

УДК 331.101.26:316.43

Дідур Г. І.

к. е. н., доцент кафедри менеджменту,
Одеський державний аграрний університет

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Управління соціальним розвитком персоналу є невід'ємною складовою системи управління підприємством. За своїм спрямуванням воно орієнтується виключно на людей, на створення для працівників організації належних умов праці і побуту та постійне їх удосконалення. Але, водночас, соціальний розвиток неможливо розглянути окремо від економічного розвитку підприємства в цілому. Як відзначає Міцкевич Н. В. [1, с. 50]: «Управління розвитком трудового колективу стає умовою для подальшого удосконалення технологій, створення позитивного соціально-психологічного клімату в колективі, виступає загальноекономічною умовою розвитку виробництва».

Про важливість процесу соціального розвитку зазначає Ксьонжик І. В. [2, с. 122], яка трактує його, як реальний процес, що характеризується трьома важливими взаємопов'язаними рисами: необоротністю, спрямованістю і закономірністю.

Визначенню сутності соціального розвитку приділяється значна увага у працях сучасних дослідників. Так, Шкода Т. Н. [3, с. 70] розглядає соціальний розвиток підприємства, як помітні зміни на підприємстві, що визначаються переходом усіх соціальних відносин та процесів до якісно нового стану під впливом факторів внутрішнього і зовнішнього середовища.

Отже, цей процес є багатограничним, складним і відповідно потребує якісного управлінського впливу.

На нашу думку, управління соціальним розвитком персоналу організації являє собою сукупність способів і прийомів, що дозволяють вирішити соціальні проблеми з використанням наукових підходів.

Відповідно основними цілями управління соціальним розвитком є удосконалення соціальної структури персоналу, його професійно-кваліфікаційного складу, регулювання чисельності працівників, підвищення освітнього і культурного рівня, охорона праці і безпека, покращення умов праці, забезпечення соціального страхування, мотивація та стимулювання праці, створення і підтримка сприятливого морально-психологічного клімату, формування згуртованого колективу, забезпечення умов для самореалізації працівників, підвищення рівня життя працівників та їх родин.

Результатом реалізації цілей управління соціального розвитку має стати зростання ефективності виробництва і як наслідок зростання матеріального благополуччя працівників.

Для забезпечення безперервного соціального розвитку трудового колективу підприємства необхідно здійснювати планування соціального розвитку персоналу підприємства, що являє собою науковообґрунтоване визначення цілей, показників і завдань (термінів, темпів, пропорцій) з урахуванням стратегічних інтересів підприємства.

Розділи плану соціального розвитку підприємства повинні відображувати основні напрямки роботи з удосконалення управління персоналом. Основними з них можуть бути: «Розвиток персоналу», «Мотивація та стимулювання праці», «Умови праці», «Корпоративна культура», «Розвиток соціальної інфраструктури».

Розділ «Розвиток персоналу» повинен включати заходи з підготовки, перепідготовки, навчання другий професії, підвищення кваліфікації, створення умов для кваліфікаційного зростання і самовираження.

В розділі «Мотивація та стимулювання праці» впроваджуються нові сучасні системи оплати і стимулювання працівників, заходи з розвитку самоконтролю, заохочення ініціативи, створення умов для участі персоналу в управлінні підприємством. Багато сучасних підприємств визнають і використовують додаткові пільги і бонуси працівникам, а саме «соціальний пакет», як важливий інструмент їх мотивації.

Заходи з покращення умов праці, що є невід'ємною складовою підвищення її продуктивності, відображуються в розділі «Умови праці».

Корпоративна культура, на сучасному етапі розвитку підприємств є рушійною силою, здатною забезпечити відданість організації і створення сприятливого психологічного-клімату в колективі.

Для досягнення високих виробничо-господарських результатів важливо створити комфортне соціальне середовище, тобто сформувати активно функціонуючу соціальну інфраструктуру.

Запровадження і закріплення локальних норм, що підвищують соціальні гарантії працівникам, вимагає від роботодавця витрат матеріального характеру з їхньої реалізації. План соціального розвитку повинен бути втіленим адміністративними і суспільними структурами, а його реалізація має фінансуватися за рахунок коштів бюджету підприємства і спеціальних фондів виходячи з затверджених програм, та положень.

Результати, яких можна очікувати від реалізації проекту соціального розвитку, є: підвищення продуктивності праці; відновлення соціально-психологічного клімату колективу; зменшення кількості нещасних випадків; оздоровчий ефект від участі в лікувально-профілактичних заходах і ін.

Список літератури

1. Міцкевич Н. В. Управління соціальним розвитком трудових колективів промислових підприємств на сучасному етапі/ Н.В. Міцкевич// Наукові праці. Економіка. Правознавство. – 2012. – Випуск 177. Том 189. – с. 50 – 54.

2. Ксьонжик І. В. Соціальний розвиток аграрних підприємств: теоретичні і практичні аспекти / І. В. Ксьонжик // Вісник наукових праць ВНАУ. – 2013. – № 4 (В1). – с. 121 – 129.

3. Шкода Т. Н. Сутність соціального розвитку підприємства / Т. Н. Шкода // Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПІ» : зб. наук. пр. темат. вип. : Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків : НТУ «ХПІ». – 2012. – № 16. – с. 69 – 74.

УДК 338.2:658

Іщенко Т. М.

к. е. н., доцент кафедри менеджменту,
Всеукраїнський центр підвищення
кваліфікації державних службовців
і посадових осіб місцевого самоврядування

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЯК ПІДГРУНТЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних умовах внаслідок розгортання цілої низки подій, пов'язаних із процесами соціалізації, відбувається трансформація фінансово-економічної безпеки підприємства в соціально-економічну. Така трансформація, на думку науковців, насамперед, зумовлена посиленням впливу людського чинника у зовнішньому та внутрішньому середовищі підприємства. Проявом такого впливу в зовнішньому середовищі підприємства є формування його соціальної відповідальності, а у внутрішньому – утворення соціального партнерства. Проте таке утворення супроводжується численними загрозами, які виникають або внаслідок конфлікту