

DOI: 10.34680/BENEFICIUM.2025.3(56).39-48

УДК 316.43:331.101.32

JEL J59, J81, M12, M14



ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

МЕТОД ОПРЕДЕЛЕНИЯ УРОВНЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ ИНДЕКСА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ (ESI)

А.Е. Паршуков, Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, Санкт-Петербург, Россия**А.А. Земскова**, Дом детского творчества Красносельского района Санкт-Петербурга, Санкт-Петербург, Россия

Аннотация. В работе уточняется определение системы социального развития персонала предприятия (далее ССРП), а также предлагается системный подход на основе комплекса элементов и их направлений. Авторы выделяют в ССРП три укрупненных элемента социальной среды организации: персонал организации, социальную инфраструктуру и компоненты качества трудовой жизни персонала. Каждый элемент включает в себя несколько направлений работы, которые оцениваются посредством опроса сотрудников для определения ESI (эталонная величина – 5), при этом предлагается использовать варианты ответов, содержащие не количественные оценки, а качественные формулировки. Пятибалльная шкала будет использоваться уже при обработке данных. Учет мнений сотрудников является ключевым аспектом в предлагаемом методе, т.е. субъективная оценка восприятия состояния социальной среды определяет успешность деятельности предприятия в этом направлении управления персоналом. Учет мнений сотрудников – важный фактор успешного управления ССРП, рекомендуется делать акцент на ключевых сотрудниках в зависимости от сферы деятельности компании. ССРП рассматривается унифицировано без учета специфики определенной деятельности, поэтому общая оценка уровня социального развития считается как среднеарифметическая оценок элементов системы, оценка каждого элемента определяется как среднеарифметическое оценок его направлений развития. Делается допущение, что управление социальным развитием является универсальной подсистемой управления персоналом в любой сфере деятельности, тем самым система элементов и их направлений будут идентичны в каждом случае, а данный метод будет полезен различным организациям. В работе приводится фрагмент апробации метода на энергетическом предприятии, адаптированного к его нуждам.

Ключевые слова: метод оценки персонала, социальная политика организации, социальная среда, оценка персонала, оценка уровня социального развития

Для цитирования: Паршуков А.Е., Земскова А.А. Метод определения уровня социального развития предприятия на основе индекса удовлетворенности сотрудников (ESI) // BENEFICIUM. 2025. № 3(56). С. 39-48. DOI: 10.34680/BENEFICIUM.2025.3(56).39-48

ORIGINAL PAPER

METHOD FOR DETERMINING THE LEVEL OF SOCIAL DEVELOPMENT OF ORGANIZATION BASED ON THE EMPLOYEE SATISFACTION INDEX (ESI)

A.E. Parshukov, Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University, Saint Petersburg, Russia**A.A. Zemskova**, Children's Creative Center of the Krasnoselsky District of St. Petersburg, Saint Petersburg, Russia

Abstract. The paper specifies the definition of social development system of enterprise's personal (here and after referred to as PSDS) and proposes a systematic approach based on a set of elements and their directions. The authors emphasize three enlarged elements of the social environment of the organization in the PSDS: the personnel of the organization, social infrastructure and components of the quality of working life of the personnel. Each element includes several areas of work, which are assessed through a survey of employees to determine ESI, the reference value is 5, and it is proposed to use answer options containing qualitative formulations rather than quantitative assessments. The five-point scale will be used already in data processing. Consideration of employee's opinions is a key aspect of the proposed method, i.e., subjective assessment of the perception of the social environment determines the success of the enterprise in this area of personnel management. Taking into account the opinions of employees is a key factor in the successful management of the PSDS, it is recommended to emphasize the key employees, depending on a sphere of the company's activity. The PSDS, is considered in a unified way without taking into account the specifics of certain activities, so the overall assessment of the level of social development is considered as the arithmetic mean of assessments of the elements of the system, the assessment of each element is determined

as the arithmetic mean of assessments of its areas of development. The assumption is made that social development management is a universal subsystem of personnel management in any sphere of activity, thus the system of elements and their directions will be identical in each case, and this method will be useful to different organizations. The paper presents a fragment of approbation of the method at an energy enterprise adapted to its needs.

Keywords: personnel assessment method, social policy of the organization, social environment, personnel assessment, assessment of the level of social development

For citation: Parshukov A.E., Zemskova A.A. Method for Determining the Level of Social Development of Organization based on the Employee Satisfaction Index (ESI) // BENEFICIUM. 2025. Vol. 3(56). Pp. 39-48. (In Russ.). DOI: 10.34680/BENEFICIUM.2025.3(56).39-48

Введение

Проведение качественной оценки социального развития является актуальным инструментом для организаций разных сфер деятельности, в частности подобные исследования широко проводятся в европейских странах [1, 2], в Китае [3].

Исследования различных аспектов данной категории проводятся, например, для предприятий в ресторанной сфере [4], в сфере оказания социальных услуг [5] и т.д. Однако существует множество определений данной научной категории и разные методы оценки. В данной работе авторы предлагают свой взгляд на категорию социальное развитие и унифицированный метод ее оценки.

Рассмотрим некоторые определения термина социальное развитие персонала. В.Н. Левкина определяет его как совокупность способов, приемов, процедур, позволяющих решать социальные проблемы на основе научного подхода, знания закономерностей протекания социальных процессов, точного аналитического расчета и выверенных социальных нормативов [6].

По мнению Ю.Э. Кожуховой и С.И. Овсянниковой, управление социальным развитием персонала выступает важным компонентом любой организации, который является непрерывным процессом мотивации работников с целью получения высоких результатов труда [7]. А.В. Андреева также подчеркивает тесную взаимосвязь социального развития с мотивацией персонала [8], А.В. Буланов отмечает высокую важность обучения, так как предоставление возможности сотрудникам обучаться на рабочем месте способствует повышению удовлетворенности персонала [9].

