© Т.Г. Плеханова, 2007

УДК 330.1(06)

Т.Г. Плеханова

ОПЫТ ОЦЕНКИ СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ УГЛЕДОБЫВАЮЩЕГО РЕГИОНА

Семинар № 8

В современном мире все большую силу приобретает тенденция, в рамках которой главным фактором устойчивого развития становится человеческий капитал, а вложение в этот капитал рассматриваются не как вспомоществование, а как стратегическая линия, обеспечивающая повышение эффективности экономики. Решающая роль в развитии экономики страны отдается человеку как носителю богатства, что предопределяет максимальное и всестороннее использование человеческих ресурсов. Малые предприятия (МП) имеют особое значение в развитии человеческого капитала, так как могут содействовать не только оптимальной занятости населения, но и полному использованию творческого потенциала работников.

Развитие малого предпринимательства как основы современной рыночной экономики - одна из главных задач социально-экономического развития регионов. Расширение сети малых предприятий и обеспечение их эффективной деятельности преследует две цели: заполнить «ниши» в удовлетворении потребностей населения и производственной сферы в необходимых видах продукции и услуг и создать новые рабочие места.

Целенаправленная работа по развитию МП требует разработки методов оценки его состояния на федеральном, региональном и местном уровне, а также анализа возможных путей повышения его эффективности с точки зрения ускорения перехода к рыночным отношениям и решения связанных с ним трудовых и социальных проблем. Для этого необходимы методики, позволяющие определить фактическое и прогнозируемое влияние МП на достижение названных целей. Вариант подобной методики мы предлагаем на примере МП угледобывающего региона.

Работа по созданию малых предприятий в большинстве случаев ведется в настоящее время путем использования имеющейся материально-технической базы с минимальными затратами средств, без капитального строительства. Зарубежная практика свидетельствует о том, что создание новых рабочих мест в малых фирмах более эффективно в процветающих регионах, причем, как это ни кажется парадоксальным, там, где безработица относительно невелика, а наименьший рост малых фирм отмечается в районах наибольшей безработицы, что связано с особенностями отраслевой структуры экономики региона. Так, по данным Госкомстата за 2004 год в Ростовской области только 8,64 % - доля занятых в малых предприятиях (МП), тогда как в регионах с высоким уровнем развития доля достигает 20-25 %.

Тяжелое положение российской угольной промышленности, связанное с реструктуризацией и приватизацией предприятий, особенно ощутимо в городах Российского Восточного Донбасса. Закрытие ОАО «Ростовуголь» привело к высвобождению большого числа горных специалистов. Создание малых предприятий в этом регионе с использованием высококвалифицированных кадров – горных инженеров позволяет не только решить задачу создания новых рабочих мест и применить их знания и умения для решения важнейших экологических задач.

Для определения влияния МП на формирование и использование человеческого капитала необходимо выделить следующие детерминанты социальной эффективности, по которым производится оценка деятельности предприятия: доходы, здоровье, образование, охрана труда и экология, мобильность.[1] Определение критериального выражения социальной эффективности фирмы возможно путём выявления частных критериев эффективности и объединения их в один обобщённый. В каждом параметре выделяются те критерии, которые оценивают социальную эффективность малого предприятия.[2]

Вид общей формулы обобщённого критерия социальной эффективности фирмы как функции частных критериев эффективности детерминантов человеческого капитала можно представить как:

$$F = \frac{\sum_{i=1}^{n} fi}{n},$$

где F – обобщенный критерий социальной эффективности, f_i - среднеарифметическое значение каждой детерминанты d_{ij}, n – количество детерминанант, d_{ij} – частный критерий в i-той детерминанте, i – количество частных критериев в детерминанте, j – количество детерминант.

Частный критерий устанавливается равным 1, если состояние характеристики удовлетворительно.

На примере малого предприятия ООО «Квадро» (г.Шахты, Ростовская область) попробуем оценить социальную эффективность фирмы. Это малое предприятие выполняет маркшейдерские работы, которые ранее выполнялись специальными подразделениями ООО «Ростовуголь», а именно профильной съемкой шахтных стволов, проверкой подъемных комплексов, наблюдением за сдвижением земной поверхности и подрабатываемыми сооружениями.

Средний уровень заработной платы за 2004 – 1 полугодие 2005 года составил 6100 руб., что в 2,4 раза превышает прожиточный минимум (d_{11}). По данным Госкомстата Ростовской области средняя заработная плата в малых предприятия составила за 1 полугодие 2005 года около 3000 руб. Индекс заработной платы составил 1.5(d_{12}).

