

администрации по их предоставлению и возможностей бюджета по покрытию финансовой ответственности в случае наступления гарантийных случаев.

Кроме того в рамках системы управления долгом осуществляется учет всей имеющейся информации о прямых и условных обязательствах.

T. N. Bespalova, Post-graduate, Kalashnikov Izhevsk State Technical University

On Necessity of Reforming the Problems of Debt Management System in Budgetary Policy of the Russian Federation's Subject

Now the Federal legislation regulates the system of the Russian Federation's subject public debt management only in general, leaving indifferently existing shortcomings of a region debt management system. In this regard the author offers actions for reforming debt policy problems within a system of regional finance management.

Key words: debt market, regional debt management system, budget deficit.

УДК 338.45(045)

А. А. Колесникова, аспирант, Ижевский государственный технический университет имени М. Т. Калашникова
Г. А. Лобанова, кандидат экономических наук, доцент, Ижевский государственный технический университет имени М. Т. Калашникова

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ БИЗНЕСА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Описывается методика оценки социальной ответственности бизнеса промышленных организаций.

Ключевые слова: социальная ответственность бизнеса, методика оценки уровня социальной ответственности, заинтересованные группы.

Современный этап социально-экономического развития России требует поиска нового пути развития промышленных организаций, поскольку именно такие предприятия являются основным экономическим потенциалом страны.

Анализ современных экономических тенденций развития промышленных организаций свидетельствует о возрастающей роли социальной ответственности бизнеса [9]. Ценность социальной ответственности бизнеса состоит в минимизации негативных последствий производственной деятельности организаций, в формировании атмосферы предсказуемости, доверия и общих ценностей в обществе. В этой связи изучение проблем, связанных с реализацией и оценкой социальной ответственности бизнеса на отечественных промышленных предприятиях, является своевременным и весьма актуальным.

Разработанная методика оценки социальной ответственности бизнеса промышленных предприятий позволит выявить направления усовершенствования деятельности организации. Суть методики состоит в определении степени удовлетворенности потребностей заинтересованных групп на основе системы показателей. На основе анализа были выделены основные группы заинтересованных лиц, к которым относятся работники организации, потребители, бизнес-партнеры, органы государственной власти и местного самоуправления. Данная методика имеет следующую структуру и показатели оценки.

Раздел 1. Работники организации

Подраздел 1.1. Социальная структура коллектива

1.1.1. Коэффициент использования рабочих по квалификации

$$K_{н.р} = q / q_u,$$

где q – средний разряд рабочих; q_u – средний разряд работ, выполняемых рабочими [2, 8].

1.1.2. Коэффициент образовательного уровня рабочих и специалистов

$$K_{об.ур.р} = \frac{\sum_i^n B_i N_{pi}}{N_p},$$

где B_i – балл, соответствующий i -му уровню образования; N_{pi} – количество рабочих, имеющих i -й уровень образования, чел.; N_p – общая численность рабочих, чел.; n – количество i -х образовательных уровней [2, 4].

Аналогично рассматривается коэффициент образовательного уровня специалиста $K_{об.ур.с}$:

$$K_{об.ур.с} = \frac{\sum_i^n B_i N_{ci}}{N_c},$$

где N_{ci} – количество специалистов, имеющих i -й уровень образования, чел. [2].

1.1.3. Коэффициент повышения квалификации кадров

$$K_{1.1.3} = \frac{N_n}{N},$$

где N_n – количество работников, прошедших курсы повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров не менее 1 раза за последние 5 лет, чел.; N – общее количество работников, чел. [2, 8].

1.1.4. Коэффициент стабильности кадров

$$K_{\text{ст. кадр}} = \frac{N_5}{N},$$

где N_5 – численность работников со стажем работы в данной организации 5 и более лет; N – общая численность работающих, чел. [2, 3].

Подраздел 1.2. Условия труда и культурно-бытовые условия

1.2.1. Коэффициент соответствия рабочих мест типовым требованиям

$$K_{1.2.1} = \frac{M_a}{M_o},$$

где M_a – количество рабочих мест, соответствующих требованиям охраны труда (по уровню шума, вибрации, света, загазованности и т. д.); M_o – общее количество рабочих мест [6].

