УДК 65.014.1:016.1

**Власенко В. А.**

кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри менеджменту,

Вищий навчальний заклад Укоопспілки

«Полтавський університет економіки і торгівлі»

**ПРИКЛАДНІ ІМПЕРАТИВИ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ КРИЗОВОГО СТАНУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ**

У статті обґрунтовано методологічні та розглянуто прикладні рекомендації до формування ефективної соціальної політики підприємства в умовах розгортання економічної кризи. Розкрито етимологічний зміст категорії «соціальний розвиток підприємства». У результаті дослідження охарактеризовано основні етапи процесу формування соціальної політики та інструменти оцінки рівня соціального розвитку підприємства.

**Ключові слова:** соціальна політика, соціальний розвиток, антикризове управління, система антикризового управління, національна економіка.

**Постановка проблеми.** Необхідність формування ефективної системи соціального розвитку на українських підприємствах в умовах розгортання кризових явищ в окремих галузях і секторах національної економіки є важливою науковою проблемою, що залишається майже не вирішеною, оскільки масово ігнорується пріоритетність соціальних цілей і завдань перед економічними, сформувався стереотипний погляд на соціальні питання як об’єкт управління з боку топ-менеджменту. З іншого боку, глобальна соціалізація суспільства, що відбувається на основі сучасних технологічних зрушень та революційних нововведень, вимагає від господарських суб’єктів чіткого окреслення кінцевих цілей соціальних проблем, які пов’язані із їхнім подальшим функціонуванням, а також можливостями використання соціальних результатів як чинників майбутнього економічного розвитку.

У соціальній сфері національної економіки проводяться структурні реформи, основні напрями і засади реалізації яких визначені у низці програмних нормативних документів, проте у даний час на підприємствах переважає характер управління, при якому короткострокові цілі продовжують виконувати більшу роль, ніж довгострокові. Така ситуація, що посилена хронічним дефіцитом власного оборотного капіталу, призводить до того, що не повною мірою використовуються ресурсні можливості та виробничий потенціал підприємств. З цих позицій особливої актуальності набуває пошук джерел фінансування соціального розвитку підприємств.

Реалізація виваженої соціальної політики на рівні окремих суб’єктів господарювання в умовах перманентної фінансово-економічної та соціально-політичної кризи змушує багатьох керівників переглядати питання соціального розвитку на основі впровадження людиноцентристської концепції. Разом з тим, негативні демографічні процеси, скорочення чисельності персоналу на багатьох підприємствах, дефіцит джерел фінансування призводить до необхідності розробки дієвих методик оцінки соціального розвитку трудового колективу, а тому їх практичне втілення є актуальним завданням, що потребує свого невідкладного вирішення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання управління соціальним розвитком на підприємствах та формування дієвих підходів до оцінки соціального розвитку суб’єктів господарської діяльності знайшли своє ґрунтовне висвітлення у дослідженнях провідних українських та зарубіжних науковців, серед яких слід виокремити: В. Адамчука, О. Анненкову, Д. Богиню, М. Боровик, Н. Волгіна, І. Ворожейкіна, О. Грішнову, В. Гриньову [1], В. Жуковську [2], В. Золотогорова, О. Кібанова, А. Колота, Е. Лібанову, Д. Мельничука [4], Н. Міцкевич [5], В. Нижника, Т. Надтоку [6], Ю. Одегова, В. Савченка, В. Скуратівського [8], Г. Слезингера, М. Уорнера, С. Шекшню та інших.

Проте, у наукових працях більшості зазначених авторів [1, 2, 4, 8] соціальний розвиток розглядався в умовах переходу від адміністративного до ринкового управління та був спрямований, перш за все, на зміцнення виробничої бази, а не на створення таких умов, за яких працівники підприємства повністю можуть реалізувати свої потенційні можливості. Сучасна теорія та практика управління соціальним розвитком на підприємствах не забезпечені відповідною методичною базою для створення привабливих умов діяльності кваліфікованих і працездатних працівників, які можуть забезпечити досягнення певних цілей та вирішення складних виробничих завдань у нових умовах господарювання [3, с. 217]. Не існує єдиного методичного підходу до управління соціальним розвитком підприємства з урахуванням пріоритетності людського чинника як головного у забезпеченні гармонійного функціонування підприємства у вигляді соціально-економічної системи в сучасних умовах.

