

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ ТРУДОВИХ КОЛЕКТИВІВ ПІДПРИЄМСТВ

Розглядаються особливості управління соціальним розвитком підприємств. Обернутуються функції та механізми підвищення ефективності управління соціальним розвитком трудових колективів.

Ключові слова: соціальним розвитком, соціальна структура, функції управління соціальним розвитком трудового колективу, мотиви трудової діяльності.

Рассматриваются особенности управления социальным развитием предприятий. Обосновываются функции и механизмы повышения эффективности управления социальным развитием трудовых коллективов.

Ключевые слова: социальным развитием, социальная структура, функции управления социальным развитием трудового коллектива, мотивы трудовой деятельности.

The features of management by social development of enterprises are examined. Functions and mechanisms of increase of efficiency of management by social development of labour collectives are grounded.

Key words: by social development, social structure, functions of management by social development of labour collective, reasons of labour activity.

Постановка проблеми. Об'єктивна необхідність зростання рівня соціального розвитку колективу, безпосередньо пов'язана з однієї сторони з постійним розвитком продуктивних чинностей, що вимагають розвитку працівників, а з іншого боку – постійним удосконалюванням структури і якості потреб працівників.

Здійснення економічних і політичних реформ в 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-трудої сфери, актуальність пошуку оптимальної системи управління соціальним розвитком трудових колективів підприємств. В сучасних умовах вагомим значення набувають питання, що пов'язані з управлінням соціального розвитку трудового колективу підприємства, саме тому аналіз рівня розвитку колективу отримує надзвичайну важливість для ефективного функціонування підприємства [2].

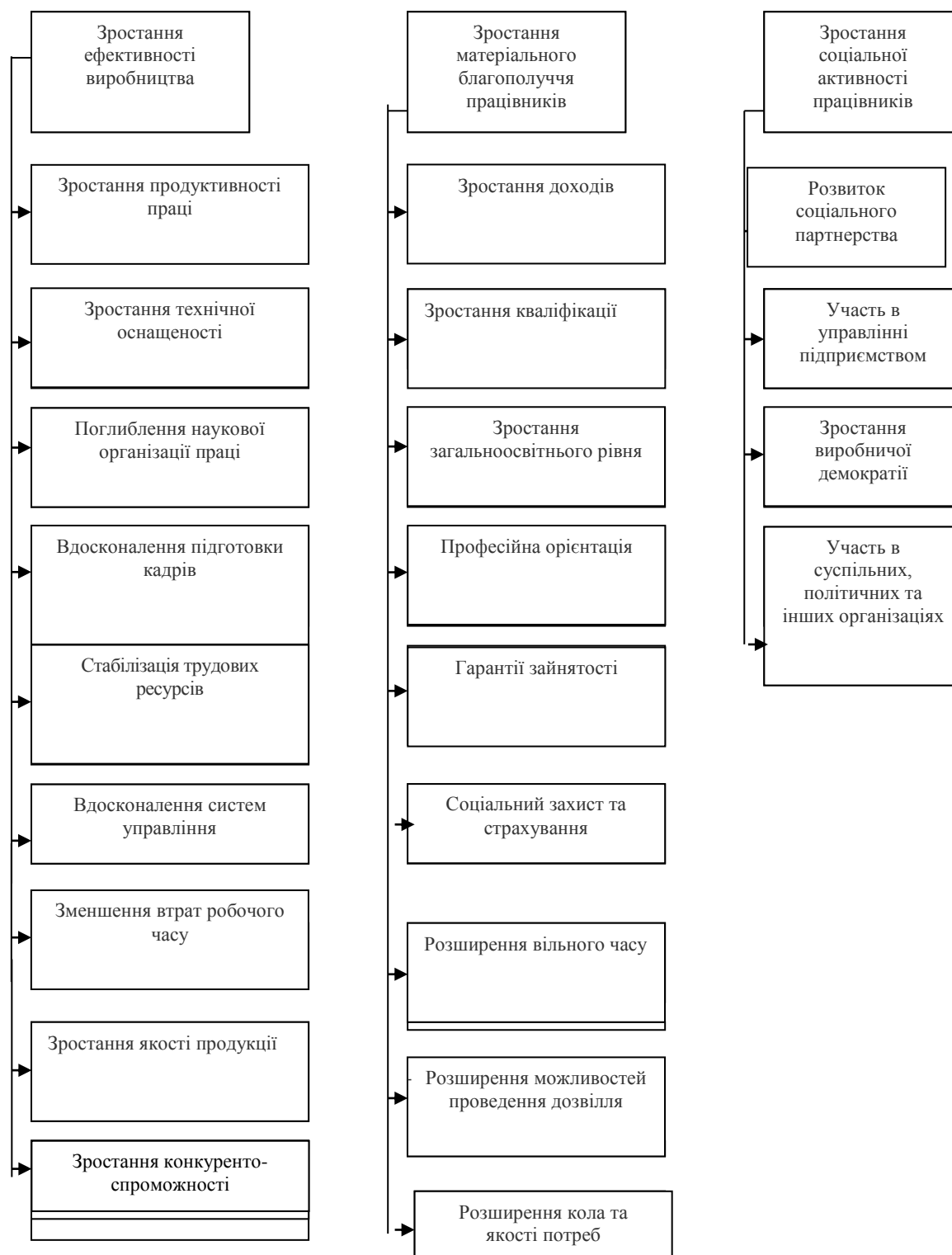
Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасний етап розвитку продуктивних сил характеризується перенесенням акцентів у суспільному поділу праці на розумову працю. Ця тенденція безпосередньо пов'язана з якісною зміною місця й ролі людини у виробництві. Фізично важка, шкідлива для здоров'я, монотонна праця витісняється висококваліфікованою, де правилом стає творча діяльність, з високим рівнем розвитку техніки, технології, що безпосередньо характеризує рівень

