соціальних ефектів до строків їх досягнення характеризує лише темпи соціального розвитку колективу торговельного підприємства, а не ефективність соціального управління. Спроба визначити соціальну ефективність з позиції чисто економічної методології, на нашу думку, є дискусійною.

Таким чином, показник соціальної ефективності управління ($E_{soc.i}$) [12, с.101] може бути виражений через рівень соціального розвитку підприємства як відносне зростання соціальних результатів. Для його визначення рекомендується формула:

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

де $E_{soc.i}$ – соціальна ефективність управління з i -го напрямку соціального розвитку підприємства (грн.);

$SE_{soc.i}$ – соціальний ефект;

$P_{soc.fi}$ – фактичний соціальний результат;

$P_{soc.pi}$ – плановий соціальний результат.

Ми вважаємо, що на основі формули (1) можна оцінювати не лише часткові соціальної ефективності окремих напрямів, але й соціальну ефективність управління торговельним підприємством, як їх сукупність.

Багато авторів вважають, що ефективність соціального управління підприємством і соціальний розвиток підприємства є взаємозамінними або еквівалентними поняттями. Так, Г.В. Осіпов під рівнем соціального розвитку колективу підприємства розуміє сукупність взаємозалежних соціально-економічних показників, що характеризують ступінь соціальної ефективності трудової та суспільної діяльності колективу [5, с.191]. Але автор не пропонує методики оцінювання соціальної ефективності управління.

У найбільш загальному вигляді рівень соціального розвитку підприємства (Y_{sr}) [5, с.192] визначається за формулою:

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

де n – кількість первинних показників соціального розвитку підприємства, що враховуються;

y_i – первинний показник рівня соціального розвитку підприємства з i -го напрямку;

a_i – коефіцієнт значущості або пріоритетності окремого напрямку соціального розвитку підприємства.

При цьому $Y_i = \frac{K_f}{K_p}$ – для максимізуючих показників;

$$Y_i = \frac{K_p}{K_f} \text{ – для мінімізуючих показників,}$$

де K_f – фактичне значення i -го показника;

K_p – планове значення i -го показника.

Тісний зв'язок між показниками соціальної ефективності управління та рівнем соціального розвитку відзначається багатьма авторами.

Так, О.І. Клименко вважає, що інтегральний показник ефективності соціального управління підприємством (I_{se}) [12, с.102] може бути визначений за формулою:

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

де I_e – соціальний ефект (грн.);

Y_f і Y_p – фактичний і плановий рівні соціального розвитку підприємства.

На основі узагальненого показника ефективності соціального управління та показника ефективності економічного управління у нас з'являється можливість одержати повну оцінку діяльності торговельного підприємства. Але при цьому залишається невирішеною проблема визначення соціально-економічної ефективності.

Ще в 60-70-х рр. ХХ ст. під оцінюванням соціально-економічної ефективності розуміли безпосереднє додавання економічної та соціальної ефективності [19, с.256; 20, с.214].

На наш погляд, такий підхід є методологічно недостатньо обґрунтованим і не вирішує завдання комплексного оцінювання діяльності торговельного підприємства.

На думку інших науковців, соціально-економічна ефективність являє собою відношення соціального ефекту до необхідних для його досягнення повних [4, с.124] або додаткових витрат [21, с.62-63].

Поданий підхід має соціально-економічний характер, але показує лише економічну ефективність витрат на соціальні заходи.

У найбільш загальному вигляді комплексна соціально-економічна ефективність діяльності підприємства (KE) [12, с.103] може бути визначена за такою формулою:

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

де K_{SEE} – комплексний соціально-економічний ефект;

Y_p і Y_f – плановий і фактичний рівні соціально-економічного розвитку підприємства (грн.).

Y можна визначити за формулою:

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

де n – кількість показників, що використовуються для оцінювання;

y_i – первинний показник соціального або економічного розвитку підприємства;

a_i – коефіцієнт значимості відповідного показника.

$$Y_i = \frac{F_i}{P_i} \text{ – для максимізуючих показників;}$$

$$Y_i = \frac{P_i}{F_i} \text{ – для мінімізуючих показників,}$$

де F_i і P_i – фактичне та планове значення i -го показника.

Практична реалізація розглянутого вище підходу керівництвом підприємства потребує відповідного інформаційного забезпечення.

В наш час у багатьох торговельних підприємствах немає єдиного плану економічного та соціального розвитку [21, с.74], хоча органічне поєднання економічного та соціального розвитку має бути основним для кожного торговельного підприємства.