Два других автора Т.В. Сувалова и П.О. Масюкова представляют социальное развитие персонала как совокупность взаимосвязанных действий, базирующихся на стратегии развития компании, кадровом планировании, управлении служебно-профессиональным ростом, продуманном механизме адаптационных программ, циклическом и непрерывном процессе обучения персонала, повышения квалификации, формирования организационной культуры [10]. При этом М.А. Жукова и О.С. Сувалов считают, что эффективная деятельность предприятия неразрывно связана с управлением социальным развитием, которое подразумевает учет социально-психологических особенностей каждого отдельно взятого сотрудника и обеспечение прямой связи между его

трудовым вкладом и степенью его социальной удовлетворенности [11].

По мнению Т.Н. Родюковой социальное развитие персонала необходимо рассматривать в широком и узком смыслах. Так, широкий подход к управлению социальным развитием персонала предполагает рассмотрение его как составного элемента системы управления социальным развитием организации, и в большинстве случаев отождествляется с ним. В узком смысле социальное развитие персонала рассматривается как часть всей системы развития персонала, направленной на раскрытие потенциала персонала, его способностей и творческой активности, при этом упор сделан на развитии различных социальных качеств и навыков командообразования [12].

В данной статье сконцентрируем большее внимание именно на широком подходе к определению социального развития персонала, поскольку, по мнению авторов, он наилучшим образом позволяет рассмотреть социальное развитие персонала как основной фактор улучшения качества жизни и работы сотрудников, которое позволяет в перспективе получить более высокую производительность труда, а следовательно, и рост благосостояния компании. При этом подходе условно можно поставить знак равенства между социальным развитием персонала и социальным развитием организации, которое кратко характеризуется как воздействие на социальную среду предприятия. При этом очевидно, что развитие персонала не может происходить без развития социальной среды, к которой он принадлежит и одновременно в ней находится. Поэтому целесообразно рассматривать социальное развитие персонала как комплексную систему, а не только как инструмент приобретения работниками социальных навыков.

Рассмотрим некоторые способы оценки социального развития персонала.

Методика А.Л. Кузнецова состоит из двух частей [13]. Первая часть включает в себя расчеты коэффициентов, связанных с социальными условиями труда, гуманизацией труда, образовательным уровнем и квалифицированностью персонала, а также стабильностью кадров. Вторая – оценивает качество трудовой жизни и социальную инфраструктуру организации путем расчета коэффи-

циентов обеспеченности жильем, детскими учреждениями, культурными, оздоровительными учреждениями.

Ю.Л. Неймер уделяет внимание социально-психологическому климату в организации, предлагает обобщение и систематизацию социально-экономической информации и создает теоретико-методологическую базу для последующих исследований с целью их сравнения [14].

Анализ указанных методик показывает возможность применения обширного спектра различных показателей, характеризующих социальное развитие. Однако с момента разработки данных методик прошло достаточное количество времени, поэтому они требуют актуализации к современным условиям деятельности организаций. Например, большинство российских организаций отходит от таких направлений, как обеспечение работников жильем, спортивными, культурными учреждениями.

Н.Ш. Зарипова, О.А. Шестакова, Ю.А. Хабарова предлагают более современную методику оценки уровня социального развития персонала, заключающуюся в разработке системы показателей, оценивающих трудовую активность, эргономику рабочего пространства, оплату труда, рабочую атмосферу [15]. Однако представленная методика слабо учитывает мнение персонала по поводу уровня социального развития, несмотря на высокую степень субъективизма данного показателя.

Позднее О.Б. Вахрушева, Н.Н. Хахонова предложили свой метод оценки социально-экономической эффективности социальных программ, разработанный на основании показателей, учитывающих ожидания восьми различных групп стейкхолдеров организации. Состав показателей является комплексным и адресным, однако в данном методе также прослеживается слабая ориентированность на субъективную оценку персонала по поводу проводимых корпоративных социальных программ [16].

В.А. Чикер, Л.Г. Почебут также изучали в своих исследованиях способы оценки социального развития организации через призму консолидации социального капитала предприятия, представив в

результате обобщенный показатель оценки социального капитала – «индекс консолидации социального капитала», который включает в себя оценку организационного доверия, общих норм и ценностей, лояльности персонала и репутации организации во внешней среде [17].

В настоящее время удовлетворенность сотрудников играет важную роль в системе управления персоналом, поскольку она напрямую влияет на удержание сотрудников, их продуктивность и общую эффективность предприятия. Согласно исследованию Gallup, высокий уровень вовлеченности сотрудников в работу коррелирует с увеличением продуктивности на 17% и снижением текучести кадров на 24% в высоко конкурентных отраслях [18].

Исследование, проведенное University of Warwick, обнаружило, что счастливые сотрудники на 12% более продуктивны, чем неудовлетворенные [19]. Это указывает на то, что удовлетворенность персонала является своеобразным двигателем по достижению успехов бизнеса.

Индекс удовлетворенности сотрудников имеет тесную взаимосвязь с корпоративной культурой компании. Организации с высоким уровнем удовлетворенности сотрудников, как правило, имеют сильную корпоративную культуру, которая укрепляет долгосрочные отношения как с работниками, так и с клиентами.

Таким образом, по мнению авторов, рассмотренные выше методики оценки уровня социального развития требуют доработки, чтобы учесть непосредственно отношение персонала к проводимой социальной политике предприятия, тем самым оценить степень удовлетворенности персонала системой социального развития.

