

## НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ВИРОБНИЧОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

*Анотація. Досліджено сучасні тенденції в здійсненні соціальної політики виробничої організації. Визначено потребу в управлінні опором працівників змінам і нововведенням у процесі формування соціальної політики підприємства.*

*Аннотация. Исследованы современные тенденции в осуществлении социальной политики производственной организации. Определена потребность в управлении сопротивлением работников изменениям и нововведениям в процессе формирования социальной политики предприятия.*

*Annotation. Contemporary trends in the proceedings of social policy on enterprise were analyzed. There is a need in workers' resistance management to changes and innovations an enterprise's social policy was determined.*

*Ключові слова: соціальна політика підприємства, управління соціальним розвитком організації, план соціальної політики, програми пільг, послуг і виплат, добробут працівників.*

У ході радикальних перетворень у всіх сферах суспільного життя, які впливають на кожного члена нашого суспільства, усе більш зрозумілим для теоретиків і практиків стає потреба у розробці ефективних заходів соціальної політики. Соціальна політика є важливим напрямом зниження негативного впливу кризових явищ на життя людей.

Соціальна політика становить проведення державними структурами, громадськими організаціями, органами місцевого самоврядування, а також виробничими колективами системи заходів, спрямованих на досягнення соціальних цілей і результатів, пов'язаних із підвищенням суспільного добробуту, поліпшенням життя населення і забезпеченням соціально-політичної стабільності, соціального партнерства в суспільстві.

Питанням соціальної політики присвячені праці багатьох зарубіжних та вітчизняних вчених, а саме: Е. Лібанової, О. Новікової, В. Міхеєва, Н. Волгіна, А. Котляра, А. Пудде, Т. Сулімової, А. Гурової, Г. Осадчої, Ю. Афоніна, В. Скуратівського, О. Палія, Е. Ліанової, Г. Спенсера, Х. Сімона та ін. Але, на жаль, в існуючих наукових працях недостатньо уваги приділяється соціальній політиці на рівні підприємства.

Підвищення значення соціальної політики виробничих організацій сприяє поліпшенню якості життя не тільки персоналу підприємства, але й споживачів, суспільства загалом.

Тому дослідження напрямів розвитку соціальної політики та їх упровадження на українських підприємствах є актуальним науковим завданням.

Метою статті є визначення напрямів удосконалення соціальної політики підприємства.

Ефективність діяльності підприємства, виконання ним своєї місії, стійкість функціонування в умовах ринкових стосунків прямо пов'язані з удосконаленням і розвитком його соціальної організації [1].

Управління соціальним розвитком організації – це сукупність способів, прийомів, процедур, що дозволяють вирішувати соціальні проблеми трудових колективів на основі наукового підходу, знання закономірностей протікання соціальних процесів, обґрунтованих аналітичних розрахунків та вивіреніх на практиці соціальних нормативів. Воно становить організаційний механізм заздалегідь продуманого, спрогнозованого, планомірного і комплексного впливу на соціальне середовище, використання різномісних факторів, що впливають на це середовище [2].

Одним із головних засобів управління соціальними процесами на підприємстві є план соціальної політики, при розробці якого в центрі уваги стоять проблеми поліпшення умов праці для всіх категорій персоналу, створення сфери соціального обслуговування безпосередньо на виробництві, розвитку соціальної інфраструктури і забезпечення умов для здорового побуту, відпочинку працівників і їх сімей [3].

У ході реалізації планів соціальної політики підприємства розробляється низка заходів, спрямованих на поліпшення діяльності і добробуту як трудових колективів, так і працівника зокрема.

Практика соціальної політики рекомендує такі структурні елементи плану [4]: удосконалення соціальної структури виробничого колективу; поліпшення умов і охорони праці, зміцнення здоров'я працюючих; забезпечення справедливого матеріального винагородження працівників; поліпшення житлово-побутових і соціально-культурних умов працюючих та членів їх сімей; виховна робота в колективі і підвищення трудової та громадської активності працівників.

Реалізація цих елементів плану спричиняє ряд організаційних змін, які потребують грамотного управління. Упровадження у сфері соціальної політики підприємства охоплює заплановані, організовані і контрольовані зміни в цій області, носять адаптивний характер і є одним із найголовніших напрямів формування і розвитку організації.

Як показують дослідження, проведені на підприємствах України [5], пріоритетним напрямом соціальної політики має бути забезпечення достатнього для відтворення робочої сили рівня матеріального винагородження персоналу. У сучасних умовах для більшості працівників оплата праці є єдиним джерелом доходу, тому саме від її рівня залежить добробут населення. Тому запропоновані заходи щодо розвитку соціальної політики підприємства

Дослідження зарубіжного та вітчизняного досвіду у сфері соціальної політики на підприємствах дозволяє скласти приблизний укрупнений перелік виплат, пільг та послуг соціального характеру, які надаються в матеріальній і нематеріальній формах [5; 6].

