

УДК 331

DOI: 10.17223/19988648/47/15

Л.Г. Миляева

МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ДИАГНОСТИКИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО КЛИМАТА ПРЕДПРИЯТИЙ

В статье обозначены проблемные моменты диагностики социально-экономического климата предприятий; обоснована правомерность использования компиляционной дефиниции «качество социально-экономических условий трудовой жизни» (КСЭУТЖ); критически проанализированы известные методики оценки качества трудовой жизни и качества занятости; предложена методика функционального анализа и управления КСЭУТЖ, ориентированная на выявление степени реализации восстановительной и стимулирующей функций; представлены и проанализированы результаты пилотной апробации предложенного методического инструментария на примере одного из ведущих предприятий г. Бийска Алтайского края.

Ключевые слова: качество социально-экономических условий трудовой жизни (КСЭУТЖ), достойный труд, восстановительная и стимулирующая функции КСЭУТЖ, методический инструментарий.

В условиях социально-ориентированной экономики благополучный социально-экономический климат предприятия приобретает особое значение, поскольку идентифицируется с одним из важнейших показателей конкурентоспособности и (или) рейтинговой оценки хозяйствующего субъекта. Между тем социологические опросы наемных работников выявили некоторое разночтение в трактовке дефиниции «социально-экономический климат» (СЭК) предприятия и, соответственно, в перечне ассоциируемых с ней параметров.

Вкратце обобщенные результаты ответов респондентов на вопрос о параметрах, формирующих СЭК предприятия, можно свести к трем моментам:

– *во-первых*, подавляющее большинство опрошенных работников (примерно 92%) ассоциировали социально-экономический климат предприятия либо с качеством трудовой жизни (порядка 49%), либо с качеством занятости (соответственно 43%) персонала;

– *во-вторых*, практически все респонденты в большей или в меньшей степени смешивали параметры (индикаторы) качества трудовой жизни (КТЖ) и качества занятости (КЗ);

– *в-третьих*, параметры СЭК предприятия оказались субъективно не равнозначными в разрезе функциональных категорий персонала.

Отмеченные обстоятельства обусловили правомерность трех взаимосвязанных методологических аспектов, формирующих авторскую позицию в отношении оценки социально-экономического климата предприятия.

Первый аспект сопряжен с допустимостью позиционирования социально-экономического климата как некой компиляционной дефиниции, аккумулирующей сущностные признаки качества трудовой жизни и качества занятости персонала, выступающей как обобщенный индикатор социально-экономической диагностики предприятий.

Второй аспект, соподчиненный первому, базируется на возможности использования для оценки и управления социально-экономическим климатом предприятия совокупности типовых параметров, отражающих качество трудовой жизни и качество занятости персонала предприятия.

Третий аспект основывается на идентификации качества занятости и качества трудовой жизни с определенными «условиями, характеризующимися совокупностью показателей, отражающих трудовую деятельность и удовлетворение личных потребностей работника с позиции реализации трудового и творческого потенциала» [1].

Принимая во внимание акцентированные моменты, для диагностики социально-экономического климата предприятия правомерно использовать компиляционную дефиницию «качество социально-экономических условий трудовой жизни» (КСЭУТЖ).

Представляется, что предложенный компромиссный подход:

- *во-первых*, позволит примирить позиции ученых, дискутирующих относительно главного индикатора социально-экономической диагностики предприятий;

- *во-вторых*, избавит от жесткого разграничения параметров, характеризующих качество социально-экономических условий трудовой жизни, на параметры качества трудовой жизни персонала и параметры качества его занятости;

- *в-третьих*, сведет разработку методического инструментария оценки и управления качеством социально-экономических условий трудовой жизни персонала предприятия к корректировке под специфику объекта (КСЭУТЖ) известных методик диагностики КТЖ и КЗ.

В контексте последнего из отмеченных обстоятельств необходимо подчеркнуть, что результаты сравнительного критического анализа известных профильных методик диагностики и управления составляющими социально-экономического климата предприятий правомерно свести к двум моментам:

1. Использование типового алгоритма реализации, предусматривающего последовательное выполнение таких 4 этапов, как:

- формирование перечня анализируемых составляющих (КТЖ или КЗ);
- обозначение (выделение) определенных уровневых градаций КТЖ или КЗ (чаще всего высокий уровень; уровень выше среднего; средний уровень; уровень ниже среднего; низкий уровень);
- диагностика достигнутого уровня КТЖ или КЗ, как правило базирующаяся на методе балльных оценок [2];
- обоснование рекомендаций, направленных на нормализацию проблемных параметров, т.е. на повышение их балльных оценок.

2. Формальный учет ключевых положений концепции достойного труда [3–6]. Если на региональном уровне можно обнаружить примеры эффективного профильного методического инструментария [7], то на уровне хозяйствующих субъектов корректировка методик под требования МОТ (Международной организации труда), как правило, сводится к модернизации перечня индикаторов достойного труда.