В научной и профессиональной литературе социальную среду организации соотносят с системой трех взаимодействующих элементов: персонал организации, социальная инфраструктура предприятия и степень удовлетворения потребностей работников трудовой деятельностью (последнее назовем как компоненты качества трудовой жизни сотрудника). Данную систему и ее элементы можно изобразить в виде схемы (рис. 1).



Рис. 1. Сущность управления социальным развитием организации / Fig. 1. The Essence of Management Social Development of the Organization

Источник: составлено авторами на основе данных [12] / Source: compiled by the authors based on [12]

Исходя из предложенной схемы, предложим следующее определение с точки зрения системного подхода.

Система управления социальным развитием персонала – это функциональный компонент общей системы управления персоналом, представляющий собой совокупность взаимосвязанных экономических, психологических и социальных методов, с помощью которых управляющие субъекты организации воздействуют на сотрудников,

социальную инфраструктуру и компоненты качества трудовой жизни персонала, в совокупности представляющих социальную среду организации, в целях достижения максимальной эффективности трудовой деятельности персонала.

Представим в схематическом виде элементы социальной среды организации и направления их развития (рис. 2).

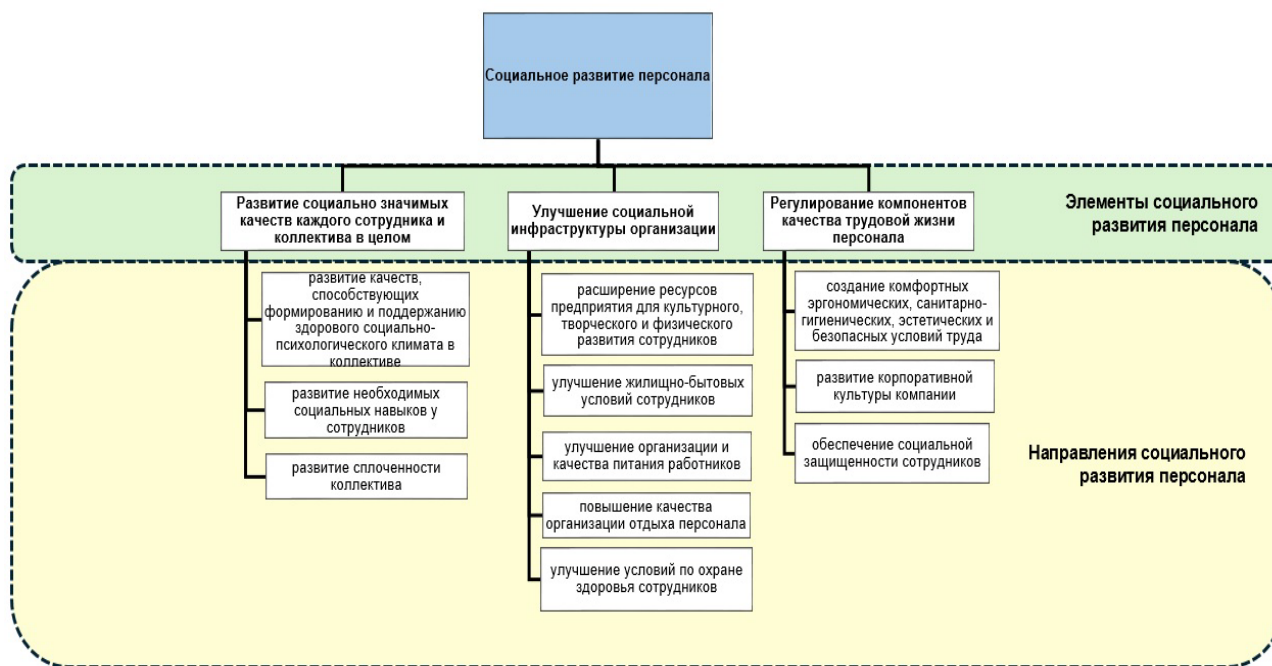


Рис. 2. Элементы и направления социального развития персонала / Fig. 2. Elements and Directions of Social Development for Staff

Источник: составлено авторами / Source: compiled by the authors

Каждый элемент представляет собой совокупность направлений социального развития персонала, которые включают комплекс функций и задач.

Первый элемент нацелен на всестороннее развитие персонала в социальном плане. Здоровый социально-психологический климат в коллективе означает создание условий, чтобы сотрудники могли самостоятельно регулировать взаимоотношения в коллективе и развивать для этого необходимые качества. Социальные навыки нужны сотрудникам не только для качественного выполнения своих трудовых функций, но и для поддержания положительных отношений в коллективе. Развитие творческого и инициативного отношения к работе позволяет повысить производительность труда.

В рамках второго элемента рассматривается улучшение материальной базы социальной системы предприятия. Социальную инфраструктуру составляют объекты культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, рекреации и досуга, питания, бытового обслуживания и жилищного обеспечения. Часто в состав со-

циальной инфраструктуры включают объекты образования и науки, однако, мы разделяем профессиональное и общее социальное развитие, поэтому объекты образования и науки исключаются. Представленные направления также являются крупными блоками для удобства восприятия, например, направление по расширению ресурсов предприятия для культурного, творческого и физического развития сотрудников. Также в данный элемент включены направления по улучшению организации и качества питания работников, повышению качества организации отдыха персонала и улучшению условий по охране здоровья сотрудников.

Третий элемент нацелен на регулирование компонентов качества трудовой жизни персонала, что подразумевает создание и поддержание комфортных для сотрудников условий, способствующих качественному выполнению своих трудовых функций, в частности: условия отдыха на рабочем месте, корпоративные ценности и их регуляторы, инструменты социальной защиты работников, включая дополнительные гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые сотрудникам от предприятия, правовую и юридическую

защиту.