Нами пропонується під модифікованим варіантом плану соціального розвитку

розглядати соціальний контракт, основою якого є інформація, що отримана під час конкретних соціальних досліджень.

В умовах слабкості органів державного управління й органів місцевого самоврядування підприємства беруть на себе велику частину соціальних функцій, в обмін на що одержують стабільність і підтримку місцевої влади. По суті, соціальний контракт – це своєрідний додатковий податок, що сплачується підприємствами. Така система стабільна лише тоді, коли сторони одержують обопільні вигоди. Наприклад, до 2000-2001 рр. (початок економічного зростання в країні) вигоди для тих підприємств, які мали статус соціально значимих підприємств (забезпечують людей роботою, а органи державного управління й органи місцевого самоврядування – великими надходженнями до місцевого та загальнодержавного бюджетів) були явними, що дозволяло врегульовувати багато складних питань, насамперед на місцевому рівні, пов'язаних зі сплатою податків і захистом від тиску кредиторів та ін. Сьогодні вигоди вже не такі явні та в міру поліпшення (нехай і вкрай повільного) соціально-економічного середовища таких контрактів стає все менше. Поліпшення фінансового стану та зниження рівня оподаткування вже не здійснює підтримку органів державного управління й органів місцевого самоврядування такою необхідною. Тобто порушено певний баланс: вигоди не завжди перебивають ті витрати, що підприємства несуть від додаткового соціального оподаткування. Тому назріває потенційно конфліктна ситуація між підприємцями й органами державного управління та органами місцевого самоврядування. Ініціаторами його можуть стати підприємства, що конкурують на місцевих і регіональних ринках.

Ми вважаємо, що роботі з розробки соціального контракту має передувати визначення цілей соціального розвитку підприємства (для кожного торговельного підприємства у певний період часу) та сукупності заходів з їх досягнення.

Такими цілями можуть бути, наприклад, зростання продуктивності праці, підвищення рівня задоволеності виконуваною роботою, скорочення плінності кадрів, збільшення кількості акціонерів або учасників (співвласників) тощо.

Ступінь досягнення цієї мети може бути визначено на основі такого показника як індекс участі акціонерів або учасників (співвласників) у діяльності підприємства (I_y) [3, с.136] за формулою:

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

де P_i – частка акціонерів або учасників (співвласників), які займаються конкретним видом господарської діяльності підприємства;

n – кількість конкретних видів занять, що характеризують поданий напрямок діяльності підприємства.

Ураховуючи вище зазначене, ми пропонуємо оцінювати ефективність соціального управління через оцінювання ефективності виконання плану соціального розвитку торговельного підприємства.

При цьому можна виділити такі етапи.

1. На першому етапі вважаємо обов'язковими умовами зміну існуючої практики планування соціального розвитку, підвищення відповідальності керівників перед колективами за якість розроблення та виконання плану. Оцінювання ефективності соціального управління торговельним підприємством здійснюється шляхом виконання плану в цілому та за окремими його показниками.

2. На другому етапі показники плану доцільно виразити кількісно, через натуральні або вартісні планові завдання, наприклад, кількість встановленого устаткування; виділені кошти на медичне обслуговування; кількість придбаних пільгових путівок; суми соціальної допомоги пенсіонерам; доплати до заробітної плати з урахуванням інфляційних процесів; надання матеріальної допомоги багатодітним працівникам тощо.

3. Наступний етап – звітування на загальних зборах трудового колективу. Керівництво торговельного підприємства повинно звітувати по ступеню досягнення цілей, у якості яких повинні використовуватися соціальні показники. Економічні показники в цьому випадку є забезпечувальними, що використовуються для аргументації прийняття певних управлінських рішень.

4. На четвертому етапі слід враховувати двоєдину цільову спрямованість соціального управління – як на створення комплексу передумов для підвищення продуктивності праці (для працівників торговельного підприємства), так і для підвищення соціальної активності акціонерів або учасників (співвласників) в управлінні.

У зв'язку з цим під час оцінювання ефективності соціального управління торговельним підприємством повинні використовуватися різні критерії та показники, що адекватні зазначеній двоцільовій спрямованості соціальної діяльності.

Оцінювання ефективності соціального управління може здійснюватися як за частковими показниками (K), так і за узагальнюючим інтегральним показником (E) [3, с.141-142]. Для визначення яких О.А. Буловим рекомендує використовувати такі формули:

$$K = \frac{V_f}{V_p}, \quad (7)$$

де K – коефіцієнт виконання плану за окремим показником;

V_f, V_p – фактичні та планові дані щодо виконання цього показника.