В авторском понимании *достойный труд* – это:

1) труд, характеризующийся атрибутикой указанной дефиниции («производительный труд», «безопасный труд», «труд, при котором уважаются права человека» и т.д.);

2) труд, удовлетворяющий работников по всем социально-экономическим параметрам трудовой жизни;

3) труд, адекватный требованиям и ожиданиям работодателей по качеству и результативности, способствующий наиболее полному использованию трудового потенциала наемных работников;

4) труд, при котором обеспечивается соответствие между качеством (результативностью) труда и качеством социально-экономических условий трудовой деятельности персонала предприятия.

Следует подчеркнуть, что на практике нередко возникают ситуации, при которых уровень качества социально-экономических условий трудовой жизни, диагностированный по самоощущению опрошенных работников, не соответствует уровню использования их трудового потенциала и достигнутого качества труда (или уровня конкурентоспособности) наемных работников. В данном контексте поучительны выводы, сделанные Л.С. Горскиной [8]: «В результате исследования ряда промышленных предприятий города Омска было выявлено, что около 87% работников предприятий не знают о таком понятии, как «качество трудовой жизни», 30% работников говорили о «качестве труда» и лишь 11% работников смогли назвать отдельные показатели, характеризующие качество трудовой жизни».

Диагностика благополучности социально-экономического климата предприятия должна быть сопряжена с идентификацией ситуации, базирующейся на сопоставлении уровня удовлетворенности персонала качеством социально-экономических условий трудовой жизни ($Y_{КСЭУТЖ}^{уд}$) и уровня удовлетворенности работодателей качеством труда работников предприятия ($Y_{КТ}^{уд}$) (табл.

1). Представляется, что отмеченные уровни удовлетворенности ($Y_{КСЭУТЖ}^{уд}$ и $Y_{КТ}^{уд}$), меняющиеся в сопоставимом диапазоне, определяют индекс социально-экономического климата предприятия ($I_{СЭК}$).

В условиях реализации концепции достойного труда безусловного внимания заслуживает функциональный подход к диагностике качества социально-экономических условий трудовой жизни персонала предприятий, концептуальную основу которого формируют три ключевых момента.

**Таблица 1. Варианты диагностики
социально-экономического климата предприятия**

| Ситуация | Уровни соответствия уровневых показателей, определяющих социально-экономический климат предприятия |
|---------------|---|
| Эталонная | $Y_{КСЭУТЖ}^{УД}$ – полный (1, или 100%); $Y_{КТ}^{УД}$ – полный (1, или 100%); индекс социально-экономического климата предприятия ($I_{СЭК} = \frac{Y_{КСЭУТЖ}^{УД}}{Y_{КТ}^{УД}}$) равен единице |
| Благополучная | $Y_{КСЭУТЖ}^{УД}$ – высокий; $Y_{КТ}^{УД}$ – высокий; $I_{СЭК}$ – высокий, отличающийся от единицы не более чем на 10%, т.е. находящийся в диапазоне от 0,90 до 1,10 |
| Нормальная | $Y_{КСЭУТД}^{УД}$ – допустимый, находящийся в диапазоне от минимально приемлемого до высокого уровня; $Y_{КТ}^{УД}$ – допустимый, также находящийся в диапазоне от минимально приемлемого до высокого уровня; $I_{СЭК}$ отличается от единицы не более порогового значения, устанавливаемого экспертным путем (например, в пределах 25%) |
| Проблемная | $Y_{КСЭУТЖ}^{УД}$ и (или) $Y_{КТ}^{УД}$ находятся вне допустимого уровня |

Первый момент сопряжен с выделением двух основных функций КСЭУТЖ: воспроизводственной и стимулирующей.

Воспроизводственная функция КСЭУТЖ состоит в обеспечении условий трудовой деятельности на *социально-нормальном* уровне, достаточном для формирования качественной рабочей силы и обеспечения приемлемого качества труда и, соответственно, уровня конкурентоспособности наемных работников. Значения параметров, обеспечивающих реализацию воспроизводственной функции КСЭУТЖ, логично позиционировать как нормальные, формирующие стандарт качества социально-экономических условий трудовой жизни персонала анализируемого предприятия.

Стимулирующая функция КСЭУТЖ заключается в обеспечении соответствия между достигнутым уровнем конкурентоспособности работника и созданными для его трудовой деятельности условиями (параметрами достойного труда). Представляется, что для диагностики стимулирующей функции качества социально-экономических условий трудовой жизни логично использовать тандем показателей «индивидуальный уровень КСЭУТЖ – индивидуальный уровень конкурентоспособности работника». Напомним, что приемлемо допустимый уровень конкурентоспособности работников устанавливается руководством предприятия самостоятельно, а потому может значительно колебаться.

Иллюстрация воспроизводственной и стимулирующей функций качества социально-экономических условий трудовой жизни персонала предприятия (табл. 2) отражает взаимосвязь указанных уровневых показателей.