Основанная на приведенных выше данных комплексная оценка удовлетворенности сотрудников уровнем социального развития персонала базируется на системе показателей, характеризующих направления развития указанных элементов социальной среды организации (рис. 2). Каждое направление оценено одним ключевым показателем (но можно разработать несколько), группа показателей характеризует элемент, а совокупность показателей элементов позволяет рассчитать показатель уровня социального развития организации в целом.

В основу большинства показателей лег индекс удовлетворенности сотрудников (ESI – Employee Satisfaction Index) – количественный показатель, который отражает степень удовлетворенности сотрудников своей работой и рабочей средой [16]. Таким образом, данная методика основана на оценке системы социального развития непосредственно персоналом организации.

Результаты и их обсуждение

Представим методику расчета показателей предлагаемой системы.

Элемент 1. Развитие социально значимых качеств каждого сотрудника и коллектива в целом.

Направление 1.1. Развитие необходимых социальных навыков у сотрудников.

Метод измерения: индекс удовлетворенности сотрудников (ESI).

Показатель: индекс удовлетворенности персонала развитием необходимых социальных навыков у сотрудников – степень удовлетворенности персонала участием организации в поддержке и улучшении социальных навыков, необходимых для качественного выполнения трудовых функций.

Используемый метод оценки персонала: опрос (проведение анкетирования сотрудников).

Расчет данного показателя предполагает проведения опроса сотрудников организации с вопросом: «Насколько Вы удовлетворены возможностями развития необходимых социальных и коммуникативных навыков у сотрудников?» и вариантами ответа:

- 1 – полностью не удовлетворен, предприятие не содействует данному развитию;
- 2 – скорее не удовлетворен, предприятие уделяет недостаточное содействие данному развитию;
- 3 – затрудняюсь ответить, меня не интересует внерабочая деятельность;
- 4 – скорее удовлетворен, однако хотелось бы видеть большую вовлеченность предприятия в данное развитие;
- 5 – полностью удовлетворен, предприятие в полной мере содействует данному развитию.

Формула индекса удовлетворенности персо-

нала развитием необходимых социальных навыков у сотрудников:

$$ИУрсн = \frac{\sum_{i=1}^p O_i}{p}, \quad (1)$$

где ИУрсн – индекс удовлетворенности персонала развитием необходимых социальных навыков у сотрудников; $\sum_{i=1}^p O_i$ – сумма ответов респондентов; p – общее количество принятых ответов. Эталонное значение – 5.

Направление 1.2. Развитие творческого и инициативного отношения к работе.

Метод измерения: индекс удовлетворенности сотрудников (ESI).

Показатель: индекс удовлетворенности персонала возможностями для развития творческого и инициативного отношения к работе – степень удовлетворенности персонала условиями и возможностями для развития у сотрудников творческого и инициативного отношения к работе.

Используемый метод оценки персонала: опрос (проведение анкетирования сотрудников).

Расчет данного показателя предполагает проведения опроса сотрудников организации с вопросом: «Насколько Вы удовлетворены организационными условиями и возможностями для развития творческого и инициативного отношения к работе?» и вариантами ответа:

- 1 – полностью не удовлетворен, предприятие не содействует данному развитию;
- 2 – скорее не удовлетворен, предприятие уделяет недостаточное содействие данному развитию;
- 3 – затрудняюсь ответить, меня не интересует внерабочая деятельность;
- 4 – скорее удовлетворен, однако хотелось бы видеть большую вовлеченность предприятия в данное развитие;
- 5 – полностью удовлетворен, предприятие в полной мере содействует данному развитию.

Формула индекса удовлетворенности персонала возможностями для развития творческого и инициативного отношения к работе:

$$ИУртио = \frac{\sum_{i=1}^p O_i}{p}, \quad (2)$$

где ИУртио – индекс удовлетворенности персонала возможностями для развития творческого и инициативного отношения к работе; $\sum_{i=1}^p O_i$ – сумма ответов респондентов; p – общее количество принятых ответов. Эталонное значение – 5.

Последующие показатели описываются в упрощенной форме, без формул, т.к. методика расчета остается идентичной: сохраняются метод измерения, метод оценки, варианты ответов.

Направление 1.3. Развитие качеств, способствующих формированию и поддержанию здорового социально-психологического климата в коллективе.

Показатель: индекс удовлетворенности персонала возможностями для развития качеств, способствующих формированию и поддержанию здорового социально-психологического климата

в коллективе – степень удовлетворенности персонала условиями и возможностями, которые создаются на предприятии для развития у сотрудников качеств, способствующих формированию и поддержанию здорового социально-психологического климата в коллективе.

Элемент 2. Улучшение социальной инфраструктуры организации.

Направление 2.1. Расширение ресурсов предприятия для культурного, творческого и физического развития сотрудников.

Показатель: индекс удовлетворенности персонала возможностями предприятия для культурного, творческого и физического развития сотрудников – степень удовлетворенности персонала имеющимися у предприятия ресурсами для организации культурного, творческого и физического развития сотрудников.

Направление 2.2. Улучшение жилищно-бытового обеспечения сотрудников.

Показатели:

- индекс удовлетворенности персонала жилищным обеспечением – степень удовлетворенности персонала уровнем обеспечения нуждающегося персонала жильем;
- индекс удовлетворенности персонала бытовым обслуживанием – степень удовлетворенности персонала уровнем обеспечения сотрудников бытовыми благами на работе и дома.

Направление 2.3. Улучшение организации и качества питания работников.

