

**К ВОПРОСУ О ВЛИЯНИИ ИНВЕСТИЦИЙ В СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ
НА ЭКОНОМИЧЕСКУЮ УСТОЙЧИВОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЙ МАШИНОСТРОЕНИЯ
В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Лифшиц А.С., Смольницкая Н. Ю.

Лифшиц Аркадий Семенович, Смольницкая Нина Юрьевна
Ивановский государственный университет
г. Иваново, Россия, 153025, Ивановская область, г. Иваново, ул. Ермака, 39.
E-mail: ark.lifshits2011@yandex.ru, smoln62@mail.ru

Исходя из системного понимания социального развития и инвестиций, раскрыты сущность и составляющие инвестирования социального развития в промышленности. Определены промежуточные и конечные результаты социального развития в промышленности. Раскрыты взаимосвязи между инвестированием в социальное развитие и экономической устойчивостью промышленности. Проведена комплексная оценка экономической (коммерческой и бюджетной) эффективности инвестиций в социальное развитие на двух предприятиях машиностроения Ивановской области. Для повышения обоснованности и достоверности оценки экономической эффективности социальных инвестиций осуществлено разграничение добавленной стоимости и прибыли между рабочим и управленческим персоналом, реализован дифференцированный подход к оценке экономической эффективности текучести персонала в ситуациях замены и отсутствия замены уволившихся сотрудников. Выявлено направление будущих исследований в области изучения влияния инвестиций в социальное развитие промышленных предприятий России в современных условиях. Данное направление состоит в определении нормативных (в т. ч. критических) индикаторов социального развития в фокусе экономической устойчивости промышленности и качества трудовой жизни персонала.

Ключевые слова: социальное развитие, экономическая устойчивость, инвестиции, исследование промышленности, конечные результаты социального развития, экономическая эффективность социального развития предприятия

**TO THE QUESTION OF THE INFLUENCE OF INVESTMENTS IN SOCIAL DEVELOPMENT ON
THE ECONOMIC SUSTAINABILITY OF ENGINEERING ENTERPRISES IN MODERN
CONDITIONS**

Lifshits A.S., Smolnitskaya N.Yu.

Lifshits Arkady Semenovich, Smolnitskaya Nina Yurievna
Ivanovo State University,
Ivanovo, Russia, 153025, Ivanovo region, Ivanovo, st. Yermak, 39.
E-mail: ark.lifshits2011@yandex.ru, smoln62@mail.ru

Based on a systematic understanding of social development and investment, the essence and components of investing in social development in industry are revealed. The intermediate and final results of social development in industry are determined. The relationship between investment in social development and the economic sustainability of the industry is revealed. A comprehensive assessment of the economic (commercial and budgetary) efficiency of investments in social development at two mechanical engineering enterprises in the Ivanovo region was carried out. To improve the validity and reliability of the assessment of the economic efficiency of social investments, a distinction was made between value added and profit between working and managerial personnel, a differentiated approach was implemented to assess the economic efficiency of staff turnover in situations of replacement and lack of replacement of quit employees. The direction of future research in the field of studying the impact of investments in the social development

of industrial enterprises in Russia in modern conditions has been identified. This direction consists in determining the normative (including critical) indicators of social development in the focus of the economic sustainability of the industry and the quality of the working life of the personnel.

Keywords: social development, economic sustainability, investment, industry research, social development outcomes, economic efficiency of enterprise social development

Любое промышленное предприятия, организация и отрасль промышленности представляет собой сложную социально-экономическую систему. В силу этого необходимо нахождение баланса между экономическими и социальными целевыми показателями, обеспечение взаимного дополнения конечных экономических и социальных результатов деятельности.

Авторы фундаментальной научной работы «Государственная экономическая политика и Экономическая доктрина России. К умной и нравственной экономике» пришли к обоснованному выводу о том, что «социальное развитие – это встроенный в процесс воспроизводства фактор, в силу чего оно должно рассматриваться и со стороны целей, связанных с человеком, и со стороны воспроизводственных факторов.

Также постулируется, что инвестирование в человека, как метафора, имеет точное управленческое содержание: доходы как источник воспроизводства человеческого капитала; здоровье, образование, квалификация как основы качества человеческого капитала» [1].

С.М. Сергеев отмечает, что начиная со второй половины XX в. происходит рассмотрение человеческого развития, инвестиций в человеческий капитал как драйвер экономического роста. При росте человеческого капитала как фактора производства рост экономики будет неизбежен [2].