розвитку всього суспільства. Сучасне підприємство – складне явище, що може містити у собі безліч різноякісних об'єктів, тому управління розвитком трудового колективу стає умовою для подальшого удосконалення технологій, створення позитивного соціально-психологічного клімату в колективі, виступає загальноекономічною умовою розвитку виробництва. Соціальний розвиток визначається як процес, у ході якого відбуваються істотні кількісні, якісні й структурні зміни в соціальній сфері підприємства, рівні розвитку працівників. Прогресивний соціальний розвиток колективу забезпечує зростання соціальної активності працівників, що веде до підвищення відповідальності за результати колективної праці, росту продуктивності праці, скорочення втрат робочого часу, забезпечує додатковий економічний ефект, виступає важливим джерелом економічного розвитку.

Результати соціальної діагностики підприємств Миколаївської області 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 [3].

Результати дослідження окреслили відповідну залежність і визначили сформований цикл:

економічний розвиток – соціальний розвиток – рівні, що дозволило визначити основні складові зростання соціальної активності працівників – соціального розвитку колективу підприємства економічний розвиток на новому більш високому (див. рис.).



Основні чинники соціального розвитку трудового колективу підприємства

В 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 в колективі, форма,

розмір оплати праці та інші питання, які безпосередньо впливають на характер суспільно-виробничих відносин, завдяки яким можна визначити рівень необхідних соціальних умов [4]. 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 [5].

Висновки. Соціальний розвиток спрямований на людей, на створення й постійне поліпшення для них умов праці. Досягнення цієї мети вимагає постійного рішення цілого комплексу завдань, пов'язаних з удосконалюванням таких елементів як: потенціал підприємства, соціальна інфраструктура, соціально-

психологічний клімат, мотиви трудової діяльності, соціальний захист і соціальне забезпечення працівників, соціальна структура колективу, структура вільного часу і якість його використання, змістовність, задоволеність працею, умови й охорона праці.

Досягнення ефективності в управлінні соціальним розвитком промислового підприємства можливо за умов злагодженої взаємодії основних складових системи: цілей та завдань управління соціальним розвитком господарюючого суб'єкту, процесу управління, організаційної структури управління; функцій, методів, принципів та ресурсного забезпечення управління соціальним розвитком.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України//Відомості Верховної Ради України. – 1996, N 30: [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>
2. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи / С. І. Бандур, Т. А. Заяць, В. І. Куценко та ін. – Черкаси : Брама-Україна, 2006. – 620 с.
3. Промисловість Миколаївської області. Статистичний збірник за 2011 рік. – Миколаїв, 2012. – 256 с.
4. Борисова Е. А. Управление персоналом для современных руководителей. СПб, и др.: ПИТЕР, 2003. – 446 с.
5. Андриющенко А. І., Євдокимова І. А. Соціальна напруженість на підприємствах: теоретико-методичний аспект аналізу // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: Збірник наукових праць. Х.: ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2008. – 579 с. – С. 201–206.

Рецензенти: Горлачук В. В. – д.е.н., професор;
Кузьменко О. Б. – к.е.н., доцент.

© Міцкевич Н. В., 2012

Дата надходження статті до редколегії: 08.05.2012 р.

МІЦКЕВИЧ Н. В. – кандидат економічних наук, в.о.доцента кафедри економіки підприємства ЧДУ імені Петра Могили.

Коло наукових інтересів: управління соціальним розвитком трудових колективів підприємства.