Показатель: индекс удовлетворенности персонала организацией и качеством питания работников – степень удовлетворенности персонала уровнем организации и качества питания для сотрудников на работе.

Направление 2.4. Повышение качества организации отдыха персонала.

Показатель: индекс удовлетворенности персонала качеством организации отдыха – степень удовлетворенности персонала уровнем организации отдыха для сотрудников в рабочее и нерабочее время, включая состояние и наличие рекреационных, досуговых и иных объектов, способствующих восстановлению сотрудников.

Направление 2.5. Улучшение условий по охране здоровья сотрудников.

Показатель: индекс удовлетворенности персонала качеством здравоохранения – степень удовлетворенности персонала существующими условиями по охране здоровья сотрудников.

Элемент 3. Регулирование компонентов качества трудовой жизни персонала.

Направление 3.1. Создание комфортных эргономических, санитарно-гигиенических, эстетических и безопасных условий труда.

Показатель: индекс удовлетворенности персо-

нала условиями труда – степень удовлетворенности персонала эргономическими, санитарно-гигиеническими и эстетическими условиями труда.

Направление 3.2. Развитие корпоративной культуры компании.

Показатель: индекс удовлетворенности персонала развитием корпоративной культуры компании – степень удовлетворенности персонала уровнем развития корпоративной культуры компании, которая позволяет каждому сотруднику идентифицировать себя как часть единого целого.

Направление 3.3. Обеспечение социальной защищенности сотрудников.

Показатель: индекс удовлетворенности персонала уровнем обеспечения социальной защищенности сотрудников – степень удовлетворенности персонала проводимой политикой предприятия в сфере социальной защищенности сотрудников.

Опишем непосредственно процесс комплексной оценки удовлетворенности сотрудников уровнем социального развития персонала, который схематично представлен на *рис. 3*.

Первый этап: определить элементы социального развития персонала, степень удовлетворенности которыми будет в итоге оцениваться сотрудниками. Делаем допущение, что на предприятиях любых сфер деятельности социальная среда является однородной категорией, следовательно, элементы социального развития (*рис. 1*) не будут зависеть от отрасли предприятия. При этом направления социального развития должны учитывать специфику отрасли.

После определения направлений социального развития следует подобрать каждому из них по одному (но может быть и более, в этом случае усложняется процесс сбора и анализа данных) ключевому показателю, которые впоследствии будут применяться для составления вопросов анкеты и интерпретации результатов. Данные показатели следует определять исходя из сферы деятельности организации и предпочтений персонала (всего или определенной категории).

Далее необходимо определить опрашиваемую категорию сотрудников, где мы также должны обратиться к специфике отрасли предприятия. Например, у предприятий электроэнергетической отрасли сотрудники условно разделены на три категории: руководители, специалисты и рабочие. К категории специалистов относятся работники кадрового, финансового, делопроизводственного, маркетингового и иных отделов.

Следующий этап – составление вопросов анкеты на основании выявленных показателей и с учетом выбранной категории сотрудников.

Заключительный этап подготовительный части заключается в определении объема выборки – количества опрашиваемых сотрудников.