Таблица 2. Иллюстрация воспроизводственной и стимулирующей функций качества социально-экономических условий трудовой жизни персонала предприятия

| Уровень конкурентоспособности работника | Уровень качества социально-экономических условий трудовой жизни работника | Параметры КСЭУТЖ (условное обозначение) | | |
|--|---|---|------|------------------|
| | | $\Pi_1^{КСЭУТЖ}$ | | $\Pi_N^{КСЭУТЖ}$ |
| <i>Единичный и (или) высокий</i> уровень конкурентоспособности работника, символизирующий полную или достаточно высокую степень соответствия качества его рабочей силы объективным требованиям рабочего места и субъективным предпочтениям работодателей | <i>Стимулирующий</i> уровень КСЭУТЖ | Улучшенные (сверхнормативные) значения параметров КСЭУТЖ, обеспечивающие <i>комфортные</i> , превышающие социально-нормальный уровень условий трудовой деятельности, оказывающие стимулирующий эффект на повышение конкурентоспособности работников | | |
| <i>Приемлемо допустимый</i> уровень конкурентоспособности работника | <i>Воспроизводственный</i> уровень КСЭУТД | Нормативные значения параметров, устанавливаемые стандартом КСЭУТЖ предприятия, обеспечивающие условия трудовой деятельности на социально-нормальном уровне, способствующие нормальному воспроизводству рабочей силы | | |
| <i>Недопустимый</i> уровень конкурентоспособности | Работник не допускается к работе | — | | |

Второй момент обосновывает правомерность диагностики степени реализации воспроизводственной функции (ВФ) КСЭУТЖ по уровневому профилю, представленному в типовых градациях (комфортный уровень; приемлемо допустимый уровень; проблемный уровень), устанавливаемых экспертно. Возможны следующие варианты реализации воспроизводственной функции:

ВФ-П. Воспроизводственная функция КСЭУТЖ реализуется *полностью*, если по всем частным и интегральному (обобщенному) показателям качества социально-экономических условий трудовой жизни достигнуты комфортные или приемлемо-допустимые уровни и отсутствует проблемный уровень.

ВФ-Ч. Воспроизводственная функция КСЭУТЖ реализуется *частично*, если интегральный уровень качества социально-экономических условий трудовой жизни соответствует приемлемо-допустимому, а отдельные частные уровни находятся на проблемном уровне.

ВФ-Н. Воспроизводственная функция КСЭУТЖ не реализуется, если интегральный уровень качества социально-экономических условий трудовой жизни соответствует градации «проблемный».

Третий момент обосновывает возможность оценки степени реализации стимулирующей функции (СФ) качества социально-экономических условий трудовой жизни по индексу соответствия КСЭУТЖ ($I_{\text{соот}}^{\text{КСЭУТД}}$), представляющему частное от деления интегрального уровня КСЭУТЖ и уровня конкурентоспособности работника (персонала). Подчеркнем, что возможны три варианта реализации стимулирующей функции:

СФ-П. Стимулирующая функция КСЭУТЖ реализуется полностью, если индекс соответствия ($I_{\text{соот}}^{\text{КСЭУТД}}$) отклоняется от единицы не более чем на 10%, т.е. находится в интервале от 0,90 до 1,10 (включительно).

СФ-Ч. Стимулирующая функция КСЭУТЖ реализуется частично, если индекс соответствия отклоняется от единицы не более чем на 25%, т.е. находится в интервале от 0,75 до 0,89 или от 1,11 до 1,25 (включительно).

СФ-Н. Стимулирующая функция КСЭУТЖ не реализуется, если индекс соответствия КТЖ меньше 0,75 или больше 1,26.

Визитная карточка методики функционального анализа качества социально-экономических условий трудовой жизни персонала предприятия (табл. 3) аккумулирует ее основные параметрические характеристики.

Таблица 3. Визитная карточка методики функционального анализа КСЭУТЖ

| Параметры | Характеристика параметров |
|----------------------------|---|
| Вид методики | Универсальная |
| Тип | Методика количественного типа |
| Информационная база | Результаты анкетного опроса респондентов (работников и руководителей предприятия); данные экспертных оценок |
| Концептуальная основа | <p>Определяется тремя ключевыми аспектами:</p> <ul style="list-style-type: none"> – перечень параметров достойного труда (достойного КСЭУТЖ) формируется по критериям, которым должна соответствовать работа и условия ее выполнения; – диагностика степени реализации воспроизводственной функции КСЭУТЖ производится по достигнутому уровню ($K^{\text{КСЭУТЖ}}$); – диагностика степени реализации стимулирующей функции КСЭУТЖ базируется на сопоставлении уровня конкурентоспособности работника ($Y^{\text{конк}}$) с уровнем качества социально-экономических условий трудовой жизни ($K^{\text{КСЭУТЖ}}$) |
| Диагностируемый показатель | <p>Уровень качества социально-трудовых условий трудовой жизни ($Y^{\text{КСЭУТЖ}}$):</p> <ul style="list-style-type: none"> – <i>комфортный</i>, обеспечивающий комфортный социально-экономический климат предприятия; – <i>приемлемо допустимый</i>, обеспечивающий нормальный социально-экономический климат предприятия; – <i>проблемный</i> уровень, обеспечивающий неблагоприятный социально-экономический климат предприятия |

| Параметры | Характеристика параметров |
|------------------------|--|
| Целевое предназначение | Диверсифицированное: – мониторинг КСЭУТЖ и, соответственно, СЭК предприятия; – формирование профиля приоритетности параметров достойного КСЭУТЖ; – выявление степени реализации воспроизводственной и стимулирующих функций КСЭУТЖ; – обоснование управленческих решений, нацеленных на нормализацию ($Y^{КСЭУТЖ}$) и реализацию качеством социально-экономических условий трудовой жизни его основных функций |

Алгоритм реализации методики предполагает последовательное выполнение восьми этапов.