1.2.2. Коэффициент обеспеченности санитарно-бытовыми помещениями

$$K_{\text{с-б.п}} = \frac{1}{n} \sum_i^n \frac{A_{\text{фи}}}{A_{\text{ни}}},$$

где $A_{\text{фи}}$, $A_{\text{ни}}$ – соответственно, фактическое и нормативное количество санитарно-гигиенических устройств i -го вида (умывальников, гардеробов, туалетных точек и т. д.), ед. Для крупных организаций рекомендуется определять данный коэффициент по каждому производству, дочерним предприятиям, филиалам и т. д. В этом случае используется показатель, имеющий наименьшее значение [6].

1.2.3. Коэффициент условий производственного быта

$$K_{\text{п.б}} = \frac{1}{n} \sum_i^n \frac{B_{\text{фи}}}{B_{\text{ни}}},$$

где $B_{\text{фи}}$, $B_{\text{ни}}$ – соответственно, фактическое и нормативное количество наименований i -го вида производственного быта (мест в столовой, объектов бытового обслуживания и т. д.), ед. [6].

Подраздел 1.3. Оплата и дисциплина труда

1.3.1. Коэффициент разрыва средней заработной платы по организации и зарплаты руководителя

$$P = \frac{\overline{ЗП}_{\text{рук}}}{\overline{ЗП}_{\text{раб}}},$$

где $\overline{ЗП}_{\text{рук}}$ – средняя заработная плата руководителя за период, руб.; $\overline{ЗП}_{\text{раб}}$ – средняя заработная плата работников организации за период, руб. [1].

1.3.2. Коэффициент разрыва средней заработной платы в организации и отрасли

$$Q = \frac{\overline{ЗП}_{\text{отр}}}{\overline{ЗП}_{\text{раб}}},$$

где $\overline{ЗП}_{\text{отр}}$ – средняя заработная плата по отрасли за период в пределах региона, руб.; $\overline{ЗП}_{\text{раб}}$ – средняя заработная плата работников по организации за период, руб.

1.3.3. Коэффициент уровня трудовой дисциплины

$$ТД = \frac{\Pi_n}{\text{Ч}_{\text{сс}}},$$

где Π_n – количество человеко-дней, потерянных в результате прогулов, чел.-дн.; $\text{Ч}_{\text{сс}}$ – среднесписочная численность работников, чел. [7].

Раздел 2. Органы государственной власти и местного самоуправления

Подраздел 2.1. Выплата налогов

2.1.1. Полнота выплаты налогов

$$K_{2.1.1} = \frac{H_{\text{выпл}}}{H},$$

где $H_{\text{выпл}}$ – сумма выплаченных налогов, руб.; H – сумма начисленных налогов организации за период, руб.

2.1.2. Своевременность выплаты налогов

$$K_{2.1.2} = \prod_{i=1}^n \text{ПР}_n,$$

где ПР_n – просрочка по каждому виду налогов в баллах.

Подраздел 2.2. Занятость работоспособного населения

2.2.1. Коэффициент занятости трудоспособного населения

$$K_{2.2.1} = \frac{B_{\text{рег}}}{P_{\text{высв}}},$$

где $B_{\text{рег}}$ – коэффициент безработицы в регионе; $P_{\text{высв}}$ – коэффициент высвободившихся работников в организации.

Подраздел 2.3. Охрана окружающей среды

2.3.1 Коэффициент охраны окружающей среды

$$K_{2.3.1} = \frac{1}{4} \sum_{i=1}^n \frac{B_{\text{норм}i}}{B_{\text{общ}i}},$$

где $B_{\text{норм}i}$ – загрязняющие выбросы организации в пределах норм по i -му виду выбросов, т; $B_{\text{общ}i}$ – общее количество выбросов организации по i -му виду выбросов, т [5].

Подраздел 2.4. Социальная инфраструктура

2.4.1. Коэффициент социальной инфраструктуры

Данный коэффициент рассчитывается по наличию объектов социальной инфраструктуры, разделенных по группам в соответствии с социальной на-

правленностью. Если у организации присутствуют объекты социальной инфраструктуры данной группы, коэффициент K_n принимает значение 0,2, если нет, то $K_n = 0$.

Для определения коэффициента $K_{2.4.1}$ необходимо сложить баллы по каждой группе объектов социальной инфраструктуры:

$$K_{2.4.1} = K1 + K2 + K3 + K4 + K5.$$

2.5. Использование труда инвалидов

2.5.1. Коэффициент использования труда инвалидов

$$K_{2.5.4} = \frac{\%_{\text{инв.орг}}}{\%_{\text{инв.рег}}},$$

где % инв. орг – процент работающих в организации инвалидов; % инв. рег – процент инвалидов в регионе [2].