Все сотрудники фирмы «Квадро» имеют высшее образование и владеют компьютерными технологиями (d_{21} и d_{23}). Использование электронных приборов вместо оптических позволяет полностью автоматизировать процесс обработки полевых данных. Отрисовка топографических планов и карт выполняется с помощью компьютерных программ AutoCad, LisCad, Digital, что придает деятельности предприятия инновационный характер(d_{41} и d_{42}). Сотрудники постоянно повышают квалификацию на курсах, посвященным новым программам обработки данных и прошли аттестацию по охране труда (d_{31}). Для полевых работ все сотрудники имеют фирменную спецодежду и обеспечива-

Таблица 1

Оценка характеристик в ООО «Квадро»

Наименование детерминанты социальной эффективности	Частный критерий	Оценка
Заработная плата		
Высокий уровень заработной платы	d_{11}	1
Индекс заработной платы	d_{12}	1
Премии, дополнительные выплаты	d_{13}	0
Производственная подготовка		
Большая сотрудников численность с высшим образованием	d_{21}	1
Подготовка и переподготовка кадров, осуществляемая на производстве	d_{22}	1
Компьютерная грамотность	d_{23}	1
Охрана труда и экология		
Аттестация по охране труда	d_{31}	1
Условия труда и безопасность	d_{32}	1
Экологическая безопасность	d_{33}	0
Инновации		
Электронное оборудование	d_{41}	1
Специализированные компьютерные программы	d_{42}	1
Мобильность		
Командировки	d_{51}	1
Текучесть кадров	d_{52}	0
Доля работников со стажем более 5 лет	d_{53}	1

Таблица 2

Показатели детерминант социальной эффективности ООО «Квадро»

Детерминанты	Значения показателей детерминант
Заработная плата (d_1)	0,66
Производственная подготовка (d_2)	1
Охрана труда и экология(d_3)	0,66
Инновации (d_4)	1
Мобильность(d_5)	0,66
Среднее значение показателей детерминант человеческого капитала	0,80

ются горячими обедами (d_{31}). Работы производятся по Ростовской области в городах: Шахты, Новошахтинск, Гуково. Все сотрудники имеют мобильную связь и производственный транспорт (d_{51} и d_{52}). В том случае, когда показатель характеристики ООО «Квадро» признан удовлетворительным, будем ставить оценку «1», в противном случае – оценку «0» (табл. 1).

Для наглядности отобразим данные из табл. 2 на диаграмме (рис. 1), при этом значения по осям соответствуют

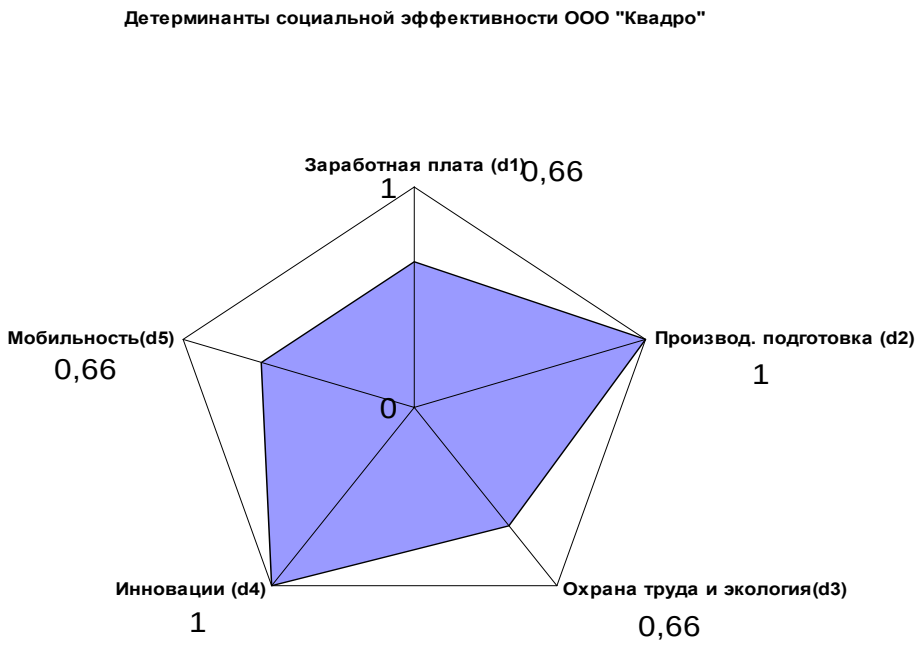

Диаграмма социальной эффективности фирмы «Квадро».

показателям, максимальное значение равно единице.

Интегральные оценки детерминант социальной эффективности ООО «Квадро», приведённые в табл. 2, свидетельствуют о том, что в настоящее время малое предприятие может реализовать большую часть обязательных условий формирования и воспроизводства человеческого капитала, что подтверждает гипотезу о высокой социальной эффективности малых предприятий.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Дьяченко А.В.* Эволюционная трансформация экономики в конкурентоспособную форму. Волгоград.: Изд-во ВолГУ, 1999. 368 с.

2. *Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д.* Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. - СПб.:Наука, 1999.-309 с. ГИАБ

Коротко об авторах

Плеханова Т.Г. – старший преподаватель кафедры «Экономика и право» ШИ ЮРГТУ (НПИ).