

## УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ ТРУДОВИХ КОЛЕКТИВІВ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

*У статті досліджено основні функції управління соціальним розвитком підприємства, процес формування системи управління соціальним розвитком трудового колективу як управлінський інструмент, що підвищує соціально-економічну та фінансово-господарську ефективність діяльності підприємства.*

**Ключові слова:** соціально орієнтована ринкова економіка, управління соціальним розвитком трудових колективів, система соціальних показників, функції управління соціальним розвитком підприємства.

*В статье исследованы основные функции управления социальным развитием предприятия, процесс формирования системы управления социальным развитием трудового коллектива как управленческий инструмент, повышающий социально-экономическую и финансово-хозяйственную эффективность деятельности предприятия.*

**Ключевые слова:** социально ориентированная рыночная экономика, управление социальным развитием трудовых коллективов, система социальных показателей, функции управления социальным развитием предприятия.

*The basic functions of management by social development of enterprise, process of forming of the control system by social development of labor collective, are explored in the article, as administrative instrument promoting socio-economic and financially-economic efficiency of activity of enterprise.*

**Key words:** socially oriented market economy, management by social development of labor collectives, system of social indexes, function of management by social development of enterprise.

**Постановка проблеми.** Здійснення економічних і політичних реформ у нашій державі, визнання України соціальною державою (ст. 1 Конституції України) [1], загострення соціальних проблем у зв'язку з переходом до ринкової економіки зумовили необхідність адаптації підприємств до мінливого ринкового середовища, удосконалення соціально-трудової сфери, актуальність пошуку оптимальної системи управління соціальним розвитком трудових колективів підприємств. Водночас означилася потреба формування системи соціальних показників, яка дозволяла б в умовах ринкової економіки: по-перше, проводити аналіз добробуту і реального рівня життя окремих груп і всього населення в цілому; по-друге, вибирати критерії оцінки соціально-економічного положення окремих регіонів і порівнювати результати цієї оцінки з соціальними стандартами, прийнятими в державі; по-третє, здійснювати зіставлення аналітичних показників для міждержавного аналізу.

**Аналіз останніх досліджень.** У даний час на промислових підприємствах переважає характер управління, при якому короткострокові цілі продовжують виконувати більшу роль, ніж довгострокові. Така ситуація, посилена хронічним дефіцитом оборотних коштів, призводить до того, що не повною мірою використовуються можливості підприємств.

З цих позицій особливої актуальності набуває вивчення проблеми формування і використання соціально-економічного потенціалу підприємства. У сучасних умовах потрібні нові підходи управління соціальним розвитком підприємства, необхідний системний моніторинг вивчення соціальних і економічних чинників, оперативне внесення обґрунтованих змін у внутрішнє ресурсне середовище і менеджмент підприємства.

Управлінню соціальним розвитком підприємства приділяється вагоме значення, загальний концептуальний підхід якого полягає в тому, що людина з її потенціалом, життєво важливими потре-

бами виходить на перший план, а досконалість соціально-економічного механізму визначається саме як здатність останнього забезпечити ці потреби. Тому управління розвитком трудового колективу стає умовою для подальшого удосконалення технологій, створення позитивного соціально-психологічного клімату в колективі, виступає загальноекономічною умовою розвитку виробництва. Проте певна недостатність теоретичної, методичної бази, практичного досвіду управління соціальним розвитком трудових колективів підприємств обмежують ефективність управління даними процесами.

Теоретичну основу формування системи управління соціальним розвитком трудових колективів підприємств становлять фундаментальні праці таких зарубіжних учених, як І. Бентам, М. Вебер, Л. Вальрас, Е. Карнегі, К. Маркс, Г. Мюрдаль, А. Мюллер-Армак, Дж. Роулс, А. Пігу, Дж. Стиглиць та ін.

Вагомий внесок у розробку теоретико-методологічних і прикладних аспектів соціального розвитку трудових колективів підприємств зробили вітчизняні вчені Амоша О. І., Бандур С. І., Богіня Д. І., Власюк О. С., Долішній Д. П., Лібанова Е. М., Колот А. М., Краснов Ю. М., Новіков В. М., Пилипенко В. С., Пирожков С. І., Прибиткова І. М., Семикіна М. В., Щьокін Г. В., Чухно А. А. та ін.

Разом з тим ще недостатньо розкриті теоретичні та методичні положення управління соціальним розвитком трудових колективів підприємств у ринкових умовах господарювання, а економічний аспект управлінської діяльності потребує подальшого вивчення. У зв'язку з цим удосконалення теоретичних засад і розроблення практичних рекомендацій щодо управління соціальним розвитком підприємств зумовило вибір теми роботи, актуальність, її мету і задачі дослідження.