Первый этап – формирование перечня параметров КСЭУТЖ, характеризующих достойный труд (соответственно, благоприятный – комфортный и (или) нормальный – социально-экономический климат).

Поскольку в научной среде все еще не достигнуто единство мнений относительно слагаемых достойного труда, логичным представляется подход, базирующийся на обосновании перечня требований, которым должны соответствовать параметры достойного КСЭУТЖ.

Классическим примером такого подхода является предложенная систематизация критериев [9]:

- 1) работа должна быть интересной, т.е. характеризоваться высшим уровнем организации и содержательности труда;
- 2) работники должны получать справедливое вознаграждение за труд и признание своего труда;
- 3) работа должна осуществляться в безопасных и здоровых условиях труда;
- 4) надзор со стороны руководства должен быть минимальным, но осуществляться всегда, когда в нем возникает необходимость;
- 5) обеспечение возможности использования работниками социально-бытовой инфраструктуры предприятия, включая бытовое и медицинское обслуживание;
- 6) участие рабочих в принятии решений, затрагивающих их работу и интересы;
- 7) обеспечение работнику гарантий работы (правовая защищенность), возможности профессионального роста и развития дружеских взаимоотношений с коллегами.

Согласно авторскому видению для диагностики уровня достойного качества труда может быть использован перечень параметров [10], представленных равным количеством профильных индикаторов (табл. 4).

Второй этап – анкетирование респондентов (работников и (или) руководителей предприятия).

Необходимо подчеркнуть, что в основу анкеты положен принцип индикативного структурирования анализируемых параметров достойного тру-

да. Например, достигнутый уровень параметра «Содержание и организация труда» диагностируется по результатам оценки следующих профильных индикаторов (табл. 4):

- выполняемые функциональные обязанности соответствуют образовательному и квалификационному уровню работника;
- содержание труда способствует профессиональному развитию, созданию ощущения его значимости;
- организация труда обеспечивает возможность самостоятельного планирования работы, возможность участия в принятии решений, затрагивающих работу и интересы персонала, и т.д.

Таблица 4. Анализируемые параметры и индикаторы КСЭУТЖ персонала предприятия

| Параметры КСЭУТЖ | Профильные индикаторы КСЭУТЖ |
|-----------------------------------|--|
| 1. Содержание и организация труда | Выполняемые функциональные обязанности соответствуют образовательному и квалификационному уровню работника. Содержание труда способствует профессиональному развитию, созданию ощущения его значимости. Организация труда обеспечивает возможность самостоятельного планирования работы, возможность участия в принятии решений, затрагивающих работу и интересы персонала |
| 2. Рабочее место | Регулярно проводится аттестация рабочего места по условиям труда. Комфортные условия (хорошая мебель, современная оргтехника). Предусматривает обеспечение служебным транспортом, автостоянкой |
| 3. Система стимулирования труда | Хороший (достойный) оклад (тарифная ставка). Зависимость уровня заработной платы от индивидуальной результативности труда. Обоснованная система премирования |
| 4. Трудовой коллектив | Хороший психологический климат в коллективе. Нормальные отношения с администрацией. Позитивная трудовая мотивация |
| 5. Служебная карьера | Возможность планирования карьеры. Объективная оценка и аттестация персонала. Продвижение работников по заслугам |
| 6. Руководство предприятия | Доверие к руководителям. Стабильная кадровая политика. Обоснованно-необходимый надзор со стороны руководства |
| 7. Социальные блага | Предоставление социального пакета, сформированного «по принципу кафе». Возможность получения льготных кредитов для покупки жилья и (или) транспорта. Выплата материальной помощи |
| 8. Социальные гарантии | Страхование жизни работников. Выплата гарантированных пособий. Предоставление отпуска по графику |
| 9. Развитость организационной | Преданность работников предприятию. Регулярное проведение коллективных мероприятий. |

| | |
|----------------------------------|--|
| культуры | Система общих корпоративных ценностей |
| 10. Соблюдение трудовых гарантий | Соблюдение прав личности и трудовых гарантий. Эффективное функционирование комиссий по трудовым спорам. Полное выполнение коллективных договоров |

В инструкции по заполнению анкеты респондентам предлагается напротив каждого анализируемого индикатора поставить соответствующий буквенный символ:

- символ «А», соответствующий отличной оценке индикатора (5 баллов);
- символ «Б», ассоциируемый с нормальной (удовлетворительной) оценкой индикатора (3 балла);
- символ «В», сигнализирующий о проблемных моментах (1 балл).