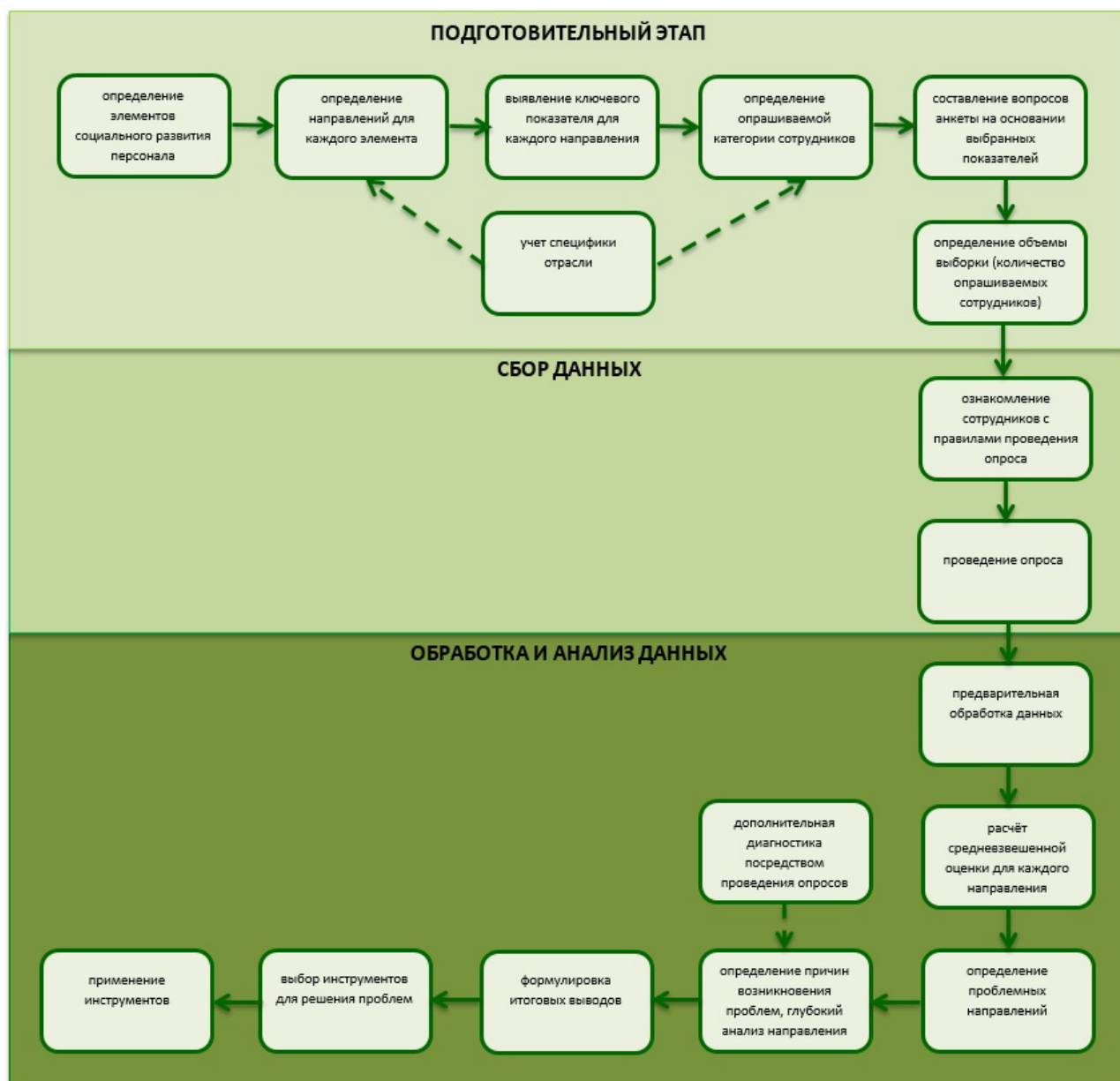


Рис. 3. Процесс проведения оценки уровня удовлетворенности персонала социальным развитием / Fig. 3. Social Development Staff Satisfaction Assessment Process

Источник: составлено авторами / Source: compiled by the authors

Далее осуществляется сбор данных, включающий ознакомление сотрудников с правилами проведения опроса, и непосредственное проведение опроса. Для этих целей могут использоваться как электронные ресурсы, так и бумажные носители. Для увеличения достоверности ответов опрос следует сделать анонимным. Данное анкетирование целесообразно проводить один раз в полгода и обязательно перед формированием плана (программы) социального развития организации на следующий год.

Предварительная обработка результатов представляет собой проверку полученных данных на возможные опечатки, ошибки системы, пропуски ответов и иные проблемы.

Затем следует расчет среднеарифметической оценки для каждого элемента. На основании по-

лученных индексов удовлетворенности персонала различными направлениями считается среднее арифметическое значение оценок по каждому элементу социального развития.

Для примера приведем формулу расчета индекса удовлетворенности персонала развитием социальной инфраструктуры организации:

$$\text{ИУрси} = \frac{\sum_{i=1}^m \text{ИУ}_i}{n}, \quad (3)$$

где ИУрси – индекс удовлетворенности персонала развитием социальной инфраструктуры организации; $\sum_{i=1}^m \text{ИУ}_i$ – сумма значений индексов удовлетворенности каждого направления в рамках данного элемента социального развития; n – общее количество рассчитанных индексов. Эталонное значение – 5.

С остальными элементами проводятся аналогичные математические операции.

На основании полученных оценок индексов делается вывод о наиболее проблемных элементах, которые требуют особого внимания и дополнительной диагностики. Для примера покажем лепестковую диаграмму элемента «регулирование

компонентов качества трудовой жизни персонала». В данном случае были выделены показатели опроса, который проводился в качестве апробации среди сотрудников крупной энергетической компании (рис. 4).



Рис. 4. Пример лепестковой диаграммы на основании результатов опроса по оценке удовлетворенности персонала развитием компонентов качества трудовой жизни персонала / Fig. 4. Example of a Petal Chart Based on the Results of a Survey to Assess Staff Satisfaction with the Development of Components of Quality of Staff's Worklife

Источник: составлено авторами / Source: compiled by the authors

На представленной диаграмме хорошо видно, какие направления социального развития требуют дополнительного анализа и усовершенствования (корпоративная культура и условия отдыха), а какие именно обстоятельства вызывают у сотрудников неудовлетворенность определяется индивидуально с помощью интервью, анкетирования и т.д.

Формулировка итоговых выводов включает определение общего уровня социального развития. Комплексная оценка удовлетворенности сотрудников уровнем социального развития персонала определяется как среднеарифметическая индексов по отдельным элементам (но возможно и определение весовых коэффициентов).

Формула индекса удовлетворенности сотрудников уровнем социального развития:

$$ИУ_{ср} = \frac{\sum_{i=1}^m ИУ_i}{n}, \quad (4)$$

где ИУ_{ср} – индекс удовлетворенности персонала уровнем социального развития; $\sum_{i=1}^m ИУ_i$ – сумма значений индексов удовлетворенности по каждому элементу социального развития; n – общее количество рассчитанных индексов. Эталонное значение – 5.

Таким образом, чем выше значение индекса, тем, по мнению персонала организации, выше уровень социального развития. Компания, желающая оставаться конкурентоспособной не только в своей отрасли, но и на рынке труда, должна стремиться к значению индекса удовлетворенности сотрудников уровнем социального развития равному 5.

Заключение

Предлагаемая методика универсальна и позволяет по-разному анализировать полученные результаты в зависимости от целей исследования. Она позволяет достаточно структурированно и объемно учитывать мнения сотрудников, а их субъективные оценки и являются показателями эффективности развития социальной среды.

Можно усилить глубину исследования обозначенных элементов и их направлений. Для более пристального изучения конкретного направления возможно проведение дополнительных более детализированных опросов, введение коэффициентов веса для направлений и/или их показателей с учетом предпочтений персонала.

Важно отметить, что варианты ответов, используемые в опросе, рекомендуется предоставлять сотрудникам без балльной оценки, а только в форме текстовых формулировок. Оценку следует использовать уже во время обработки данных. В противном случае, демонстрация пятибалльной шкалы оценивания может оказывать известное влияние на процесс принятия решения респондентами (когда «3» не воспринимается как средняя, а «1» и «2» сложно разделить и отделить психологически от суждения «плохо»), что негативно скажется на достоверности данных.