Т.О. Соломанидина и В.Г. Соломанидин отмечают, что слабое место поведенческих моделей социальной экономики в том, что они пренебрегают социальной природой человека. Мы живем не только в мире рыночных отношений, но и социальных норм. Между теми и другими возможны несоответствия и даже конфликты [3]. Важнейшей общественной целью является устойчивое развитие промышленности, которое складывается в результате устойчивого развития промышленных предприятий, организаций и отраслей.

Только на основе устойчивого развития возможно полноценное решение задач обеспечения конкурентоспособности и расширенного воспроизводства социально-экономических систем. На уровне предприятий устойчивость предприятий часто сводится к экономической устойчивости, которая нередко отождествляется с финансовой

устойчивостью. В.М. Рябов отмечает неоднозначность понятия устойчивого развития. Устойчивость развития в оперативно-тактическом аспекте означает улучшение приспособленности предприятия к изменению внешних условий и факторов на основе внутренних изменений. В стратегическом аспекте устойчивое развитие связывают с приоритетами будущих поколений, экономическим ростом, качественно новым типом развития» [4].

Само понятие «устойчивое развитие» появилось в связи с необходимостью долговременных ориентиров в деятельности социально-экономических систем, учета отдаленных последствий не только экономической, но и социальной (включая экологическую) природы.

Как отмечают А.Д. Бобрышев и др. по мере развития производительных сил, усложнения и гуманизации производственных отношений пришло осознание значимости решения экологических проблем, необходимости компромиссов собственников и персонала в сфере социальной защиты и развития сотрудников, приоритетного удовлетворения потребностей клиентов, создания социально-ориентированного предприятия [5].

Тема социализации экономики может быть рассмотрена через «призму» современных экономических теорий и концепций. С.М. Сергеев и А.Б. Берендеева выделяют 12 направлений проявления социализации экономики, ведущие к повышению значимости человеческого фактора в экономике [6]. Взаимосвязь экономических и социальных процессов не дает основания для одномерного подчинения одного другому. Можно рассматривать экономику как средство решения социальных проблем и, наоборот, социальное развитие относить к факторам экономической устойчивости. Следует признать корректным разграничение В.А. Горшениной и Н.А. Хомяченковой экономической и социальной устойчивости [7]. В 2004 г. Организация Объединенных Наций стала использовать термин «ESG – факторы». ESG-факторы (Environmental, Social and Governance factors) – факторы, связанные с окружающей средой, обществом и факторы корпоративного управления.

Однако с позиции конечных целей социально-экономических систем управленческие

факторы следует отнести к группе социальных факторов. Прозрачность и справедливость менеджмента относится к социальным явлениям, и к никаким другим.

В то же время нуждаются в четком разграничении экономические, социально-экономические и социальные эффекты. Ю.В. Деркач к числу социальных эффектов относит возникновение дополнительных социальных услуг, обеспеченность жильем, уменьшение безработицы, увеличение рождаемости и снижение смертности, рост количества детей в семьях, повышение образовательного уровня населения, удовлетворенность социальным статусом или финансовым положением. По ее мнению, социальные эффекты отражают повышение уровня жизни людей и степень удовлетворенности населения качеством жизни, дают представление о количественной и качественной стороне достигнутых социальных целей. Социально-экономические эффекты дают представление об экономической эффективности инвестиционных вложений в социальную сферу с учетом достигнутого экономического эффекта. Экономические эффекты выражают минимизацию затрат по разработке и реализации инвестиционных социальных проектов [9].

Ю.В. Деркач не учитывает различие эффектов на разных уровнях национальной экономики. Социально-экономические эффекты (увеличение физического объема услуги, уменьшение стоимостной оценки услуги, снижение текущих затрат социальной сферы, снижение выплат по безработице) характеризуют макроэкономику, и не могут быть отнесены к сфере промышленности. Это же замечание относится и к названным Ю. В. Деркач социальным эффектам. Также дискуссионными являются критерии разграничения социальных, социально-экономических и экономических эффектов. Очевидно, что критерий такого разграничения – возможность определения природы (одномерной или двухмерной) последствий деятельности системы в виде эффектов. Одномерными являются, к примеру, экономия затрат на социальное развитие (экономический эффект), улучшение бытовых условий персонала, благотворительность, материальная помощь сотрудникам (социальный эффект). Большинство эффектов в социальной сфере промышленности являются социально-экономическими: рост доходов персонала, совершенствование дифференциации доходов сотрудников в направлении роста справедливости распределения, улучшение условий труда, снижение излишней текучести персонала, снижение заболеваемости, совершенствование профес-

сионально-квалификационной, должностной (статусной), образовательной и половозрастной структур персонала. Эти эффекты должны рассматриваться одновременно как социальные и экономические. Они относятся к социальным эффектам, так как содействуют сохранению общностей людей, занятых в промышленности, ее отраслях, на отдельных предприятиях и в организациях. Они также должны быть квалифицированы как экономические в силу неизбежных экономических последствий данных социальных результатов.