Аналіз наукових публікацій свідчить про необхідність розробки напрямів створення соціально-економічних передумов залучення робітників у процес реалізації своїх потреб та інтересів як важливий інструмент управління соціальним розвитком підприємства. Від ефективності управлінських рішень на підприємствах залежить вирішення соціально-економічних проблем регіону. **Метою статті** є узагальнення теоретико-методичних засад та розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення системи управління соціальним розвитком трудових колективів підприємств.

Соціальна орієнтація економічної діяльності є складовою концепції соціального ринкового господарства, згідно з якою держава зобов'язана прагнути соціального вирівнювання заради досягнення усіма громадянами рівня життя, гідного людини, забезпечення реальних шансів для вільного самовизначення особистості в суспільстві. Один із засновників концепції «соціальної ринкової держави» А. Мюллер-Армак підкреслював, що ринково-господарський розподіл формує доходи громадян тільки за критерієм продуктивності, результативності, але не розв'язує питання соціальної справедливості [2]. У соціальній сфері України проводяться реформи, основні напрями і засади якої визначені в низці програмних нормативних документів. У концептуальних засадах стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002-2011 роки були відображені новітні загальноєвропейські погляди на систему соціального розвитку. Зокрема, у розділі IX «Стратегія доходів та основні завдання соціальної політики» зазначено: «Якщо чинна модель економічної політики зорієнтована переважно на захист соціально вразливих верств населення, то логіка нової стратегії передбачає принципову корекцію політики доходів – перенесення основних акцентів соціальної політики, насамперед, на працюючу частину населення» [3]. Соціальний розвиток промислового підприємства представляє процес удосконалення внутрішнього соціального середовища та характеризує умови реалізації трудової діяльності персоналу. При цьому важливо забезпечити провідну роль соціальної спрямованості в системі управління підприємством, виділити пріоритети, визначити найважливіші напрями і механізми управління [4].

Упродовж останніх років у Миколаївському регіоні спостерігається інтенсивний розвиток підприємств з виробництва харчових продуктів та напоїв. За період з 2004 до 2010 р. обсяг виробництва харчових продуктів та напоїв зростав у середньому за рік на 19, 6 % [5]. Аналіз особливостей управління соціальним розвитком трудових колективів підприємств з виробництва харчових продуктів та напоїв Миколаївської та Херсонської областей свідчить, що дані підприємства мають визначальний вплив на розвиток усього промислового комплексу південного регіону, а переробна промисловість – є однією з перспективних галузей української економіки (табл. 1, 2).

Таблиця 1

#### Підприємства з виробництва харчових продуктів та напоїв Миколаївської області

| Назва підприємства                        | Назва продукції  |
|---|--|
| ТОВ Сандора                               | Виробництво фруктових та овочевих соків                              |
| ЗАТ Лакталіс-Миколаїв                     | Перероблення молока та виробництво сиру                              |
| АТ Миколаївський пивзавод «ЯНТАР»         | Продукція: вода мінеральна. Пиво. Напої безалкогольні                |
| ВАТ Миколаївський комбінат хлібопродуктів | Виробництва і грануляція комбікормів, висівки                        |
| ВАТ Очаківський рибоконсервний комбінат   | Продукція: Консерви з морепродуктів. Консерви рибні. Продукція рибна |
| ЗАТ Дружба                                | Продукція: Молочні вироби  |
| ЗАТ Баштанський сирзавод                  | Виробництво молочних продуктів, сиру та морозива                     |

Таблиця 2

## Підприємства з виробництва харчових продуктів та напоїв Херсонської області

| №№ | Назва підприємства                        | Назва продукції  |
|----|---|--|
| 1. | Агрофірма «Таврія»                        | Виробництво вин та напоїв                                      |
| 2. | АТ «Цюрупинське»                          | Виробництво продуктів харчування                               |
| 3. | Херсонський маслосирзавод                 | Виробництво молочних продуктів, сиру                           |
| 4. | ЗАТ «Чумак»                               | Виробництво продуктів харчування                               |
| 5. | ЗАТ «Херсонський комбінат хлібопродуктів» | Продукція: Вироби кондитерські, макаронні, хлібобулочні. Крупи |

Результати соціальної діагностики підприємств з виробництва харчових продуктів та напоїв Миколаївської і Херсонської областей дозволили зробити висновок, що управління соціальним розвитком трудових колективів потребує утворення єдиного інформаційного простору; впровадження досягнень новітніх інформаційно-комунікаційних технологій, які об'єднуються в єдину систему управління; системного підходу в наданні соціальної допомоги; системи показників соціального розвитку, матеріального і морального стимулювання робітників; питання формування діючого механізму управління соціальним розвитком підприємства.