Еще одно важное замечание состоит в том, что расчет среднеарифметических оценок системы в целом и ее элементов предполагает равную важность каждого направления внутри элемента системы, а также равный вес каждого элемента для организации, что может быть пересмотрено в каждом конкретном случае и изменено введением весовых коэффициентов.

Предлагаемый метод является с одной стороны универсальным, а с другой стороны – страдает от этого, т.к. не позволяет предложить организациям определенного сектора экономики готовое решение для анализа их систем социального развития, в то же время это создает определенный задел для дальнейших разработок и исследований.

Вклад авторов

Авторы внесли равный вклад в проведение исследования: сбор и анализ материала; определение целей и методов исследования; формулирование и научное обоснование выводов, оформление ключевых результатов исследования в виде статьи.

Библиография

- [1] Liptrap J.S. The Social Enterprise Company in Europe: Policy and Theory // *Journal of Corporate Law Studies*. 2020. Vol. 20(2). Pp. 495-539. (На англ.). DOI: 10.1080/14735970.2020.1744409
- [2] Bender B., Paster T. What types of social policies does business want? Examining German employer associations' positions toward labor-protective and labor-activating social policies // *Business and Politics*. 2023. Vol. 25(4). Pp. 409-428. (На англ.). DOI: 10.1017/bap.2023.18
- [3] Cheng Y., Policy Accumulation and Social Organization Development: Research Based on Social Organization Policies in China from 2004 to 2021 // *Journal of Political Science Research*. 2023. Vol. 4(4). (На англ.). DOI: 10.23977/polsr.2023.040406
- [4] Garasymliuk M., Datsiv O. Ways to Increase the Efficiency of Personnel Management of the Restaurant Enterprise // *Herald of Khmelnytskyi National University*. 2021. Vol. 298(5-1). Pp. 47-51. (На англ.). DOI: 10.31891/2307-5740-2021-298-5(1)-8
- [5] Lehoczká L. Social Management as a Current Challenge for Management and Sustainability of Efficiency in Social Services // *Journal of Social Science Research*. 2020. Vol. 15. Pp. 110-114. (На англ.). DOI: 10.24297/jssr.v15i.8679
- [6] Левкина В.Н. Социальное развитие персонала посредством внедрения инновационных технологий подготовки и обучения сотрудников // *Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского*. Серия: Социальные науки. 2020. № 1(57). С. 109-116.
- [7] Кожухова Ю.Э., Овсянникова С.И. Стратегические аспекты управления социальным развитием персонала организаций // *Среднерусский вестник общественных наук*. 2021. Том 16. № 3. С. 183-199. DOI: 10.22394/2071-2367-2021-16-3-183-199
- [8] Андреева А.В. Роль внешних и внутренних факторов в трансформации системы социального развития персонала организации // *Вестник Тверского государственного университета*. Серия: Экономика и управление. 2022. № 2(58). С. 91-100. DOI: 10.26456/2219-1453/2022.2.091-100
- [9] Буланов В.А. Развитие персонала как проявление ответственности в социально-ориентированном управлении // *Материалы Афанасьевских чтений*. 2023. № S2(44). С. 92-94.
- [10] Сувалова Т.В., Масюкова П.О. Актуальные инструменты управления социальным развитием персонала крупных компаний // *Вестник университета*. 2020. № 4. С. 19-22. DOI: 10.26425/1816-4277-2020-4-19-22
- [11] Жукова М.А., Сувалов О.С. Механизм управления социальным развитием организации в России // *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*. 2020. Том 9. №1. С. 27-31. DOI: 10.12737/2305-7807-2020-27-31
- [12] Родюкова Т.Н. Управление социальным развитием личности, персонала, организации: общие и отличительные черты // *Инновационная наука*. 2020. № 5. С. 188-191.
- [13] Кузнецов А.Л. Социальные стратегии предприятия. Ижевск: Изд-во ИжГТУ, 2000. 334 с.
- [14] Неймер Ю.Л. Социально-психологический климат коллектива предприятия // *Социологические исследования*. 1990. С. 81-88.
- [15] Зарипова Н.Ш., Шестакова О.А., Хабарова Ю.А. Оценка социального развития персонала организации // *Экономика: вчера, сегодня, завтра*. 2019. Том 9. № 4-1. С. 343-349.
- [16] Вахрушева О.Б., Хахонова Н.Н. Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности // *Интеллект. Инновации. Инвестиции*. 2022. № 3. С. 20-27. DOI: 10.25198/2077-7175-2022-3-20
- [17] Почебут Л.Г., Чикер В.А. Методологическое сопровождение исследований социального капитала организации // *Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России*. 2024. № 4(104). С. 325-335. DOI: 10.35750/2071-8284-2024-4-325-335
- [18] Global Indicator: Employee Engagement (2024). Gallup. (На англ.). URL: <https://www.gallup.com/394373/indicator-employee-engagement.aspx> (дата обращения 25.05.2025).
- [19] Why Happy Employees Are 12% More Productive (2015). Fast Company. (На англ.). URL: <https://www.fastcompany.com/3048751/happy-employees-are-12-more-productive-at-work> (дата обращения 26.05.2025).