Все вышеперечисленные эффекты являются объективными. Вместе с тем комплексная характеристика социальных процессов и социальных результатов в промышленности невозможна без измерения, обобщения и интерпретации субъективных эффектов, интегральным выражением которых является критерий качества трудовой жизни. Один из авторов статьи высказывал следующую позицию относительно сочетания объективных и субъективных критериев качества трудовой жизни. «Исследуя качество трудовой жизни, нельзя игнорировать ни объективную, ни субъективную сторону этого явления.

На глобальном, национальном, региональном уровнях акцент сделан на объективной стороне качества трудовой жизни в силу высокой трудоемкости и фактической невозможности проведения тотального изучения восприятия трудовой жизни каждым сотрудником. На микроэкономическом уровне объективная и субъективная стороны качества трудовой жизни исследуются в комплексе и взаимосвязи» [10].

Субъективное восприятие качества трудовой жизни нельзя сводить к степени удовлетворенности трудом.

По мнению Т.О. Соломанидиной и В.Г. Соломанидина удовлетворенность трудом необходимо изучать для изучения силы привязанности персонала к компании, для определения взаимосвязи между удовлетворенности и производительности труда, а также влияния удовлетворенности трудом на текучесть персонала, значения удовлетворенности для формирования радости творчества и радости общения с коллегами [3]

Однако не учитывается, что на текучесть персонала влияет не только и не столько удовлетворенность, а степень неудовлетворенности трудом, а трудовая активность в первую очередь определяется силой и устойчивостью мотивации. Силой мотивации связано формирование чувства оптимизма и уверенности в завтрашнем дне, а с устойчивостью мотивации – гордость и приверженность организации [10].

Возникает правомерный вопрос о необходимости и возможности построения интегрального показателя качества трудовой жизни. В.В. Певнев обращает внимание на то, что интегральный индикатор качества жизни имеет достоинства и недостатки, но необходим для оценки работы органов управления, корректировки социально-экономической политики [11]. Однако как применительно к качеству жизни в целом, так и качеству трудовой жизни, формирование интегрального показателя на основе объективных показателей вызывает большие затруднения. Объективные результаты для обобщающей картины приходится рассматривать через призму индивидуального и группового восприятия.

Качество трудовой жизни как удовлетворенность трудом и восприятие перспективности работы в организации может быть сопоставлено с инвестиционными затратами и социально-экономической эффективностью в социальное развитие предприятия. Социально-экономическая эффективность включает в себя социально-экономические и экономические эффекты социального развития. Непосредственно суммироваться могут только социально-экономические и экономические эффекты. Применительно к социальным эффектам такая возможность отсутствует.

Представляется целесообразным разделить промежуточные и конечные результаты социального развития. К промежуточным результатам социального развития относятся развитые способности персонала, сила характера сотрудников, атмосфера доверия на предприятии, удовлетворенность трудом, сила и устойчивость мотивации к достижению целей предприятия, служебному и профессиональному росту, активному и проактивному трудовому поведению. Развитые способности всегда являются результатом социального развития, т. к. они представляют собой преобразованные природные свойства, синтезированные с необходимыми знаниями, и позволяющими выполнять конкретные работы на конкретных рабочих местах в конкретных организациях на высоком профессиональном уровне.

Способности всегда нуждаются в системных знаниях, которые сохраняются, развиваются и распространяются в организациях.

Как отмечают А.Л. Гапоненко и Т.М. Орлова, управление знаниями в организации создает условия, при которых образование превращается в разновидность инвестиций, а профессиональный опыт становится своего рода активами организации [12].

Ж. Зобрис, бывший директор французской компании FAVI, акцентирует внимание на

том, что готовность учитывать мнение работников выражается в передаче им власти и ответственности вне зависимости от их уровня в иерархии, а также в регулярных общих и персональных методах работы. Топ-менеджеры управляют по слабым сигналам, не вторгаясь в ход игры [13].

С. Келлер и К. Прайс к числу практических методов повышения жизнеспособности организации, связанных с рабочей средой и корпоративной культурой, наряду с духом соперничества, креативностью, рабочей дисциплиной, относят открытость и доверие [14]. А.И. Пригожин выделяет три уровня целеобразования и соответствующие им стили управления: телеэкономический, целенаправленный и целеустремленный [15].