Віддаючи належне науковому та практичному доробку провідних вчених у цьому напрямі наукових досліджень, необхідно підкреслити, що надалі залишається невирішеним завданням впровадження прикладних інструментальних підходів до оцінки соціального розвитку підприємств в умовах ринкових трансформацій. Разом з тим, ще недостатньо розкриті теоретичні та методичні положення формування ефективної системи управління соціальним розвитком підприємств, а економічний аспект управлінської діяльності вимагає проведення подальшого наукового дослідження.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Об’єктивна оцінка стану соціального розвитку підприємства є надзвичайно складним завданням, враховуючи природу людського чинника та його прояву у формі соціального капіталу. Наукою управління та господарською практикою напрацьовано велику кількість методичних підходів, що дозволяють за допомогою аналітичних показників проводити оцінку окремих складових соціального розвитку підприємства.

Створення цілісної системи оцінки соціального розвитку підприємства за рахунок застосування інтегрального підходу в умовах трансформаційних змін є важливим напрямом роботи його вищого керівництва.

**Мета статті** полягаєв обґрунтуванні методологічних та розгляді прикладних засад формування ефективної соціальної політики підприємства в умовах кризового стану економіки країни.

Відповідно до поставленої мети у роботі сформульовано такі завдання: розкрити етимологічний зміст категорії «соціальний розвиток підприємства»; здійснити характеристику основних етапів процесу формування соціальної політики та інструменти оцінки рівня соціального розвитку підприємства.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Серед сучасних базових характеристик сутності розвитку соціально-економічних систем (галузей національної економіки, підприємств, організацій, установ тощо) саме етимологічний зміст наукової категорії «соціальний розвиток» викликає жваві дискусії у наукових колах.

Насамперед, необхідно констатувати, що поняття «соціальний розвиток» вживається у широкому і вузькому розумінні. У широкому розумінні – це тип змін у суспільстві, що характеризується переходом усіх суспільних відносин до якісно нового стану [8, с. 7, 11]. Тобто, *соціальним розвитком* *у широкому (загальному) розумінні* вважають усю сукупність соціальних змін (економічних, соціальних, політичних і духовних процесів, основою яких є цілеспрямована діяльність людей як суб’єктів цих процесів, а наслідком – якісні перетворення у суспільстві) у всіх підсистемах суспільства як соціальної системи.

У *вузькому розумінні* *соціальний розвиток* – це тип змін соціально-групових відносин (соціально-статусних, класових, трудових, сімейно-шлюбних, територіально-поселенських, демографічних) соціально-економічної системи, що відзначається переходом їх від нижчого до вищого, більш якісного стану [8, c. 11-12]. При цьому, соціальний розвиток підприємства представляє собою процес удосконалення внутрішнього соціального середовища та характеризує умови реалізації трудової діяльності персоналу.

Науковець Міцкевич Н. В. зазначає, що головними орієнтирами управління соціальним розвитком підприємства є: створення сприятливих умов праці і відпочинку працівників підприємства, винагорода за працю, соціальний захист персоналу, підтримка оптимальної морально-психологічної атмосфери у трудовому колективі, забезпечення орієнтирів соціального партнерства і ділової співпраці [5, с. 151].

Соціальний розвиток підприємства є наслідком як цілеспрямованої діяльності людей – суб’єктів цього процесу, так і результатом непрямого впливу виробництва на соціальні групи підприємства, населення регіону, споживачів продукції підприємства. Соціальним розвитком необхідно керувати, причому злагоджено, системно, послідовно поліпшуючи рівень та якість життя людей [6, с. 564].

Варто наголосити на тому, що *управління соціальним розвитком підприємства* являє собою сукупність способів, прийомів і процедур, що дозволяють вирішувати соціальні проблеми на основі продуманого наукового підходу, знання закономірностей протікання соціальних процесів, точного аналітичного розрахунку та вивірених соціальних нормативів.