References

- [1] Liptrap J.S. The Social Enterprise Company in Europe: Policy and Theory // *Journal of Corporate Law Studies*. 2020. Vol. 20(2). Pp. 495-539. DOI: 10.1080/14735970.2020.1744409
- [2] Bender B., Paster T. What types of social policies does business want? Examining German employer associations' positions toward labor-protective and labor-activating social policies // *Business and Politics*. 2023. Vol. 25(4). Pp. 409-428. DOI: 10.1017/bap.2023.18
- [3] Cheng Y., Policy Accumulation and Social Organization

- Development: Research Based on Social Organization Policies in China from 2004 to 2021 // *Journal of Political Science Research*. 2023. Vol. 4(4). DOI: 10.23977/polsr.2023.040406
- [4] Garasymliuk M., Datsiv O. Ways to Increase the Efficiency of Personnel Management of the Restaurant Enterprise // *Herald of Khmelnytskyi National University*. 2021. Vol. 298(5-1). Pp. 47-51. DOI: 10.31891/2307-5740-2021-298-5(1)-8
- [5] Lehoczká L. Social Management as a Current Challenge for Management and Sustainability of Efficiency in Social Services // *Journal of Social Science Research*. 2020. Vol. 15. Pp. 110-114. DOI: 10.24297/jssr.v15i.8679
- [6] Levkina V.N. Social Development of Personnel by Means of Implementation of the Innovative Training and Education Technologies // *Vestnik of Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod. Series: Social Sciences*. 2020. Vol. 1(57). Pp. 109-116. (In Russ.).
- [7] Kozhukhova J.E., Ovsyannikova S.I. Strategic Aspects of Social Development Management of Corporate Staff // *Central Russian Journal of Social Sciences*. 2021. Vol. 16(3). Pp. 183-199. (In Russ.). DOI: 10.22394/2071-2367-2021-16-3-183-199
- [8] Andreeva A.V. The Role of External and Internal Factors in the Transformation of the Social Development System of the Organization Staff // *Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika i upravlenie*. 2022. Vol. 2(58). Pp. 91-100. (In Russ.). DOI: 10.26456/2219-1453/2022.2.091-100
- [9] Bulanov V.A. Staff Development as a Manifestation of Responsibility in Social Oriented Management // *Materials afanasian readings*. 2023. Vol. S2(44). Pp. 92-94. (In Russ.).
- [10] Suvalova T.V., Masyukova P.O. Current Tools for Managing Social Development of Large Companies' Personnel. 2020. Vol. 4. Pp. 19-22. (In Russ.). DOI: 10.26425/1816-4277-2020-4-19-22
- [11] Zhukova M.A., Suvalov O.S. Nagement of Social Development of Organization in Russia // *Management of the Personnel and Intellectual Resources in Russia*. 2020. Vol. 9(1). (In Russ.). DOI: 10.12737/2305-7807-2020-27-31
- [12] Rodyukova T.N. Upravlenie social'nym razvitiem lichnosti, personala, organizacii: obshchie i otlichitel'nye cherty [Management of social development of personality, personnel, organizations: common and distinctive features] // *Innovative Science*. 2020. Vol. 5. Pp. 188-191. (In Russ.).
- [13] Kuznecov A.L. Social'nye strategii predpriyatiya [Social strategies of enterprise]. Izhevsk: Publishing house of IzhGTU, 2000. 334 p. (In Russ.).
- [14] Nejmer Y.L. Social'no-psikhologicheskij klimat kollektiva predpriyatiya [Socio-Psychological Climate of the Company's Collective] // *Sociological Studies*. 1990. Pp. 81-88. (In Russ.).
- [15] Zaripova N.S., Shestakova O.A., Khabarova Y.A. Assessment of the Social Development of the Organization's Personnel // *Economics: Yesterday, Today and Tomorrow*. 2019. Vol. 9(4-1). Pp. 343-349. (In Russ.).
- [16] Vakhrusheva O.B., Khakhonova N.N. Assessment of the Effectiveness of Corporate Social Responsibility // *Intellect. Innovations. Investments*. 2022. Vol. 3. Pp. 20-27. (In Russ.). DOI: 10.25198/2077-7175-2022-3-20
- [17] Pochebut L.G., Chiker V.A. Methodological Support for Social Capital Research in Organizations // *Vestnik of the St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*. 2024. Vol. 4(104). Pp. 325-335. (In Russ.). DOI: 10.35750/2071-8284-2024-4-325-335
- [18] Global Indicator: Employee Engagement (2024). Gallup. URL: <https://www.gallup.com/394373/indicator-employee-engagement.aspx> (accessed on 25.05.2025).
- [19] Why Happy Employees Are 12% More Productive (2015). Fast Company. URL: <https://www.fastcompany.com/3048751/happy-employees-are-12-more-productive-at-work> (accessed on 25.05.2025).

Информация об авторах / About the Authors

Алексей Евгеньевич Паршуков – канд. экон. наук, доцент; доцент, Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, Санкт-Петербург, Россия / **Aleksey E. Parshukov** – Cand. Sci. (Economics), Docent; Associate Professor, Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University, Saint Petersburg, Russia

E-mail: flowprof@gmail.com

SPIN РИНЦ 5671-1694

ORCID 0000-0002-2010-1269

ResearcherID AAD-3744-2021

Scopus Author ID 57216910840

Алена Алексеевна Земскова – педагог дополнительного образования, Дом детского творчества Красносельского района Санкт-Петербурга, Россия / **Alena A. Zemskova** – Teacher of Additional Education, Children's Creative Center of the Krasnoselsky District of St. Petersburg, Saint Petersburg, Russia

E-mail: zemskowa.ale@yandex.ru

SPIN РИНЦ 4184-1908

ORCID 0009-0006-5092-8431

Дата поступления статьи: 30 мая 2025

Принято решение о публикации: 25 сентября 2025

Received: May 30, 2025

Accepted: September 25, 2025