Аналогічний розрахунок здійснюється за всіма позиціями плану соціального розвитку, які мають кількісне значення:

$$E = \sum_{i=1}^n \frac{K_i}{n}, \quad (8)$$

де E – коефіцієнт ефективності соціального управління підприємством;

K_i – часткові коефіцієнти виконання показників плану соціального розвитку;

n – кількість показників плану соціального розвитку.

Якщо $E > 1$, то це означає, що показники плану перевиконані. І навпаки, при $E < 1$ маємо недовиконання плану. За умови коли $E = 1$, маємо виконання плану.

Крім викладених вище підходів до оцінювання ефективності соціального управління, вважаємо за можливе застосування на торговельному підприємстві методики визначення ефективності плану соціального розвитку за В.М. Мокінім [15, с.106], модифікованої нами з урахуванням специфіки об'єкта дослідження.

Подана методика заснована на використанні певних умовних розрахункових показників і, на наш погляд, може бути застосована для розрахунку часткових показників ефективності соціального управління торговельним підприємством. Вона ґрунтується на таких положеннях:

1. Загальні господарські результати діяльності торговельного підприємства, що оцінюються через об'ємні і якісні показники, не завжди залежать лише від цілеспрямо-

ваної діяльності апарату управління. Існують інші фактори, що не знаходять відображення в плановій діяльності торговельного підприємства, але роблять безпосередній вплив на виконання оціночних показників. До них належать діяльність у сфері соціального управління. Тому, на наш погляд, доцільно модифікувати методику, що виражає ступінь впливу соціального управління на економічний результат.

2. Віднесення вартісних оціночних показників, скоректованих на загальну оцінку, до модифікованої методики дозволить визначити ефективність соціального управління як у роботі з працівниками торговельного підприємства, так і з акціонерами або учасниками.

3. Модифікована методика розрахунку ефективності соціального управління передбачає такі послідовні етапи:

3.1. Визначення переліку показників соціального управління.

3.2. Класифікація показників соціального управління за розділами з урахуванням їх цільової спрямованості.

3.3. Встановлення фактичних кількісних значень соціальних показників за останніми звітними даними (за відомостями різних джерел: оперативно-статистичної звітності, соціальних обстежень тощо).

3.4. Встановлення коефіцієнтів значимості соціальних показників за ступенем їх впливу на економічний результат. Розрахунок коефіцієнтів значимості часткових показників може видатися ускладненим. Тут можуть бути використані або метод експертних оцінок, або відповідні математичні моделі. Значущість факторних показників можна визначати за ступенем їх впливу на результативну ознаку, що відтворює головну мету соціально-економічного розвитку торговельного підприємства.

3.5. Визначення похідних показників значимості соціальних показників з урахуванням їх фактичної кількісної величини (бальне оцінювання, розрахунок).

3.6. Розрахунок середніх значень за розділами та загальне оцінювання показників соціальної активності працівників, акціонерів або учасників (співвласників) торговельного підприємства.

3.7. Розрахунок ефективності соціального управління (E_{su}^p) за формулою:

$$E_{su}^p = \frac{P \times O_{sa}}{C_{ser}}, \quad (9)$$

де E_{su}^p – ефективність соціального управління, розрахована за прибутком P (грн.);

O_{sa} – загальна оцінка ступеня впливу показників соціального управління, %;

C_{ser} – інтегральний показник ступеню впливу соціального управління на економічний результат (одиниць).

Коефіцієнти значущості кожного показника для розрахунку ефективності соціального управління (g_i) можуть бути задані на основі експертного оцінювання. Розрахунок здійснюється за формулою:

$$g_i = \frac{g'_i}{\sum_{i=1}^n g'_i}, \quad (10)$$

де g'_i – ранговий номер факторів в остаточному ранжированому i -ому ряду за експертним оцінюванням;

n – чисельність усіх факторів.

Експертна оцінка коефіцієнта значущості може бути отримана шляхом анкетування управлінського персоналу торговельного підприємства, який здійснює функції соціального управління.