Конечными результатами социального развития являются уровень здоровья сотрудников, профессионально-квалификационная структура персонала (в которой отражаются остальные структуры персонала), степень автономности и сплоченности рабочих групп. Названные конечные результаты социального развития имеют экономическое измерение. Як Фитц-енц высказал справедливое суждение о том, что стоимость человеческого капитала – это экономические последствия, вызванные инвестированием в человеческий капитал [16]. Заболеваемость ведет к ухудшению условий воспроизводства рабочей силы. Непосредственно это выражается в снижении работоспособности, во временной утрате трудоспособности, в профессиональных ограничениях, связанных с недостаточным уровнем здоровья, в инвалидизации, в сокращении трудового периода жизни и т. д. Предприятия имеют упущенный доход в связи с невыполнением или несвоевременным выполнением работ. Наблюдается нерациональный расход фонда оплаты труда, при замене работника более высокой квалификации работником, чья квалификация ниже. Возможны дополнительные расходы на оплату сверхурочных. Таким образом, пропуски работы по болезни влекут за собой в целом огромные расходы для бизнеса и общества. Для анализа издержек предприятия, связанных с производственным травматизмом, Международная организация труда (МОТ) предлагает программу, основанную на теории «айсберга». Прямые потери (издержки), составляющие меньшую часть действительных финансовых затрат предприятия, связаны с материальным ущербом: например, из-за испорченного материала, инструмента, оборудования, телесных повреждений и последующих заболеваний. Основную часть занимают косвенные издержки. Их причины: потраченное на расследование причин аварии и

травматизма время работников; расходы по заработной плате сотрудникам, участвовавшим в спасении пострадавшего и оказании ему первой помощи; работа комиссии по расследованию, переподготовка, внеплановый инструктаж, проверка знаний персонала по охране труда; временная остановка производства, сверхурочная работа, подбор и дополнительное обучение нового сотрудника.

Также возникают расходы по выплате заработной платы пострадавшему за недоработанное время в день происшествия, доплата разницы в случае его перевода на нижеоплачиваемую работу; выплата выходного пособия пострадавшему при установлении инвалидности или семье — в случае его смерти. Дополнительно может произойти увеличение страхового тарифа в Фонд социального страхования (ФСС) (до 40 % страхового взноса), установлен штраф, вероятно потеря репутации компании. Таким образом, предприятие может понести из-за несчастного случая и травматизма значительные финансовые потери в будущих периодах.[17] Но зачастую эти потери недооцениваются руководством, фиксируются только прямые издержки (оплата пособия по временной нетрудоспособности в течение первых трех дней и расходы на расследование причин несчастного случая). Считается, что основной экономический ущерб, связанный с потерей трудоспособности, компенсируется за счет средств ФСС (с 2023 г. из Социального фонда России, объединившего средства Пенсионного Фонда и ФСС).

Для доказательства инвестиционной природы затрат на социальное развитие проведем экспресс-оценку экономического эффекта и экономического ущерба от снижения (роста) профессиональных заболеваний и травматизма, текучести сотрудников, совершенствования или деградации профессионально-квалификационной структуры персонала. Как известно, инвестиции должны приносить доход, и доход долговременный. Однако полная оценка экономических инвестиций затруднена из-за сложностей прогнозирования в условиях динамичной и неравновесной экономики. В силу этого в рамках данной статьи поставлена задача минимум — доказать принципиальную возможность экономической оценки инвестиций в социальное развитие на примере предприятий машиностроения. В качестве примера взяты ООО «Профессионал» и АО «Завод им. Г. К. Королева». Экономический эффект (экономический ущерб) от инвестирования (отсутствия инвестирования) в социальное развитие может быть рассчитан по формулам 1–3

$$E_d = \sum_{i=1}^4 E_i \times P_i, \quad (1)$$

где E_d – экономический эффект (экономический ущерб) от снижения (роста) профессиональных заболеваний и травматизма;

E_i – экономический эффект или экономический ущерб от динамики простоя машин и оборудования или временного простоя отдельных рабочих мест для управленческого персонала, оплаты сверхурочных работ, перекладывания работы заболевших и травмированных на других сотрудников, выплат по больничным листам со стороны работодателя;

P_i – частота наступления i -го события (человеко-дни, человеко-часы).

Расчет величин E_i имеет свою специфику. Простой машин и оборудования может быть оценен на основе данных о добавленной стоимости (суммы заработной платы, прибыли и амортизации) в расчете на один человеко-день рабочего персонала. Экономический эффект или экономический ущерб от временного простоя отдельных рабочих мест для управленческого персонала рассчитывается исходя из добавленной стоимости одного человеко-дня руководителей, специалистов и технических исполнителей.