На наш погляд, процес управління соціальним розвитком підприємства повинен містити у собі ряд етапів:

1. Постановка цілей соціального розвитку. На цьому етапі доцільно застосовувати узагальнюючий показник рівня соціального розвитку трудового колективу, що визначається як співвідношення числа виконаних цілей соціального розвитку підприємства до загальної чисельності поставлених з них.

2. Комплексна оцінка працівників (медична, психологічна, фізкультурна, фахова, естетична, екологічна тощо).

3. Розрахунок соціальних нормативів для конкретної категорії працівників.

4. Розрахунок планових завдань щодо розвитку особистості на перспективу.

5. Визначення необхідних ресурсів і фінансових коштів.

6. Розробка плану соціального розвитку, доведення планових завдань до конкретних підрозділів за допомогою колективних договорів. Слід зауважити, що план соціального розвитку підприємства повинен являти собою обґрунтовану, фінансово та матеріально забезпечену систему заходів, спрямованих на удосконалення соціальної структури персоналу, поліпшення умов праці та побуту всіх категорій працівників, їхнього соціально-культурного обслуговування, підвищення трудової активності.

7. Організація культосвітньої, виховної та навчальної діяльності.

8. Оперативний облік та контроль виконання колективного договору і плану соціального розвитку підприємства.

9. Аналіз виконання річних і квартальних планів підвищення кваліфікації персоналу.

У процесі управління соціальним розвитком підприємства постає необхідність систематизації ключових показників, що відображають його рівень. Досить цікаві методики оцінки соціального розвитку підприємств різних форм власності та галузевої приналежності пропонують Гриньова В. М. і Боровик М. В. [1, с. 68-70], а також Жуковська В. М. [2, с. 60-65]. Проте, із запропонованої цими дослідниками сукупності показників необхідно для кожного підприємства обрати лише ті, що найбільш повно відображають рівень його соціального розвитку.

Враховуючи те, що соціальний розвиток підприємства є багатоаспектним поняттям, яке включає в себе близько 60 показників, проте наявність такої значної їх кількості не дозволяє надати узагальнюючу та об’єктивну оцінку соціальному розвитку підприємства. Все це вказує на необхідність прикладного використання інтегрального показника для оцінки соціального розвитку підприємства.

Автор дотримується точки зору, що визначення такого інтегрального показника можна здійснити поетапно. Так, на першому етапі необхідно обрати та систематизувати одиничні показники для оцінки соціального розвитку підприємства за ознакою однорідності.

Рекомендуємо до впровадження на рівні окремих суб’єктів господарської діяльності систему показників для оцінки соціального розвитку, яка повинна включати до свого складу:

1. Показники, що характеризують умови, характер і зміст праці працівників (рівень механізації праці співробітників; коефіцієнт зайнятості працівників у виробничому процесі; ступінь відповідності санітарно-гігієнічних умов роботи встановленим нормам; розмір виплат, пільг та компенсацій за несприятливі умови праці щодо середньої заробітної плати, що припадає на одного працівника; питома вага працівників, які працюють у комфортних умовах середовища; питома вага працівників, які працюють за гнучким робочим графіком; питома вага працівників, які беруть участь у виробничих змаганнях; питома вага працівників, які суміщають професії; ступінь оснащеності праці адміністративно-управлінських працівників технічними засобами та оргтехнікою; частота нещасних випадків; ступінь тяжкості нещасних випадків; питома вага працівників, зайнятих на важких, небезпечних і шкідливих роботах) [адаптовано за 7, с. 244].

2. Показники, що характеризують структуру трудового колективу (рівень кваліфікації (розряд) робочих; питома вага працівників, які мають повну чи базову вищу освіту; питома вага працівників, які мають середню освіту; рівень стабільності персоналу; рівень професійної стійкості працівників; рівень кваліфікації співробітників; питома вага працівників, які пройшли професійне навчання; віковий склад працівників; коефіцієнт плинності кадрів; коефіцієнт абсентеїзму, коефіцієнт внутрішньої мобільності).

3. Показники, що характеризують стимули до праці (співвідношення величини премій до середньої заробітної плати, що припадає на одного працівника підприємства; коефіцієнт перевищення реальної заробітної плати одного працівника підприємства над номінальною; питома вага працівників, які отримали матеріальну винагороду; питома вага працівників, які отримали моральну винагороду; коефіцієнт надбавки до пенсій для працюючих пенсіонерів; питома вага пенсіонерів, які отримали одноразову допомогу при виході на пенсію; питома вага працівників, які беруть участь у процесі управління функціональними підрозділами підприємства) [узагальнено та доповнено за 4].

