

**Пономарева Елена Николаевна**

канд. экон. наук, доцент

ФГАОУ ВО «Северный (Арктический) федеральный

университет им. М.В. Ломоносова»

г. Архангельск, Архангельская область

## **СОЦИАЛЬНЫЕ ЭФФЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ РАЦИОНАЛИЗАТОРСКИХ ПРЕДЛОЖЕНИЙ**

*Аннотация: в настоящее время нет системы показателей социальных эффектов рационализаторских предложений, что затрудняет их оценку эксперты советами предприятий. Автором рекомендуется система показателей из двух групп: социальные эффекты, создаваемые на рабочем месте, и социальные эффекты, создаваемые вне рабочего места.*

*Ключевые слова:* рационализаторские предложения, полезный эффект, социальный эффект.

На протяжении последних двух десятилетий крупными предприятиями различных отраслей активно ведется работа с рационализаторскими предложениями, что позволяет изыскивать внутренние резервы для повышения эффективности деятельности. В силу пункта 3 Методических рекомендаций по организации и проведению рационализаторской работы на предприятиях Российской Федерации [1] рационализаторским признаётся техническое, организационное либо управленческое предложение, являющееся новым и полезным для данного предприятия.

Полезность предложения заключается в том, что его использование дает экономический или иной положительный эффект. Классификация полезных эффектов, на наш взгляд, может быть сформулирована, исходя из составляющих устойчивого развития: экономические, социальные, экологические и иные.

Если для определения экономического эффекта еще в советские годы были разработаны отраслевые методики и инструкции, то определение иных положительных эффектов являлось и является задачей предприятия.

В современной экономической литературе сегодня чаще выделяют социальные эффекты применительно к крупным инвестиционным, инновационным проектам. Нередко в качестве основных показателей приводят социальные эффекты применительно к территории, к обществу. Так, Зайнуллина Д.Р. отмечает, что «критерии, по которым рассчитывается социальный эффект от инноваций, характеризуют результативность исследуемого проекта с позиции интересов всего общества, поскольку на него возложены расходы, связанные с осуществлением проекта» [2]. К числу показателей социальной эффективности инновационного проекта ею вполне правомерно отнесены, например: увеличение уровня занятости населения и рост количества рабочих мест, что не характерно для реализации рационализаторских предложений, хотя они тоже имеют инновационный характер.

Рационализаторские предложения часто связаны со снижением трудозатрат, что нередко влечёт за собой сокращение штатной численности, но, при большом количестве заказов снижение трудоёмкости может и помочь решить вопросы кадрового голода на отдельных рабочих местах.

Мы разделяем мнение Приходько А.И. [3] о том, что социальный эффект рационализаторских предложений отражает их воздействие на характер и содержание труда человека, а также на общественные условия его жизни, и предлагаем показатели социального эффекта разделить на две группы.

На наш взгляд, при оценке социальных эффектов, в первую очередь, необходимо обращать внимание на те социальные эффекты, что влияют на работоспособность непосредственно на рабочем месте (социальные эффекты, создаваемые на рабочем месте). К числу таких мы предлагаем относить: соблюдение гарантированных условий труда; улучшение условий труда, в т.ч. его облечение; обеспечение санитарно-эпидемиологической безопасности; возможности использовать цифровые удобства при получении информации, не связанной непосредственно с выполнением работником трудовых функций (заказ документов, связанных с трудовой деятельностью; получение расчётных листков и т. д.), совершенствование профессиональных навыков, безопасность имуще-

ства работника (при хранении его личных вещей в раздевалках, транспортных средств на парковках и т. д.) и другие.

Данные социальные эффекты позволяют устранять потери времени работника, поддерживать его эмоциональное состояние, увеличивать выработку, предотвращать ущерб, и, в конечном итоге, приносить экономический эффект.

Вторая группа социальных эффектов сопряжена с условиями жизнедеятельности работника вне работы, назовём их «социальные эффекты, создаваемые вне рабочего места».

С использованием базовых показателей достижения национальных целей развития РФ нами предложены базовые социальные эффекты в общественной жизни работника (таблица 1) и количественные показатели для их измерения с учётом того, что рационализаторские предложения могут быть не только техническими, но и организационными, и управленческими.