Обстеження проводились на ЗАТ «Лакталіс-Миколаїв» та ВАТ «Миколаївхліб». План соціального розвитку колективу ЗАТ «Лакталіс-Миколаїв» включає чотири розділи: зміна соціально-демографічної структури колективу; підвищення кваліфікації і утворення кадрів працюючих; основні заходи щодо покращення умов і охорони праці, зміцнення здоров'я працівників; покращення соціально-культурних і житлово-побутових умов працюючих і членів їх сімей. У цілях забезпечення виконання завдань по всіх пунктах плану встановлюються конкретні завдання, терміни і особи, відповідальні за виконання; виділяються необхідні кошти; колектив мобілізується на виконання запланованих заходів і робіт; вводиться контроль за реалізацією завдань плану. Заходи цього плану включаються в оперативно-календарні плани відповідних виробничих підрозділів і відділів, які несуть відповідальність за їх виконання нарівні з планами виробництва. Всі заходи плану соціального розвитку колективу узгоджуються з іншими розділами і, у першу чергу, з планом по праці, планом технічного і організаційного розвитку

виробництва, фінансовим планом. Джерела фінансування заходів плану соціального розвитку різноманітні, але залежно від характеру заходів вони можуть фінансуватися з фонду, що виділяється на реконструкцію, фондів освоєння нової техніки, розвитку виробництва, а також з кредитів банку, з частини амортизаційних відрахувань, що йдуть на капітальний ремонт.

У рамках соціального розвитку колективу:

- проводиться медичне обстеження всіх працівників за рахунок підприємств;
- щорічно розширяється об'єм страхового покриття;
- реалізуються санаторно-курортні путівки працівникам за пільговою вартістю;
- працює дитячий оздоровчий табір, база відпочинку;
- проводиться оздоровлення працівників і пенсіонерів в профілакторії;
- проводиться навчання у рамках підвищення кваліфікації персоналу, перепідготовки кадрів, проводяться конкурси профмайстерності, ділові ігри для професійного зростання молоді, науково-технічні конференції молодих фахівців.

Основною задачею плану соціального розвитку колективу є розробка і здійснення системи заходів, яка забезпечує підвищення якості життя персоналу підприємства в побуті та трудовій діяльності. Розробка плану соціального розвитку входить у компетенцію планово-економічного відділу із залученням профспілкового комітету.

ЗАТ «Лакталіс-Миколаїв» та ВАТ «Миколаївхліб» розвиваються за виробленою **соціальною стратегією**, суть якої полягає в реалізації комплексного розвитку соціальної сфери підприємства і яка включає такі складові (табл. 3).

Таблиця 3

## Сутність стратегії соціального розвитку підприємства

| Стратегія  | Соціальні програми      | Соціальний захист                              |
|--|-------------------------|--|
| Удосконалення соціально виробничої структури колективу підприємства      | Житло                   | Додаткові виплати                              |
| Покращення умов та охорона праці   | Мати і дитина           | Пенсії   |
| Укріплення здоров'я працівників  | Молода сім'я            | Пільги   |
| Покращення житлово-побутових і соціально-культурних умов працюючих сімей | Молодий спеціаліст тощо | Товари для працівників                         |
|  |                         | Система соціальних послуг для працівників тощо |

Дослідження, які проводилися на зазначених підприємствах, довели, що трудові відносини між найманим працівником та роботодавцем рідко існують без соціальної складової. Як правило, соціальна політика в промисловості здійснюється за наступними напрямками забезпечення соціальних гарантій у галузі трудових відносин і оплати праці:

- виконання зобов'язань перед працівниками згідно з трудовим законодавством України (нормування робочого часу, надання відпусток, забезпечення безпеки роботи);
- виплата компенсацій за роботу у вихідні дні та понаднормову роботу;
- надання грошових і рівноцінних їм послуг співробітникам, які вийшли на пенсію;
- відшкодування шкоди, заподіяної працівникам каліцтвом, професійним захворюванням або іншим пошкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ними трудових обов'язків;
- оплата путівок працівникам і членам їх сімей на лікування, відпочинок, екскурсії;
- матеріальна допомога, надана працівникам за сімейними обставинами, на медикаменти, поховання тощо;
- надання спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту;
- утримання на балансі підприємства і надання в користування працівникам об'єктів соціально-культурної сфери.