Естественно, что возникает проблема распределения добавленной стоимости между рабочим и управленческим персоналом. Она может быть решена при следующих действиях:

- при разграничении прибыли от операционной, инвестиционной и финансовой деятельности предприятия;

- при дифференциации прибыли и амортизации от производства традиционной и новой продукции;

- при отделении прибыли и амортизации от подготовки и производства новых изделий, прибыли и амортизации от производства продукции в пределах установленных норм с учетом предпочтительного коэффициента выполнения норм, прибыли и амортизации от сверхнормативного производства продукции в пределах предпочтительной степени использования производственных мощностей предприятия.

Такой подход учитывает роль и место категорий и групп персонала в формировании добавленной стоимости на предприятии.

Мы считаем неоправданным упрощением устанавливать фиксированные величины вклада категорий и групп персонала (топ-менеджеров, начальников структурных подразделений, исполнителей), как это делает И.А. Рыбаков [18].

Разграничение заработной платы между рабочим и управленческим персоналом не вызывает методических затруднений.

Тем не менее, он требует развитого нормирования труда и ранжирования сложности рабочих мест (аналитической оценки работ). Разграничение прибыли от операционной, инвестиционной и финансовой деятельности необходимо в силу отсутствия влияния рабочего персонала на инвестиционную и финансовую деятельность. Рабочий персонал наряду с управленческим персоналом влияет только на формирование операционной прибыли (прибыли от производства и реализации товаров, работ и услуг). Инновационная деятельность (инновационно-инвестиционная) находится в зоне ответственности ряда топ-менеджеров (генеральный директор, технический директор, директор по экономике, коммерческий директор) руководителей и специалистов функциональных подразделений (технический отдел, отдел главного конструктора, отдел главного технолога, отдел маркетинга, отдел продаж, плановый отдел) и линейных руководителей (начальников цехов, мастеров смен и участков). Линейные руководители влияют на результаты, как операционной, так и инновационной деятельности. Нами предлагается следующий методический прием: прибыль и амортизацию, полученных от производства и реализации традиционной продукции в объеме в пределах норм, скорректированного в сторону увеличения с использованием предпочтительного коэффициента выполнения норм (100–115 %), отнести к конечным результатам деятельности рабочего персонала. Разумеется, что объемы продаж при таких объемах производства должны быть выше точек безубыточности. Величина предпочтительного коэффициента выполнения норм базируется на исследованиях НИИ Труда. НИИ Труда предлагает считать оптимальным среднее выполнение норм рабочими на 110 % в поточно-массовом производстве, 113 % – в серийном и 117 % – в мелкосерийном и единичном производстве [19]. Такой подход критикуется И.А. Кульковой. По ее мнению, в рыночных условиях производственное задание тождественно нормированному заданию, и не должно перевыполняться [20]. Однако в рыночных условиях нормирование труда должно учитывать не только спрос на продукцию, но и различие индивидуальной производительности труда рабочих. Иначе в ситуации повышенного спроса и роста объемов производства часть рабочих не выполнит нормы, и потеряет мотивацию к эффективному труду. Производственное задание будет выполнено за счет лимитированного перевыполнения со стороны наиболее производительных рабочих. В ситуации кризиса и ограниченного спроса на продукцию про-

изводственное и нормированное задания совпадают, и предпочтительным следует считать 100 % выполнение норм труда всеми рабочими.

При более точных расчетах экономической эффективности инвестиций в социальное развитие требуется разграничение вклада в формирование прибыли и амортизации между группами управленческого персонала. Для этого необходим учет трудоемкости и сложности управленческих работ, обоснование предпочтительного уровня использования производственных мощностей (превышающего нормативный объем производства с учетом предпочтительного коэффициента выполнения норм труда). Данная работа представляет поле деятельности для будущих исследований.

При экономической оценке оплаты сверхурочных работ учитываются корректирующие повышающие коэффициенты к среднечасовой оплате труда рабочих и технических исполнителей. Аналогичные расчеты для управленческого персонала (руководителей и специалистов) не имеют смысла, т. к. многие из них имеют особый режим работы – ненормированный рабочий день, и могут привлекаться эпизодически к выполнению срочных работ без дополнительной оплаты. Компенсацией за особый режим работы являются дополнительные дни к ежегодному отпуску.

Определение экономического эффекта или экономического ущерба от динамики перераспределения работ в ситуациях временной нетрудоспособности работников также основывается на данных о добавленной стоимости, формируемых трудом рабочего и управленческого персонала (как и в ситуациях простоя рабочих мест). Отличие заключается в использовании поправочного коэффициента, отражающего более низкую производительность труда замещающего сотрудника в течение определенного времени (для рабочего персонала в пределах двух месяцев, а для управленческого персонала – до полугода). Величина поправочного коэффициента: 0,75–0,80.