Матеріальна (грошова) форма передбачає: виплати підприємства на придбання власності та майна (придбання акцій підприємства за номінальною вартістю); звільнення від праці, яке компенсується виплатою (під час вступу до шлюбу, смерті батьків тощо); компенсація скороченого робочого дня літнім людям; оплата проїзду до місця роботи та по місту (у вигляді оплати проїзних білетів); оплата та надання навчальних відпусток особам, які суміщають роботу з навчанням відповідно до трудового законодавства (практикується переважно на державних підприємствах); дотації та допомога у зв'язку з непрацездатністю, що виплачуються лікарняною касою; грошова винагорода, що надається у зв'язку з особистими урочистостями, датами трудової діяльності або святами (грошові суми або подарунки); оплата робочого часу при скороченому передсвятковому дні; прогресивні виплати за вислугу років; "золоті парашути" – виплата декількох посадових окладів при виході робітника на пенсію. Диференціація сум виплат залежить від посади та стажу працівника на цьому підприємстві.

Негрошові виплати (у формі використання соціальними організаціями підприємства): дотації на харчування в їдальнях підприємства; зменшена квартплата за службове житло; користування будинками відпочинку, санаторіями, дитячими оздоровчими таборами (для дітей співробітників); оплата навчання робітників на різних курсах або в навчальних закладах різного рівня (середніх, спеціальних, вищих); надання на пільгових умовах місць у дитячих дошкільних закладах тощо. Соціальна політика є складовою частиною механізму вдосконалення якості робочої сили та умов її ефективної реалізації.

Через те що люди з недовірою ставляться до всього, що може вплинути на їх матеріальні інтереси, важливого значення набуває питання подолання опору персоналу змінам. Упровадження нового в організації завжди супроводжуються опором її членів, унаслідок чого виникають відстрочення початку процесу впровадженнь, саботаж заходів, пов'язаних із упровадженням нововведень, а отже, відбувається відставання в порівнянні з наміченими термінами досягнення цілей, а то їх повний зрив [7].

Тому для впровадження програм пільг і послуг для працівників з найменшою часткою опору необхідно пам'ятати, що організаційний опір є реакцією соціальної системи на вплив, тобто може розглядатися як зворотний зв'язок. Таким чином, він є одним із природних явищ життя організації, якого потрібно не уникати і з яким доцільно не боротися, а спробувати зрозуміти й використати для більш ефективного управління організаційними змінами [8]. Для зменшення негативних реакцій у процесі впровадження програми пільг і виплат слід провести ряд заходів з підготовки персоналу до змін у соціальній політиці. Насамперед слід роз'яснити учасникам програм особливості функціонування системи пільг і виплат. Кожен працівник повинен визначити для себе доцільність отримання пільг або грошового еквіваленту самостійно, це матиме важливе психологічне значення і буде сприяти підвищенню відповідальності кожного учасника. Після роз'яснення необхідно дати можливість працівникам обдумати, обговорити свою участь у цих програмах і лише після цього остаточно відповісти на запропоновані питання.

Для найбільш ефективного і комфортного впровадження таких програм відмінною особливістю на рівні підприємства повинен стати їх вільний вибір, тобто ці програми мають бути "гнучкими", які б надавали працівникам свободу вибору тих або інших виплат, послуг залежно від стану здоров'я, інтересів, сімейного стану кожного члена трудового колективу. Для цього доцільно визначити етапи впровадження цих програм (рисунок).