Для аналізу особливостей управління соціальним розвитком була використана статистична звітність по праці, що складається на підприємствах з виробництва харчових продуктів та напоїв у порядку, передбаченому Держкомстатом України. У цих документах по кожному звітному періоду містяться наступні відомості:

- дані про нараховані за звітний період грошові суми соціального доходу незалежно від джерел їх виплати;
- статті кошторисів і розміри наданих податкових пільг відповідно до платіжних документів, згідно яких працівниками здійснюються розрахунки з оплати праці, преміям тощо.

Загальний кількісний аналіз формування соціального доходу включав наступні основні етапи:

- визначення середньомісячної оплати праці за даними підприємств і величини її перевищення над прожитковим мінімумом працездатного населення;
- визначення розмірів середньомісячного соціального доходу і його варіювання по підприємствах галузі;
- визначення структури виплат, які формують соціальний дохід.

У цілому комплексі соціальних задач підприємств особливе значення, на наш погляд, мають соціальні задачі, які повинні розв'язуватися безпосередньо на підприємстві на користь всіх (або більшості) членів трудового колективу. Це поліпшення умов праці, відпочинку, взаємостосунків у колективі, форма, розмір оплати праці та інші

питання, які безпосередньо впливають на характер суспільно-виробничих відносин, завдяки яким можна визначити рівень необхідних соціальних умов. Більшість з цих аспектів є предметом колективного договору, що укладається між працедавцем (власником), трудовим колективом і галузевою профспілкою. Забезпечення житлом працівників підприємств, наявність освітніх, оздоровчих і медичних установ для працівників і членів їх сімей, забезпечення дитячими дошкільними закладами – задачі, що характеризують рівень розвитку об'єктів соціальної інфраструктури підприємства, вони набувають особливого значення.

Таким чином, можна зробити висновок, що процес формування соціального розвитку підприємства слід розглядати як один з управлінських інструментів, які підвищують соціально-економічну та фінансово-господарську ефективність діяльності підприємства в умовах різних напрямів формування соціального доходу на підприємстві.

Для цього необхідно здійснити порівняння загального трудового доходу працівників підприємств до і після формування соціального доходу за наступними напрямками: визначення середньомісячної оплати праці за даними підприємств галузі і величини її перевищення над прожитковим мінімумом працездатного населення; визначення розмірів середньомісячного соціального доходу і його варіювання по підприємствах галузі; визначення структури виплат, які формують соціальний дохід. Головними орієнтирами управління соціального розвитку є:

- створення сприятливих умов праці і відпочинку працівників організації;
- винагорода за працю;
- соціальний захист персоналу;
- підтримка оптимальної морально-психологічної атмосфери в колективі;
- забезпечення соціального партнерства і ділової співпраці.

Досягнення високих виробничо-господарських результатів діяльності промислового підприємства може бути забезпечено в сприятливих умовах соціального середовища. Тому досягнення ефективності в управлінні соціальним розвитком промислового підприємства можливо за умов злагодженої взаємодії основних складових системи: цілей та завдань управління соціальним розвитком господарюючого суб'єкта; процесу управління; організаційної структури управління; функцій, методів, принципів та ресурсного забезпечення управління соціальним розвитком.

Існування підприємства як економічної і соціальної структури залежить, перш за все, від того, наскільки його соціально-економічні інтегральні і реальні можливості задовольняють не тільки інтереси власників, але й інтереси працівників самого підприємства. Соціальний чинник може і повинен стати могутнім важелем дії на економічні перетворення. Він повинен використовуватися з максимальною ефективністю на основі точних розрахунків, чіткої системи організації і стимулювання.

**ЛІТЕРАТУРА**

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996, № 30 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
2. Нестеренко А. Социальная рыночная экономика: концептуальные основы, исторический опыт, уроки для России / А. Нестеренко // Вопросы экономики. – 1998. – № 8. – С. 71.
3. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи / С. І. Бандур, Т. А. Заяць, В. І. Куценко та ін. – Черкаси : Брама-Україна, 2006. – 620 с.
4. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу. – К., 2002. – 351 с.
5. Промисловість Миколаївської області : статистичний збірник за 2009 рік. – Миколаїв, 2010. – 238 с.

Рецензенти: Яремко Ю. І., к.е.н., доцент;  
Шаповалова І. О., д.е.н., доцент.

© Міцкевич Н. В., 2011

*Стаття надійшла до редколегії: 18.04.2011 р.*