Раздел 3. Потребители

3.1. Удовлетворенность потребителей

3.1.1. Коэффициент соответствия качества товара заявленным характеристикам

$$K_{3.1.1} = \frac{1}{1 + D_{\text{реклам}}},$$

где $D_{\text{реклам}}$ – доля рекламаций, предъявленных организации по продукции в общем объеме проданной продукции за период [2].

3.2. Своевременность выполнения обязательств перед потребителями

3.2.1. Коэффициент своевременности выполнения взятых на себя обязательств перед потребителями

$$K_{3.2.1} = \frac{1}{1 + D_{\text{просроч}}},$$

где $D_{\text{просроч}}$ – доля просроченных обязательств организации в общем количестве взятых на себя обязательств перед потребителями [2].

Раздел 4. Бизнес-партнеры

4.1. Поставщики

4.1.1. Коэффициент удовлетворенности поставщиков

$$K_{4.1.1} = \frac{1}{1 + D_{\text{п}}},$$

где $D_{\text{п}}$ – доля заключенных договоров, по которым поданы претензии в общем объеме заключенных договоров [2].

4.2. Кредиторы

4.2.1. Коэффициент удовлетворенности кредиторов

$$K_{4.2.1} = \frac{1}{1 + D_{\text{к}}},$$

где $D_{\text{к}}$ – доля просроченных кредитов в общем объеме кредитов организации [2].

По каждому показателю имеется система оценки, уровень которой сравнивается с эталонным значением, равным 1. Чем меньше данная оценка, тем в меньшей степени удовлетворено соответствующее требование.

Такой анализ проводится по каждому направлению внутри группы и по всей организации в целом, затем определяются приоритетные направления решения социальных вопросов, и выстраивается стратегия повышения уровня социальной ответственности. Если в как-то группе интегральный показатель равен 1, то необходимо осуществлять меры по поддержке данного показателя на этом уровне.

Таким образом, организация может отслеживать динамику своей социальной ответственности по каждой группе в отдельности во времени, учитывать отклонения и по каждому направлению и вовремя реагировать на изменения, корректируя стратегию развития промышленной организации. Данная методика охватывает все сферы деятельности организации, в том числе и качество продукции, ее безопасность и экологичность. Поддержание всех показателей по данной методике на высоком уровне и своевременная реакция на изменения оценок позволит организации привлечь большее количество потребителей и составить достойную конкуренцию иностранным производителям.

Библиографические ссылки

1. Котляров Д. А. Стратегическая оценка социальной ответственности промышленных предприятий : дис. ... канд. экон. наук. – М., 2006.
2. Кузнецов А. Л. Стратегия социального развития коллектива в трансформационной экономике : дис. ... канд. экон. наук. – Екатеринбург, 2000.
3. Методические рекомендации по разработке планов социального развития коллективов строительно-монтажных организаций на 1981–1985 гг. – М., 1982. – С. 112–119.
4. Неймер Ю. Л. Управление социальным развитием отрасли. – М. : Экономика, 1986. – С. 167.
5. Расчет платы за негативное воздействие на окружающую среду : приказ Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору от 27.03.2008 № 182 (приложение 1).
6. СНиП 2.09.04–87*. Административные и бытовые помещения.
7. Солодовникова Е. Ф. Социально-экономические основы развития промышленных предприятий (по материалам Уральского региона). – Екатеринбург : Ин-т экон. УрО РАН, 1999. – С. 81.
8. Управление трудовыми ресурсами : справ. пособие / под ред. Л. А. Костина. – М. : Экономика, 1987. – С. 157.
9. Лобанова Г. А. Развитие форм социализации бизнеса в России // Вестник ИжГТУ. – 2012. – № 2(54). – С. 96–101.

A. A. Kolesnikova, Post-graduate, Kalashnikov Izhevsk State Technical University

G. A. Lobanova, PhD in Economics, Associate Professor, Kalashnikov Izhevsk State Technical University

Technique of Assessing the Social Responsibility of Business with Regard to Industrial Enterprises

The paper describes the technique of assessing the social responsibility of business with regard to industrial organizations.

Key words: social responsibility of business, technique of assessing the level of social responsibility, interested groups.