При установлении величин P_i можно использовать результаты исследования И. А. Рыбакова о средних потерях рабочего времени на российских промышленных предприятиях. В расчете на одного человека эти потери в год составляют 14 дней, а сверхурочные работы оплачиваются 28 часов по полуторной тарифной ставке и 28 часов по двойной тарифной ставке.

Экономический эффект (экономический ущерб) от снижения (увеличения) текучести персонала определяется по формуле 2:

$$E_m = (y_1 + y_2 + y_3 + y_4) \times n, \quad (2)$$

где E_m – экономический эффект (эконо-

мический ущерб) от снижения (увеличения) текучести персонала;

У1 – ущерб предприятия от снижения производительности труда работника в период, предшествующий его увольнению, руб.;

У2 – ущерб предприятия от снижения трудовой «морали» среди коллег, руб.;

У3 – расходы предприятия на найм нового работника, руб.;

У4 – ущерб предприятия от более низкой производительности труда нового работника в период адаптации и обучения на рабочем месте, руб.;

n – снижение количество увольняющихся по собственному желанию и из-за нарушения трудовой дисциплины.

Экономический эффект (экономический ущерб) от совершенствования (деградации) профессионально-квалификационной структуры персонала подсчитывается по формуле 3:

$$E_s = \sum_{g=1}^m R_g^1 \times N_g^1 - R_g^0 \times N_g^0, \quad (3)$$

где E_s – экономический эффект (экономический ущерб) от совершенствования (деградации) профессионально-квалификационной структуры персонала;

m – число профессионально-квалификационных групп персонала на предприятии;

R_g^1, R_g^0 – средняя стоимость одного представителя g -ой профессионально-квалификационной группы в прогнозируемом и базисном периодах;

N_g^1, N_g^0 – число сотрудников g -ой профессионально-квалификационной группы в прогнозируемом и базисном периодах.

В основе расчета E_s находится модифицированная стохастическая модель Э. Фламгольца. Модель Э. Фламгольца учитывает индивидуальные матрицы переходов представителей управленческого персонала с одной должностной позиции на другую.

Однако в своей попытке подсчитать альтернативные издержки текучести Э. Фламгольц, неудачно, на наш взгляд, разделил стоимость на условную и реализуемую. Условная стоимость определяется доходом, который может принести сотрудник организации, если не уйдет из нее. Ценность работника с учетом вероятности того, что он останется работать в организации в течение какого-то времени, определяет ожидаемую реализуемую стоимость. Э. Фламгольц определяет издержки текучести как разность условной и реализуемой стоимостей [21]. Издержки текучести учитываются в неполном виде, т. к. сводятся к

корректировке в меньшую сторону суммарного ожидаемого дохода по другим должностным позициям. Такой подход корректен только в ситуации отсутствия замещения ушедшего сотрудника. Однако в ситуации замены ушедшего сотрудника другим целесообразно использование формулы 2.

Проведенные расчеты по данным предприятий за 2022 год следующие.

В ООО «Профессионал» добавленная стоимость, созданная рабочими, составила 279450 тыс. руб. Аналогичный показатель для управленческого персонала равен 211500 тыс. руб.

Потери предприятия из-за временной нетрудоспособности сотрудников вследствие профессиональных заболеваний и травматизма оценены в размере 10698,68 тыс. руб.

Потери предприятия из-за текучести персонала – 14862,29 тыс. руб. Потери предприятия вследствие деградации профессионально-квалификационной структуры отсутствуют. На основании экспертного опроса выявлены резервы снижения потерь из-за временной нетрудоспособности и текучести персонала, а также ожидаемое совершенствование профессионально-квалификационной структуры персонала. Ожидаемая коммерческая эффективность составила 30472,17 тыс. руб. Ожидаемая бюджетная эффективность в форме прироста налога на добавленную стоимость, налога на прибыль и отчислений на социальные нужды определена в размере 12310,7 тыс. руб. В АО «Завод им. Г.К. Королева» интегральный ущерб от недостаточных инвестиций в социальное развитие составил 11260 тыс. руб. Резервы роста добавленной стоимости предприятия на 2023 г. вследствие снижения временной нетрудоспособности, сокращения текучести сотрудников и совершенствования профессионально-квалификационной структуры управленческого персонала определены в размере 2174,28 тыс. руб.

Таким образом, проведенные расчеты позволили выявить следующую проблему.