Третий этап – обработка результатов анкетирования, сопряженная с расчетом частных (по 10 анализируемым параметрам КСЭУТЖ) уровней ($y_i^{\text{КСЭУТЖ}}$):

а) расчет средней балльной оценки профильных индикаторов i -го параметра КСЭУТЖ ($B_i^{\text{КСЭУТЖ}}$);

б) расчет частного уровня КСЭУТЖ, исходя из того, что максимальная оценка индекса, соответствующая символу «А», равна 5 баллам:

$$y_i^{\text{КСЭУТЖ}} = \frac{B_i^{\text{КСЭУТЖ}}}{B_{\text{MAX}}^{\text{КСЭУТЖ}}} = \frac{B_i^{\text{КСЭУТЖ}}}{5}.$$

Очевидно, что если профильные индексы получают при оценке 5 4,4 балла, средняя балльная оценка частного (i -го) параметра КСЭУТЖ ($B_i^{\text{КСЭУТЖ}}$) составит 4,33 балла, частный уровень КСЭУТЖ ($y_i^{\text{КСЭУТЖ}}$) – 0,87.

Четвертый этап – определение относительной значимости частных параметров качества социально-экономических условий трудовой жизни ($d_i^{\text{КСЭУТЖ}}$).

Для реализации данного этапа возможно использовать:

- 1) метод экспертных оценок;
- 2) метод, базирующийся на идее построения мотивационного профиля Ш. Ричи и П. Мартин [11, с. 16–26];
- 3) метод парного сравнения частных параметров КСЭУТЖ (табл. 5).

Таблица 5. Результаты оценки частных параметров КСЭУТЖ методом парного сравнения (условный пример)

| | № 1 | № 2 | № 3 | № 4 | № 5 | № 6 | № 7 | № 8 | № 9 | № 10 | Σ | $d_i^{\text{КТЖ}}$ |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|----------|--------------------|
| № 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 15 | 0,15 |
| № 2 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 10 | 0,10 |
| № 3 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 11 | 0,11 |
| № 4 | 0 | 0 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 13 | 0,13 |
| № 5 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 5 | 0,05 |
| № 6 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 7 | 0,07 |
| № 7 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 9 | 0,09 |
| № 8 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 2 | 11 | 0,11 |
| № 9 | 0 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 10 | 0,10 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----------|-----|------|
| № 10 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 9 | 0,09 |
| Итого | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | 100 | 1,00 |

В частности, в основу метода парного сравнения положен принцип: если сравниваемые показатели равноценны, каждому присваивается 1 балл; если нет, то более значимый параметр получает 2 балла, а менее значимый – 0 баллов. Представляется, что по диагонали выставяются единицы, поскольку каждый из 10 параметров КСЭУТЖ (табл. 4) сравнивается сам с собой.

Как отмечалось ранее, для оценки относительной значимости частных параметров КСЭУТЖ ($d_i^{\text{КСЭУТЖ}}$) возможно использовать идею [11, с. 16–26], положенную в основу построения «мотивационного профиля». Инструментом сбора анализируемой информации в авторской методике служит анкета респондента, аккумулирующая 10 вопросов-утверждений, каждое из которых содержит 3 варианта ответа, идентичных частным параметрам КСЭУТЖ [12].

Заполнение анкеты проводится в соответствии со следующей инструкцией: «Вам нужно распределить 9 баллов между тремя вариантами каждого из утверждений, обозначенных буквами: А, Б, В. Если Вам кажется, что один из вариантов наиболее важен для вас, оцените его в 9 баллов; если Вы полагаете его вовсе не существенным, не присуждайте ему ни одного балла; в остальных случаях постарайтесь по собственному усмотрению распределить все 9 баллов между пятью предложенными в каждом утверждении вариантами. Для получения наилучших результатов на вопросы следует отвечать быстро, не раздумывая подолгу».

Анкета респондента (фрагмент)

1. При трудоустройстве отдам предпочтение предприятию, на котором:

- А. Есть возможность планирования карьеры.
- Б. Регулярно проводится аттестация рабочего места по условиям труда.
- В. Осуществляется обоснованно необходимый надзор со стороны руководства предприятия.

2. Для меня очень важно, чтобы в процессе трудовой деятельности:

- А. Организация труда обеспечивала возможность самостоятельного планирования работы, возможность участия в принятии решений, затрагивающих работу и интересы персонала.

- Б. Реализовывалась позитивная трудовая мотивация.

- В. Осуществлялось соблюдение прав личности и трудовых гарантий.

3. Главными критериями успешного трудоустройства считаю:

- А. Хороший (достойный) оклад (тарифная ставка).
- Б. Предоставление отпуска по графику.
- В. Возможность получения льготных кредитов для покупки жилья и (или) транспорта.

4. Никогда не устраюсь на предприятие, на котором отсутствуют:

- А. Доверие к руководителям.
- Б. Обоснованная система премирования.

В. Система общих корпоративных ценностей.

5. К индикаторам благополучного предприятия отношу:

А. Хороший психологический климат в коллективе.

Б. Полное выполнение коллективных договоров.

В. Объективную оценку и аттестацию персонала.

6. Желательно, чтобы на моем рабочем месте:

А. Выполняемые функциональные обязанности соответствовали образовательному и квалификационному уровню работника.

