

Дідківський Богдан
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.е.н., доц. Ф.Ш. Урманов

СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ПІДПРИЄМСТВА

Соціальний розвиток – це якісне поліпшення показників, що характеризують соціальну сферу, насамперед доходів населення, в тому числі заробітної плати; стану соціальних галузей: освіти, охорони здоров'я, культури.

Основними завданнями соціального розвитку є:

– створення сприятливих умов для поліпшення добробуту працівників за рахунок особистого трудового внеску, підприємництва та ділової активності;

– розробка та впровадження прогресивної моделі організації заробітної плати, яка заснована на об'єктивній вартості робочої сили за рахунок зростання частки оплати праці у фонді оплати праці за рахунок зниження частки матеріальних витрат у структурі собівартості продукції;

– забезпечення прогресивних змін у співвідношенні між тарифною та надтарифною частинами оплати праці. Це сприятиме підвищенню продуктивності праці та забезпечуватиме оптимальну, обґрунтовану міжгалузеву, міжкваліфікаційну, міжпосадову диференціацію заробітної плати;

– нагромадження необхідних фінансових ресурсів для надання відповідної допомоги у зв'язку з безробіттям, для збереження робочих місць у процесі роздержавлення та приватизації, стимулювання розвитку малих підприємств, запровадження системи громадських робіт, фахової перепідготовки осіб, що втратили роботу, для виконання програми захисту малозабезпечених багатодітних і неповних сімей, непрацюючих пенсіонерів, інвалідів із щомісячним індексуванням грошових виплат зазначеним категоріям населення відповідно до фактичних темпів інфляції;

– відшкодування витрат на оплату житла з урахуванням матеріального розшарування населення у зв'язку з лібералізацією квартирної плати та комунальних платежів;

– забезпечення справедливої системи пенсійних виплат з урахуванням трудового внеску кожної окремої особи;

– запровадження моральних та фіскальних стимулів щодо утворення та розширення сфери діяльності територіальних фондів соціальної підтримки населення, розвитку благодійних організацій;

– захист інтелектуального потенціалу суспільства, його ефективне використання та примноження, сприяння неухильному зростанню ролі, престижу та оплати праці інженерно-технічних кадрів, менеджерів, наукової та творчої інтелігенції – вчених, діячів літератури та мистецтва, медиків, учителів, працівників закладів культури;

– підтримка розвитку духовної сфери, освіти, науки та культури; стимулювання створення недержавних закладів науки, культури, освіти, становлення страхової медицини, здійснення партнерства держави з приватними інституціями у вирішенні питань соціальної політики;

– здійснення заходів із соціальної адаптації молоді до умов ринкової економіки, надання молоді гарантованих можливостей щодо отримання освіти, професійної підготовки та працевлаштування;

– збереження у процесі приватизації профілю установ соціального призначення, що перебувають на балансі державних підприємств і організацій, та їх передача місцевим органам влади. Стимулювання засобами фіскальної політики соціальних інвестицій підприємств та організацій недержавного сектору. Сприяння будівництву об'єктів соціальної сфери, що передбачені національними програмами;

– проведення активної економічної політики. Розробка програми охорони довкілля та раціонального використання природних ресурсів.

Трудовий колектив досліджується як соціальна спільність, основний осередок суспільства, основна ланка його соціальної структури, соціальної організації, одна з найпоширеніших соціальних груп. Крім того, трудовий колектив підприємства розглядається як суб'єкт і об'єкт управління соціальними процесами на соціальному мікрорівні.

Праця в колективі приносить і безпосередньо соціальний результат. Він полягає не тільки в засвоєнні нових соціальних ролей, а й у впливі, зміні сформованих соціальних умов, цінностей і норм трудової поведінки.

До основних функцій трудового колективу належать:

– виробничо-економічна, яка полягає у створенні матеріальних і духовних благ, виробництві товарів, послуг та інших суспільно корисних цінностей;

– виховна функція полягає у формуванні в працівників високої відповідальності до праці, почуття колективізму і свідомого ставлення до підприємства, готовності виконувати норми трудової моралі;

– організаційно-управлінська функція припускає залучення трудящих до системи громадського самоврядування, прищеплювання навичок, досвіду та інтересу до організаторської роботи;

– функція соціального контролю реалізується шляхом оцінки поведінки членів трудового колективу, виходячи із соціальних норм, заохочення нормативної поведінки працівників та покарання за проти нормативну;

– функція задоволення потреб працівників як у виробничій, так і в позавиробничій сфері;

– функція створення умов для самореалізації і розвитку особистості працівників;

– функція здійснення і відтворення колективістського, демократичного способу життя.

Трудові колективи функціонують у всіх сферах суспільства, що накладає певну специфіку на їхню діяльність і враховується при класифікації.

Кожний трудовий колектив, незалежно від його місця в класифікації, являє собою складну соціальну систему, у якій через функціональну взаємодію різних структур та окремих працівників реалізуються дві взаємозалежні

підсистеми: соціальна організація і соціальна спільність.

Поняття соціальна організація вживається тут для позначення об'єднання людей, яке спеціально створене для виконання чітко окреслених функцій і займає відповідно до цього конкретне місце в суспільстві, отже, має певний статус і розглядається як автономний об'єкт.

Поняття колектив вживається для позначення соціальної спільності людей, об'єднаних спільною діяльністю на основі чинних соціально-економічних відносин, єдністю цілей та інтересів, взаємною відповідальністю, відносинами товарищескості і взаємодопомоги, організованих і забезпечених органами управління та самоврядування.

Поняття „соціальний розвиток колективу підприємства” вивчено недостатньо глибоко, а іноді не зовсім правильно трактується. У ході дослідження категорії „соціальний розвиток колективу підприємства”. Соціальний розвиток колективу підприємства – це цілеспрямовані перетворення, що призводять до позитивних змін у сферах життєдіяльності працівників з метою розвитку їх здібностей та більш високого рівня споживання, гарантованого підприємством і передбаченого його соціальними стандартами.

Розвиток трудового колективу – це багатогранне й складне поняття, що охоплює широке коло взаємозв'язаних психологічних, педагогічних, соціальних і економічних проблем. Разом з тим воно є вужчим у порівнянні з поняттям „гармонічний розвиток особистості”. Нетотожними є також поняття „професійний розвиток особистості” і „розвиток трудового колективу”.

Управління соціальним розвитком трудового колективу сприяє ефективному використанню трудового потенціалу особистості, підвищенню її соціальної та професійної мобільності, є засобом профілактики масового безробіття, відіграє значну роль у підготовці працівників для здійснення структурної й технологічної перебудови галузей економіки. Це позитивно впливає на збільшення обсягів та оновлення номенклатури випуску продукції чи надання послуг, забезпечує покращання результатів фінансової діяльності.

Соціальний розвиток трудового колективу забезпечує підвищення загального інтелектуального рівня особистості, розширює її ерудицію та коло спілкування, оскільки освічена людина вільно орієнтується в сучасному складному світі, у взаєминах з людьми. Як наслідок покращуються соціально-психологічний клімат у структурних підрозділах організації, підвищується мотивація працівників до праці, їхня вірність цілям і стратегічним завданням організації, забезпечується наступність в управлінні, а також знижується рівень плинності кадрів.

Таким чином, соціальний розвиток трудового колективу належить до одних з основних показників прогресивності суспільства та є вирішальним важелем науково-технічного процесу. Тому у державах з розвинутою ринковою економікою все більше компаній перебирають ініціативу щодо здійснення неперервного розвитку трудового колективу своїх підприємств. Планування й організація розвитку трудового колективу стають важливими функціями управління персоналом.