Для относительно финансово устойчивых предприятий экономический ущерб из-за недостаточного инвестирования в социальное развитие и экономический эффект при росте инвестирования не имеют критического значения. В ООО «Профессионал» данный экономический ущерб составляет 1,08 % по отношению собственному капиталу предприятия, а экономический ущерб – 6,2 % от чистой прибыли. Для таких предприятий инвестиции в социальное развитие носят превентивный характер. На менее экономически устойчивых предприятиях ситуация носит иной характер. В АО «Завод им. Г.К. Королева» эко-

номический ущерб от недостаточного инвестирования в социальное развитие равен 35,2 %.

Ожидаемый экономический эффект по отношению к чистой прибыли равен 18,2%.

В силу этого в число оперативных мер по повышению экономической устойчивости следует включить и мероприятия социального характера наряду с организационно-техническими и экономическими мероприятиями. Дальнейшее развитие исследований экономической эффективности инвестиций в социальное развитие, по нашему мне-

нию, состоит в следующем. Необходимы разработка и обоснование нормативных (в т.ч. критических) индикаторов социального развития в фокусе экономической устойчивости промышленности и качества трудовой жизни персонала.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов, требующего раскрытия в данной статье

The authors declare the absence a conflict of interest warranting disclosure in this article.

ЛИТЕРАТУРА

1. Государственная экономическая политика и Экономическая доктрина России. К умной и нравственной экономике. В 5 т. Т. III / Под общ. ред. С. С. Сулакшина. М.: Научный эксперт. С. 1889 – 2536.
2. **Сергеев С. М.** Социализация экономики: основные показатели и критерии в рамках программно-целевого подхода. Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение. 2022. № 72(4). С. 6–13.
3. **Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г.** Кадровая безопасность компании. М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2011. 688 с.
4. **Рябов В.М.** Устойчивое развитие промышленных предприятий в современных условиях. Вектор науки Тольяттинского государственного университета. 2011. № 4 (18). С. 271–273.
5. **Бобрышев А.Д., Тумин В.М., Витушкина М.Г.** Мониторинг устойчивости предприятий с длительным производственным циклом. М.: ИНФРА-М, 2021.
6. **Сергеев С.М., Берендеева А.Б.** Проявления и факторы нарастания и торможения социализации экономики. Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение. 2023. № 1 (73). С. 6–15.
7. **Горшенина Е.В., Хомяченкова Н.А.** Мониторинг устойчивого развития промышленного предприятия. Российское предпринимательство. 2011. № 1. С. 63–68
8. **Воробьев А.А.** Формирование концептуальной модели устойчивого развития организации: стратегия и перспективы развития. Стратегические решения и риск-менеджмент. 2022. Т. 13. № 3. С. 226–233. DOI: 10.17747/2618-947X-2022-3-226-233.
9. **Деркач Ю.В.** Тенденции и механизмы развития социального инвестирования. Научный вестник: Финансы, банки, инвестиции. 2014. № 4. С. 107–113.
10. **Лифшиц А. С.** Качество трудовой жизни профессорско-преподавательского состава в регионе: состояние и резервы роста. Вестник Иван. гос. ун-та. Сер. Экономика. 2021. № 4. С. 76–86.
11. **Певнев В. В.** Общая методическая основа построения интегральных индикаторов качества жизни. Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение. 2020. № 1 (61). С. 65–70.
12. **Гапоненко А.Л., Орлова Т.М.** Управление знаниями. Как превратить знания в капитал. М.: Эксмо, 2008. 400 с.
13. **Зобрист Ж-Ф.** Управление через доверие: Как работает бирюзовая компания FAVI / Жан-Франсуа Зобрист; пер. с англ. М.: Альпина Паблишер, 2021. 376 с.