Б. Были созданы комфортные условия (хорошая мебель и др.).

В. Реализовывалась зависимость уровня заработной платы от индивидуальной результативности труда.

7. Мне бы очень хотелось, чтобы на предприятии:

А. Регулярно проводились коллективные мероприятия.

Б. Осуществлялось страхование жизни работников.

В. Реализовывалась стабильная кадровая политика.

8. Считаю социально ориентированным предприятие, на котором:

А. Социальный пакет сформирован «по принципу кафе».

Б. Осуществляется выплата гарантированных пособий.

В. Эффективно функционирует комиссия по трудовым спорам.

9. Считаю недопустимым отсутствие на предприятии:

А. Нормальных отношений с администрацией (руководством).

Б. Карьерного продвижения работников по заслугам.

В. Выплаты материальной помощи работникам.

10. Считаю, что эффективность труда повышается, если:

А. Работники преданы предприятию.

Б. Содержание труда способствует профессиональному развитию работников.

В. Работники обеспечены служебным транспортом.

Результаты выполненного исследования представляются в типовой табличной форме (табл. 6).

Таблица 6. Профиль приоритетности параметров КСЭУТЖ (условный пример)

| Утверждения | Параметры качества социально-экономических условий трудовой жизни | | | | | | | | | |
|--------------|---|---|----|---|----|---|---|---|---|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1 | | 2 | | | 5 | 2 | | | | |
| 2 | 3 | | | 3 | | | | | | 3 |
| 3 | | | 4 | | | | 3 | 2 | | |
| 4 | | | 5 | | | 2 | | | 2 | |
| 5 | | | | 2 | 4 | | | | | 3 |
| 6 | 2 | 1 | 6 | | | | | | | |
| 7 | | | | | | 5 | | 2 | 2 | |
| 8 | | | | | | | 3 | 2 | | 4 |
| 9 | | | | 2 | 5 | | 2 | | | |
| 10 | 3 | 3 | | | | | | | 3 | |
| Итого, баллы | 8 | 6 | 15 | 7 | 14 | 9 | 8 | 6 | 7 | 10 |

| | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|-----|-----|------|-----|------|------|-----|-----|-----|------|
| Ранг параметра | 5 | 7 | 1 | 6 | 2 | 4 | 5 | 7 | 6 | 3 |
| Относительная значимость, % | 8,9 | 6,7 | 16,7 | 7,8 | 15,5 | 10,0 | 8,9 | 6,7 | 7,7 | 11,1 |

Пятый этап – расчет достигнутого уровня качества социально-экономических условий трудовой жизни (как средневзвешенной частных уровней КСЭУТЖ):

$$Y^{КСЭУТЖ} = \sum_{i=1}^n Y_i^{КСЭУТЖ} \times d_i^{КСЭУТЖ}.$$

Шестой этап – диагностика достигнутых работниками уровней конкурентоспособности (индивидуальных и/или средневзвешенных).

Для выполнения данного этапа может быть использована любая типовая методика, адекватная сложившимся условиям хозяйствования и требованиям, предъявляемым к наемной рабочей силе.

Седьмой этап – диагностика степени реализации воспроизводственной и стимулирующей функций КСЭУТЖ.

Восьмой этап – обоснование адресных управленческих решений по регулированию уровня и степени реализации основных функций КСЭУТЖ.

Для апробации представленного методического инструментария было выбрано одно из ведущих предприятий г. Бийска – НП «Алтайский биофармацевтический кластер» (НП АБФК), руководство которого «дало добро» на апробацию методики функционального анализа КСЭУТЖ персонала.

По договоренности с директором НП АБФК указанное предприятие условимся называть «предприятием базового эксперимента (ПБЭ)».

Персонал ПБЭ был разбит на две категориальные группы: административно-управленческий персонал (АУП) и рабочие (Р). По результатам экспертных оценок были обоснованы следующие функциональные уровни КСЭУТЖ (частные – $Y_i^{КСЭУТЖ}$ и интегральный – $Y^{КСЭУТЖ}$), позволяющие выявить степень реализации воспроизводственной функции КСЭУТЖ (см. табл. 3):

- *комфортный* уровень (от 0,90 до 1,00);
- *приемлемо допустимый* уровень (от 0,60 до 0,89);
- *проблемный* уровень (от 0,20 до 0,59).

Сводные результаты функциональной оценки качества социально-экономических условий трудовой жизни персонала ПБЭ (табл. 7) представлены в разрезе выделенных категорий работников.

По результатам анализа правомерно заключить, что воспроизводственная функция КСЭУТЖ в обеих группах респондентов реализуется полностью, поскольку все частные и интегральные показатели КСЭУТЖ соответствуют приемлемо допустимому или даже комфортному уровню.

Для оценки уровня конкурентоспособности персонала использовалась методика [13], ориентированная на внедрение в систему управления персоналом компетентностного подхода. Не детализируя подробности оценки, подчеркнем, что уровни конкурентоспособности анализируемых групп персонала ПБЭ составили: у АУП – 0,86; у рабочих – 0,67.