4. Показники задоволення соціально-побутових потреб працівників (забезпеченість працівників підприємства житловою площею; коефіцієнт компенсації витрат працівників на комунальні послуги; коефіцієнт забезпеченості путівками на оздоровлення та санаторно-курортне лікування співробітників; коефіцієнт забезпеченості працівників громадським харчуванням; забезпеченість проїзду працівників до місця роботи спеціально виділеним автотранспортом; розмір компенсації витрат від підвищення вартості перевезення персоналу; питома вага часу, що витрачається працівниками на дорогу на роботу та з роботи у загальній тривалості робочого часу).

5. Показники задоволення фізичних і духовних потреб працівників (питома вага працівників, які виконали норми фізичної підготовки у своїй віковій групі; питома вага працівників, які беруть участь у спортивних змаганнях; забезпеченість спортивними секціями працівників підприємства; питома вага працівників, які користуються бібліотечними фондами у загальній чисельності персоналу; питома вага працівників, які відвідують установи культури не менше одного разу на місяць; питома вага працівників, які відвідують установи культури не менше одного разу на півріччя; забезпеченість гуртками художньої самодіяльності працівників підприємства; частота захворюваності співробітників; рівень захворюваності працівників; питома вага працівників, які палять у загальній чисельності персоналу підприємства).

6. Показники, що характеризують морально-психологічний клімат трудового колективу (ступінь задоволеності взаємовідносинами у трудовому колективі; ступінь задоволеності взаємовідносинами із вищим керівництвом; ступінь відповідності організаційних і особистих цілей; питома вага подоланих конфліктних ситуацій; рівень морально-психологічного клімату в трудовому колективі; рівень та частота скарг від працівників; рівень (кількість) прогулів; коефіцієнт інтенсивності прогулів; коефіцієнт дисциплінованості працівників; коефіцієнт релігійної активності; коефіцієнт політичної напруги).

7. Показники соціальної активності працівників (питома вага працівників, які є учасниками творчих і самодіяльних колективів; питома вага працівників, які беруть участь у громадській роботі; ступінь інформованості про справи трудового колективу; питомих вага раціоналізаторів і винахідників серед працівників підприємства; рівень (кількість) соціальних ініціатив; коефіцієнт участі у реалізації соціальних проектів; питома вага інертних та безініціативних співробітників тощо).

На другому етапі кожен із показників за сімома групами слід попередньо оцінити за допомогою експертного методу відносно того, чи він буде стимулювати соціальний розвиток трудового колективу підприємства (у цьому випадку йому присвоюється додатне значення), або ж він призводитиме до гальмування соціального розвитку трудового колективу (тоді, відповідно, йому надається від’ємне значення). При цьому, основою для поділу показників є характер впливу кожного з них на рівень соціального розвитку підприємства.

Разом з тим, значення всіх показників будуть варіюватися від 0 до 1. Чим ближче до 1 значення показників, що стимулюють соціальний розвиток трудового колективу підприємства, тим більш високий рівень ефективності управління соціальним розвитком досліджуваного об’єкту. Для показників, що гальмують соціальний розвиток трудового колективу підприємства, робиться протилежний висновок. Якщо його значення прагне до 1, то рівень соціального розвитку трудового колективу підприємства знижується. Значимість цих показників буде оцінюватися експертним шляхом.

На третьому етапі всі показники, що гальмують соціальний розвиток трудового колективу підприємства, потрібно перевести у показники, що стимулюють його соціальний розвиток, шляхом визначення різниці між одиницею і значенням показника, який гальмує соціальний розвиток. Таким чином, у результаті перерахунку значення всіх показників повинні прагнути до 1, що буде свідчити про позитивний вплив на досліджуваний об’єкт.

Потім на четвертому етапі має визначатися результуючий показник за кожною із семи груп показників. Ці значення пропонується розраховувати як суму добутків фактичного значення кожного показника (показника, що стимулює соціальний розвиток підприємства, і скоригованого показника, що гальмує соціальний розвиток) на його поправочний (ваговий) коефіцієнт.