REFERENCES

1. State economic policy and economic doctrine of Russia. Toward a smart and moral economy. In 5 vols. T. III / Under the general. ed. S. S. Sulakshina. M.: Scientific expert. P. 1889 - 2536.
2. **Sergeev S. M.** Socialization of the economy: main indicators and criteria within the framework of the program-targeted approach. *Modern science-intensive technologies. Regional application.* 2022. N 72(4). P. 6-13.
3. **Solomanidina T.O., Solomanidin V.G.** Personnel security of the company. M.: Publishing house "Alfa-Press", 2011. 688 p.
4. **Ryabov V.M.** Sustainable development of industrial enterprises in modern conditions. *Vector of science of Togliatti State University.* 2011. N 4 (18). P. 271 - 273.
5. **Bobryshev A.D., Tumin V.M., Vitushkina M.G.** Monitoring the stability of enterprises with a long production cycle. M.: INFRA-M, 2021. 201 p.
6. **Sergeev S.M., Berendeeva A.B.** Manifestations and factors of growth and inhibition of the socialization of the economy. *Modern science-intensive technologies. Regional application.* 2023. N 1 (73). P. 6-15.
7. **Gorshenina E.V., Khomyachenkova N.A.** Monitoring of sustainable development of an industrial enterprise. *Russian Entrepreneurship.* 2011. N 1. P. 63-68.
8. **Vorobyov A.A.** Formation of a conceptual model of sustainable development of an organization: strategy and development prospects. *Strategic decisions and risk management.* 2022. V. 13. N 3. P. 226–233. DOI: 10.17747/2618-947X-2022-3-226-233.
9. **Derkach Yu.V.** Trends and mechanisms for the development of social investment. *Scientific Bulletin: Finance, banks, investments.* 2014. N 4. P. 107 – 113.
10. **Lifshits A.S.** The quality of the working life of the teaching staff in the region: the state and growth reserves. *Bulletin Ivan. state university* 2021. N 4. P. 76 – 86.
11. **Pevnev V.V.** The general methodological basis for constructing integral indicators of the quality of life. *Modern science-intensive technologies. Regional application.* 2020. N 1 (61). P. 65 - 70.
12. **Gaponenko A.L., Orlova T.M.** Knowledge management. How to turn knowledge into capital. M.: Eksmo, 2008. 400 p.
13. **Zobrist Zh-F.** Management through trust: How the turquoise company FAVI works / Jean-Francois Zobrist; per. from English. M.: Alpina Publisher, 2021. 376 p.
14. **Keller S., Price C.** More than efficiency: how the most successful companies maintain market leadership. M.: Alpina Publisher, 2018. 409 p.

14. **Келлер С., Прайс К.** Больше, чем эффективность: как самые успешные компании сохраняют лидерство на рынке. М.: Альпина Паблишер, 2018. 409 с.
15. **Пригожин А.И.** Методы развития организаций: Организации: природа (цели, стадии развития, патологии). Профессии консультанта по управлению. Организационная диагностика. Методы выработки решений. Управленческое консультирование нововведений. Изд. 2-е, перераб. и доп. М.: ЛЕНАНД, 2017. 848 с.
16. **Фитц-енц Я.** Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Як Фитц-енц; пер. с англ. М.: Вершина, 2006. 320 с.
17. **Сердюк В.С., Кузнецов В.П., Бакико Е.В.** Мотивация предотвращения несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний : учеб. пособие. Минобрнауки России, ОмГТУ. Омск: Изд-во ОмГТУ, 2016. 90 с.
18. **Рыбаков И. А.** Экономическая эффективность программ по укреплению корпоративного здоровья, а также профилактических программ на рабочем месте для сотрудников с краткосрочной временной нетрудоспособностью. <http://www.researchgate.net/publication/23205951> (дата обращения 17.03.2023)
19. **Пашуто В. П.** Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. М.: КНОРУС, 2011. 320 с.
20. **Кулькова И.А.** Методические подходы к анализу системы нормирования труда в организациях в рыночных условиях. Human progress. 2015, Т. 1. № 2. : http://www.progress-human.com/images/2_tom.
21. **Flamholtz E.K.** Human Resource Accounting. N. Y.: Xossey-Bass Publ., 1985. 288 p.
15. **Prigogine A.I.** Organizations development methods: Organizations: nature (goals, stages of development, pathologies). management consultant profession. Organizational diagnostics. Decision making methods. Management consulting innovations. Ed. 2nd, revised. and additional M.: LENAND, 2017. 848 p.
16. **Fitz-ents J.** Profitability of investments in personnel: measurement of the economic value of personnel / Jak Fitz-ents; per. from English. M.: Vershina, 2006. 320 p
17. **Serdyuk V.S., Kuznetsov V.P., Bakiko E.V.** Motivation for the prevention of accidents at work and occupational diseases: textbook. allowance. Ministry of Education and Science of Russia, OmSTU. Omsk: Publishing house of OmSTU, 2016. 90 p.
18. **Rybakov I.A.** Economic efficiency of programs to improve corporate health, as well as preventive programs at the workplace for employees with short-term temporary disability. <http://www.researchgate.net/publication/23205951>
19. **Pashuto V. P.** Organization, rationing and wages at the enterprise. M.: KNORUS, 2011. 320 p.
20. **Kulkova I.A.** Methodological approaches to the analysis of the labor rationing system in organizations in market condition. Human progress. 2015, Vol. 1. N 2. http://www.progress-human.com/images/2_tom.
21. **Flamholtz E.K.** Human Resource Accounting. N. Y.: Xossey-Bass Publ., 1985. 288 p.

Поступила в редакцию:04.03.2023
Принята к опубликованию:16.05.2023

Received 04.03.2023
Accepted 16.05.2023