Таблица 1

Базовые социальные эффекты рационализаторских предложений

согласно национальным целям Российской Федерации

Национальная цель	Базовый социальный эффект, количественные показатели
Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи	<p><i>Создание условий для занятий физической культурой и спортом, формирования здорового образа жизни:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- количество созданных мест для занятий физической культурой и спортом (комнаты спорта в цехах и т. д.);</li> <li>- количество работников, вовлеченных в спортивную жизнь предприятия (посетителей мест для занятий спортом, участников спортивных соревнований);</li> <li>- количество мероприятий по формированию здорового образа жизни (интерактивов, конкурсов и т. д.)</li> <li>- количество работников, участвующих в мероприятиях по формированию здорового образа жизни, в т.ч. в разрезе достижений («отказ от курения» и др.).</li> </ul> <p><i>Семейные мероприятия:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- количество проведенных мероприятий;</li> <li>- количество семей работников, участвующих в семейных мероприятиях;</li> <li>- количество семей работников, не принимающих участие в семейных мероприятиях.</li> </ul> <p><i>Создание условий для своевременной профилактики заболеваний:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- количество работников, прошедших плановую диспансеризацию;</li> <li>- количество лиц, прошедших дополнительные</li> </ul>

	медицинские осмотры, исследования, организованные предприятием
Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности	<p><i>Создание условий для волонтёрской и добровольческой деятельности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- количество мероприятий по информированию работников об участии в такой деятельности;</li> <li>- количество волонтёров;</li> <li>- количество мероприятий, в которых участвуют волонтёры предприятия;</li> <li>- количество добровольцев;</li> <li>- количество мероприятий, в которых участвуют добровольцы предприятия.</li> </ul> <p><i>Создание условий для реализации талантов:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- количество мероприятий, проведенных с целью выявления талантов;</li> <li>- количество работников, получивших возможности реализации своих талантов (в т.ч. в разрезе отдельных талантов)</li> </ul>
Комфортная и безопасная среда для жизни	<p><i>Улучшение жилищных условий работников:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- количество работников, проинформированных о возможностях улучшения жилищных условий (программы предприятия, Семейная ипотека, Арктическая ипотека и др.);</li> <li>- количество работников, воспользовавшихся возможностями улучшения жилищных условий (в разрезе программ)</li> </ul>

Социальные эффекты, создаваемые вне рабочего места, общественной жизни работника влекут за собой повышение лояльности работника к работодателю, сокращение показателей текучести кадров, сокращение интеллектуальных потерь работника при повышении самореализации, что, опять же, в конечном итоге, приведёт к экономическому эффекту.

В целом же, предложенная нами система социальных эффектов может быть применима как базовая для определения эффектов любых внутренних проектов предприятия. Безусловно, данные показатели следует рассматривать в динамике, отталкиваясь от фактических значений на момент планирования проекта, и дополнять перечень с учётом специфики деятельности конкретного предприятия.

Важность разработки данной системы социальных эффектов подчёркивается необходимостью адекватной оценки рационализаторских предложений не только экспертами предприятий, групп компаний, но и при реализации отдель-

ных мероприятий федерального проекта «Производительность труда» и определении победителей общероссийских и региональных конкурсов «Лучший рационализатор года», «Лучшее рационализаторское предложение», проводимых Всероссийским обществом изобретателей и рационализаторов и его региональными подразделениями,

Подводя итоги, можно сделать следующие выводы.

1. Применение концепции устойчивого развития позволяет нам выделить экономические, социальные, экологические и иные полезные эффекты рационализаторских предложений.

2. Социальные эффекты рационализаторским предложений должны соответствовать национальным целям РФ, интересам предприятия и интересам работника.

3. Актуальна разработка системы измеримых показателей для оценки социальных эффектов рационализаторских предложений как общей для предприятий всех отраслей, так и отраслевых.

4. Нами рекомендуется создание на уровне предприятия реестра социальных положительных эффектов, который может быть использован как при дальнейшей разработке системы оценки рационализаторских предложений, так и рационализаторами при обосновании своих предложений.

### ***Список литературы***

1. Методические рекомендации по организации и проведению рационализаторской работы на предприятиях Российской Федерации: письмо Роспатента и Минпрома РФ от 25 июня 1996 г. №6/7 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/135909/> (дата обращения: 26.06.2025).

2. Зайнуллина Д.Р. Формирование критериев оценки эффективности инновационных проектов / Д.Р. Зайнуллина // Вопросы инновационной экономики. – 2021. – Т. 11. №2. – С. 801–818. DOI 10.18334/vinec.11.2.112223. EDN KWPJOE

3. Приходько А.И. Рационализация – центральное звено инновационного процесса / А.И. Приходько [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<http://iii04.pfo-perm.ru/Data2004/DConf04/PrihodkoAI.htm> (дата обращения: 26.06.2025).