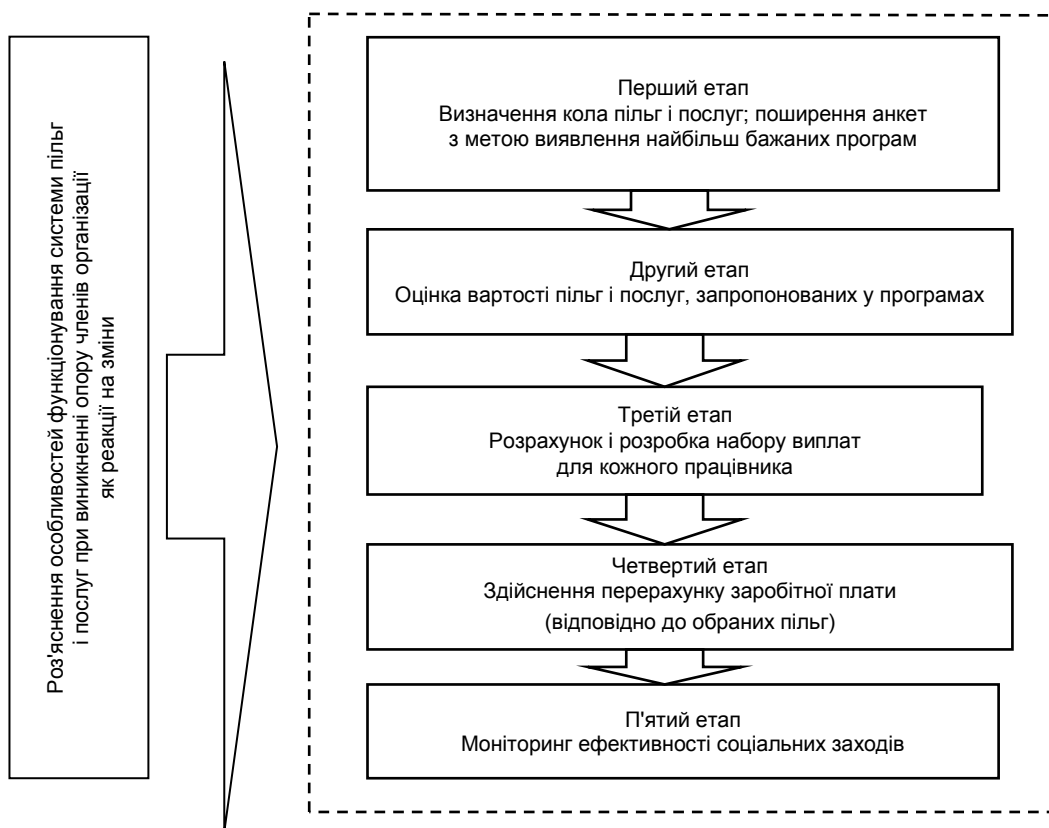


Рис. Етапи впровадження програми пільг і послуг на підприємстві

Отже, на першому етапі необхідно визначити коло пільг і послуг, які може надати підприємство; поширити анкети з метою виявлення програм, найбільш прийнятних для працівників. Для цього можна скористатись таким методом, як бальна оцінка.

На другому етапі слід провести оцінку вартості пільг і послуг, запропонованих у програмах, та визначити джерела фінансування.

На третьому етапі на підставі отриманих даних треба зробити розрахунки і розробити для кожного набори виплат. Для зручності занести в заведену на кожного працівника спеціальну облікову карту, дані якої можуть накопичуватись у комп'ютері.

На четвертому етапі відповідно до вибраних пільг здійснити перерахунок заробітної плати.

На п'ятому етапі провести моніторинг для визначення ефективності соціальних заходів.

Таким чином, правильне впровадження соціальних програм сприятиме вдосконаленню структури соціального забезпечення підприємства з найменшою часткою опору з боку працівників, а соціально орієнтована кадрова політика підприємства буде вигідна всім учасникам і сторонам колективного процесу праці.

Як перспективи подальших досліджень у цьому напрямі можна розглядати дослідження особливостей соціальної політики підприємств Харківського регіону та розробку програм соціального розвитку для цих підприємств.

*Наук. керівн. Лугова В. М.*

---

**Література:** 1. Лопушняк Г. Соціальна політика як визначальний напрям внутрішньої політики держави / Лопушняк Г. // Вісник національної академії державного управління при Президентіві України. – 2011. – № 2. – С. 244–251. 2. Виноградський М. Д. Управління персоналом : навчальний посібник / Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шкалова О. М. – 2-ге вид. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 502 с. 3. Соціальна політика та економічна безпека / під заг. ред. Є. І. Крихтіна. – Донецьк : Каштан, 2004. – 336 с. 4. Лихачева О. Н. Социальное планирование на предприятии : учебное пособие / Лихачева О. Н. – М. : ООО "ТК Велби", 2009. – 264 с. 5. Механізм мотивації управлінського персоналу : наукове видання / М. С. Дороніна, Л. О. Сасіна, В. М. Лугова та ін. – Х. : АдВА, 2009. – 240 с. 6. <http://knowledge.allbest.ru/management>. 7. Осипова Е. Стратегический подход к планированию и проведению организационных изменений / Осипова Е. // IT Manager. – 2000. – № 3.– 348 с. 8. Методы преодоления сопротивления изменениям со стороны персонала // Журнал организационных изменений. – 2008. – № 21. – С. 113–117. 9. Социальная политика : учебник / под общ. ред. Н. А. Волгина. – М. : Издательство "Экзамен", 2003. – 736 с.