Нетрудно подсчитать, что индекс соответствия КСЭУТЖ административно-управленческого персонала ПБЭ составляет:

$$I_{\text{соот}}^{\text{КСЭУТЖ}} = \frac{y^{\text{КСЭУТЖ}}}{y^{\text{конк}}} = \frac{0,82}{0,86} = 0,95.$$

Соответственно, рабочих предприятия базового эксперимента:

$$I_{\text{соот}}^{\text{КСЭУТЖ}} = \frac{0,76}{0,67} = 1,13.$$

Таким образом, стимулирующая функция КСЭУТЖ реализуется у административно-управленческого персонала полностью (отклонение сопоставляемых параметров составляет 5,0%), а у рабочих – частично (аналогичное отклонение – 13,0%).

Таблица 7. Сводные результаты функционального анализа качества социально-экономических условий трудовой жизни персонала предприятия базового эксперимента

| Параметры КСЭУТЖ | АУП | | Рабочие | |
|--|----------------------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|
| | $d_i^{\text{КСЭУТЖ}}$, д.ед. | $y_i^{\text{КСЭУТЖ}}$ | $d_i^{\text{КСЭУТЖ}}$, д.ед. | $y_i^{\text{КСЭУТЖ}}$ |
| 1. Содержание и организация труда | 0,12 | 0,84 | 0,10 | 0,85 |
| 2. Рабочее место | 0,08 | 0,94 | 0,08 | 0,75 |
| 3. Система стимулирования труда | 0,16 | 0,75 | 0,16 | 0,62 |
| 4. Трудовой коллектив | 0,08 | 0,88 | 0,10 | 0,86 |
| 5. Служебная карьера | 0,14 | 0,70 | 0,08 | 0,72 |
| 6. Руководство предприятия | 0,10 | 0,92 | 0,08 | 0,80 |
| 7. Социальные блага | 0,09 | 0,80 | 0,12 | 0,75 |
| 8. Социальные гарантии | 0,07 | 0,84 | 0,10 | 0,75 |
| 9. Развитость организационной культуры | 0,06 | 0,75 | 0,06 | 0,78 |
| 10. Соблюдение трудовых гарантий | 0,10 | 0,92 | 0,12 | 0,82 |
| Итого | 1,00 | 0,82 | 1,00 | 0,76 |

Представляется, что предложенный функциональный подход к диагностике качества социально-экономических условий трудовой жизни персонала, сопряженный с выявлением степени реализации воспроизводственной и стимулирующей функций КСЭУТЖ, открывает новые аспекты исследования этой сложной социально-экономической категории.

Литература

1. Потуданская В.Ф., Лантушенко Л.С. Повышение эффективности труда в условиях управления качеством трудовой жизни. М. : Экономика, 2014. 162 с.
2. Андрухов В.А. Качество трудовой жизни – основа повышения эффективности труда // В мире научных открытий. 2011. № 6 (18). С. 11–22.
3. МОТ: Достойный труд : доклад Генерального директора. Международная конференция труда, 87-я сессия. Женева, 1999. С. 3–4.
4. ILO. 2004. Decent Work: A development paradigm. URL: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/research/policy.htm>

5. ILO. 2004. Decent Work: The policy process. URL: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/research/policy.htm>
6. Костин Л.А. Достойный труд в XXI веке // Достойный труд – высшая цель и жизненная необходимость: круглый стол «Достойный труд в XXI веке». 25 ноября 2005 г. Юбилейные Ломоносовские чтения, посвященные 250-летию Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова. М. : ТЕИС, 2005. С. 16.
7. Зонова О.В., Нехода Е.В. Качество трудовой жизни в Российской Федерации: измерение и оценка: монография. М. : Экспертно-консалтинговый центр «Профессор», 2017. 232 с.
8. Горскина Л.С. Качество трудовой жизни на промышленных предприятиях – миф или реальность // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2017. № 2 (96).
9. Seashore St.E. The Future of Work: How It May Change and What It May Mean // Industrial and Labor Relations Report. Fall 1975. P. 14–16.
10. Миляева Л.Г. Методические аспекты выявления профиля приоритетности параметров качества трудовой жизни персонала предприятий // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2018. № 5 (ч. 1). С. 51–54.
11. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: учеб. пособие для вузов / пер. с англ. под ред. проф. Е.А. Климова. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. 399 с.
12. Миляева Л.Г. Теоретико-методические подходы и методики комплексного анализа качества трудовой жизни персонала предприятий // Социально-экономические исследования. 2019. № 1 (34). С. 6–18.
13. Миляева Л.Г., Бавыкина Е.Н. Управление конкурентоспособностью персонала в условиях реализации компетентного подхода. Новосибирск : Сибирское университетское издательство, 2015. 186 с.

Methodological Aspects of Diagnostics of the Social and Economic Climate of Enterprises

Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics. 2019. 47. pp. 195–209.

DOI: 10.17223/19988648/47/15

Larisa G. Milyaeva, Biysk Technological Institute (Branch) of Polzunov Altai State Technical University (Biysk, Russian Federation). E-mail: lgm17@mail.ru

Keywords: quality of social and economic conditions of labor life, decent work, recovery and stimulating functions of quality of social and economic conditions of labor life, methodological tools.