Отже, узагальнюючи вищезгадане, зазначимо, що в цій статті нами систематизовано методичні підходи різних авторів до оцінювання ефективності соціального управління. Модифіковано методичний підхід щодо визначення ефективності плану соціального розвитку з урахуванням специфіки об'єкта дослідження. Розглянута нами методика розрахунку ефективності соціального управління на рівні торговельного підприємства передбачає такі послідовні етапи:

- визначення переліку показників соціального управління;
- класифікація показників соціального управління за розділами з урахуванням їх цільової спрямованості;
- установлення фактичних кількісних значень соціальних показників за останніми звітними даними;
- установлення коефіцієнтів значущості соціальних показників за ступенем їх впливу на економічний результат;
- визначення похідних показників значущості соціальних показників з урахуванням їх фактичної кількісної величини;
- розрахунок середніх значень за розділами та загальне оцінювання показників соціальної активності працівників, акціонерів або учасників (співвласників) торговельних підприємств;
- розрахунок ефективності соціального управління.

Подана модифікація методики не може врахувати всіх факторів, що впливають на соціальну активність працівників, акціонерів або учасників (співвласників) торговельних підприємств. Розглянутий підхід до оцінювання ефективності соціального управління, на наш погляд, можна розцінювати як один із прикладів пошуку шляхів вирішення проблеми, що буде надалі використовуватися для створення об'єктивних передумов і методологічного підґрунтя дослідження системного підходу до організації трудової діяльності в торгівлі.

Список літератури

1. Аитов Н.А. О дальнейшем совершенствовании социального планирования и управления / Н.А. Аитов // Социологические исследования. – 1989. – № 1. – С. 47-49.
2. Асеев В.Г. Социальные нормативы и социальное планирование / В.Г. Асеев, О.И. Шкаратан. – М. : Наука, 1990. – 245 с.
3. Булов А.А. Основы социального менеджмента : учеб. пособ. / А.А. Булов. – СПб. : С.-Петербург. гос. ун-т вод. коммун., 2001. – 120 с.
4. Герчиков В.И. Социальное планирование и социологическая служба в промышленности / В.И. Герчиков. – Новосибирск : НИСКТ, 1989. – 124 с.
5. Показатели социального развития и планирования / Под ред. Г.В. Осипова. – М. : Политиздат, 1988. – 191 с.
6. Зеленевский В.А. Организация трудовых коллективов. Введение к теории организации и управления / В.А. Зеленевский. – М. : Экономика, 1999. – 223 с.
7. Бланк И.А. Финансовый менеджмент / И.А. Бланк. – К. : Ника-Центр, Эльга, 2002. – 528 с.
8. Бронштейн В.В. Бригада в зеркале социологии / В.В. Бронштейн. – М. : Экономика, 1994. – 173 с.

9. Мазаракі А.А. Економіка торговельного підприємства / А.А. Мазаракі, Л.О. Ліго-ненко, Н.М. Ушакова. – К. : Хрещатик, 1999. – 800 с.
10. Черкасов Г.Н. Социально-экономическая эффективность бригадной организации труда / Г.Н. Черкасов // Производственные бригады на предприятиях машиностроения. – М. : Экономика, 1991. – С. 104-109.
11. Булыгин Ю.Е. Организация социального управления: (Основные понятия и категории) : слов.-справ. / Ю.Е. Булыгин. – М. : Контур, 1999. – 254 с.
12. Клименко О.И. Теория и практика социального управления в потребительской кооперации : монография / О.И. Клименко. – Белгород : Кооператив. образование, 2000. – 184 с.
13. Туленков Н.В. Социальная эффективность управления / Н.В. Туленков // Персонал. – 1997. – № 7. – С. 4-16.
14. Копитова І.В. Оцінка ефективності управління промисловим виробництвом (методологія та практика) : Автореф. дис... канд. екон. наук : 08.07.01 / НАН України. – К., 2002. – 21 с.
15. Мокин В.Н. Планирование социального развития торговых коллективов / В.Н. Мокин. – М. : Экономика, 1986. – 217 с.
16. Батурин Ф.А. Социальная активность трудящихся. Сущность и управление / Ф.А. Батурин. – Новосибирск : НИСКТ, 1991. – 186 с.
17. Планирование социального развития в промышленности / Под ред. В.Р. Полозова. – Л. : Лениздат, 1990. – 342 с.
18. Тощенко Ж.Т. Социальные резервы труда : актуальные вопросы социологии труда / Ж.Т. Тощенко. – М. : Политиздат, 1989. – 187 с.
19. Повышение эффективности общественного производства и совершенствование хозяйственного расчета / Под ред. Р.А. Белорусова. – М. : Экономика, 1975. – 256 с.
20. Федоритов В.Я. Экономическая эффективность производственного аппарата / В.Я. Федоритов. – М. : Политиздат, 1965. – 214 с.
21. Когут А.Е. Эффективность промышленного производства / А.Е. Когут. – Л. : Лениздат, 1990. – 221 с.