In the conditions of a socially oriented economy, the safe social and economic climate of an enterprise is of particular importance as it is identified with one of the most important indicators of competitiveness and/or rating assessment of an economic entity. Meanwhile, sociological polls of hired workers revealed some discrepancies in the interpretation of the definition of the social and economic climate of an enterprise and, respectively, in the list of the parameters associated with it. Relying on the essence of the categories “quality of labor life” and “quality of employment” for the diagnostics of the social and economic climate of the enterprise, it is proposed to use a compiled definition “quality of social and economic conditions of labor life”, which accumulates parameters of decent work. The article presents an original technique of the functional analysis of the quality of social and economic conditions of labor life. The technique aims to identify the extent of the implementation of the reproducing and stimulating functions of this quality. The article emphasizes the diversified purpose of the technique: monitoring of the quality of social and economic conditions of personnel’s labor life and, respectively, the social and economic climate of the enterprise; prioritizing of parameters of a decent quality of social and economic conditions of labor life, substantiation of recommendations on managing the quality of social and economic conditions of labor life. On illustrative examples, stages of the technique’s implementation are illustrated. The final

part of the article presents and analyzes the results of a pilot approbation of the technique. The results confirmed the technique's adequacy to the purpose and proved the legitimacy of its replication in relevant editions.

References

1. Potudanskaya, V.F. & Lantushenko, L.S. (2014) *Povyshenie effektivnosti truda v usloviyakh upravleniya kachestvom trudovoy zhizni* [Improving labor efficiency in the context of managing the quality of working life]. Moscow: Ekonomika.
2. Andrukhov, V.A. (2011) *Kachestvo trudovoy zhizni – osnova povysheniya effektivnosti truda* [The quality of labor life as the basis for increasing labor efficiency]. *V mire nauchnykh otkrytiy*. 6 (18). pp. 11–22.
3. ILO. (1999) Decent work: rep. of the Director-General. *Intern. Labour conf.*, 87th. Geneva: Intern. Labour Office. pp. 3–4. (In Russian).
4. ILO. (2004) *Decent Work: A development paradigm*. [Online] Available from: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/research/policy.htm>.
5. ILO. (2004) *Decent Work: The policy process*. [Online] Available from: <http://www.ilo.org/public/eng-lish/bureau/inst/research/policy.htm>.
6. Kostin, L.A. (2005) [Decent work in the twenty-first century]. *Dostoinnyy trud – vysshaya tsel' i zhiznennaya neobkhodimost': kruglyy stol "Dostoinnyy trud v XXI veke"*. 25 noyabrya 2005 g. Yubileynye Lomonosovskie chteniya, posvyashchennye 250-letiyu Moskovskogo gosudarstvennogo universiteta im. M.V. Lomonosova [Decent work as the highest goal and vital necessity: A round table "Decent work in the twenty-first century". November 25, 2005. Anniversary Lomonosov readings dedicated to the 250th anniversary of Lomonosov Moscow State University]. Moscow: TEIS. p. 16. (In Russian).
7. Zonova, O.V. & Nekhoda, E.V. (2017) *Kachestvo trudovoy zhizni v Rossiyskoy Federatsii: izmerenie i otsenka* [The quality of labor life in the Russian Federation: measurement and evaluation]. Moscow: Ekspertno-konsaltingovyy tsentr "Professor".
8. Gorskina, L.S. (2017) Quality of working life on industrial enterprises – a myth or reality. *Upravlenie ekonomicheskimi sistemami – Management of Economic Systems*. 2 (96). (In Russian).
9. Seashore, St.E. (1975) The Future of Work: How It May Change and What It May Mean. *Industrial and Labor Relations Report*. Fall. pp. 14–16.
10. Milyaeva, L.G. (2018) Metodicheskie aspekty vyyavleniya profilya prioritnosti parametrov kachestva trudovoy zhizni personala predpriyatiy [Methodological aspects of identifying the priority profile of the quality parameters of the labor life of enterprise personnel]. *Konkurentosposobnost' v global'nom mire: ekonomika, nauka, tekhnologii*. 5 (1). pp. 51–54.
11. Ritchie, S. & Martin, P. (2004) *Upravlenie motivatsiyey* [Motivation management] Translated from English. Moscow: YuNITI-DANA.
12. Milyaeva, L.G. (2019) Teoretiko-metodicheskie podkhody i metodiki kompleksnogo analiza kachestva trudovoy zhizni personala predpriyatiy [Theoretical and methodological approaches and methods of a comprehensive analysis of the quality of labor life of enterprise personnel]. *Sotsial'no-ekonomicheskie issledovaniya*. 1 (34). pp. 6–18.
13. Milyaeva, L.G. & Bavykina, E.N. (2015) *Upravlenie konkurentosposobnost'yu personala v usloviyakh realizatsii kompetentnostnogo podkhoda* [Managing the competitiveness of staff in the implementation of a competency-based approach]. Novosibirsk: Sibirskoe universitetskoe izdatel'stvo.