Далі на останньому п’ятому етапі буде визначатися значимість впливу кожної групи показників на рівень соціального розвитку підприємства. Для цього за допомогою методу експертних оцінок проводитиметься ранжування семи результуючих показників і потім визначатиметься їх значимість. У кінцевому підсумку має формуватися інтегральний показник, що характеризуватиме рівень соціального розвитку підприємства, і розраховуватиметься як сума добутків фактичного значення кожного результуючого показника за окремою групою на рівень його значимості.

Ми вважаємо, що розрахунок інтегрального показника оцінки соціального розвитку підприємства (*Iсоц.розв.*) доцільно провести за формулою (1):

, (1)

де – фактичне значення результуючого показника для -ої групи;

 – коригуючі (вагові) коефіцієнти;

 – кількість груп.

У результаті проведених розрахунків інтегрального показника оцінки соціального розвитку підприємства (*Iсоц.розв.*) отримуватиметься його окреме значення для кожного аналізованого періоду за шкалою від 0 до 1, що свідчитиме про незадовільний, мало задовільний і задовільний стан соціального розвитку досліджуваного підприємства.

На наш погляд, доцільно постійно проводити порівняння цього інтегрального показника за ряд попередніх років за допомогою графічного методу шляхом побудови відповідних діаграм з метою виявлення тенденції позитивних або негативних змін соціального розвитку підприємства. Як наслідок, прийматиметься управлінське рішення щодо реалізації окремих положень програми соціального розвитку підприємства або здійснюватиметься їх коригування.

**Висновки.** Таким чином, практичне впровадження рекомендованої системи показників для оцінки рівня соціального розвитку підприємства та узагальнення їх у єдиному інтегральному показнику дозволить: складати достовірні прогнози його соціального розвитку, виявляти основні деструктивні проблеми розвитку, розробляти своєчасні тактичні заходи щодо соціального розвитку трудового колективу, обирати найкращі із наявних альтернативних варіантів, встановлювати бажані показники соціального розвитку, формувати остаточний стратегічний план соціального розвитку підприємства. Поряд з тим, застосування інтегрального показника не виключає необхідності використання диференційованої системи показників, що має важливе значення для цілей аналізу ресурсного потенціалу трудового колективу підприємства.

Перспективними напрямами подальших наукових досліджень залишаються питання практичної імплементації програм соціального розвитку підприємств в умовах обмеженості ресурсного потенціалу та жорсткого конкурентного тиску.

**Список використаних джерел:**

1. Гринева В. Н., Боровик М. В. Методические рекомендации по оценке уровня социального развития промышленного предприятия. *Економіка розвитку*. Спец. випуск ХНЕУ. 2005. № 2 (34). С. 68-70.

2. Жуковська В. М. Індикатори соціального розвитку підприємства торгівлі. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2014. Вип. 9–1. Ч. 4. С. 60-65.

3. **Литвиненко А. В., Островерхова Г. В. Заходи соціального розвитку підприємства: оцінка ефективності та управління. *Бізнес-інформ*. 2014. № 5. С. 215-219.**

4. Мельничук Д. П. Концепція якості трудового життя: зміст та значення в процесі модернізації системи соціально-трудових відносин. *Електронний архів Житомирського державного технологічного університету*. URL: http:www.eztuir.ztu.edu.ua/4766/1/281.pdf.

5. Міцкевич Н. В. Особливості управління соціальним розвитком трудових колективів підприємств. *Наукові праці: Науково-методичний журнал. Економіка*. Миколаїв: Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2012. Вип. 177. Т. 189. С. 149-152.

6. Надтока Т. Б., Какуніна Г. А., Мартякова О. В. Соціальний розвиток промислового підприємства та механізми його управління: Управлінські технології у рішенні сучасних проблем розвитку соціально-економічних систем: монографія / за заг. ред. О. В. Мартякової. Донецьк: Вид-во ДонНТУ, 2011. 744 с. С. 564-569.

7. Сорочинська О. Л. Стан охорони праці в Україні та заходи для її поліпшення. *Збірник наукових праць Державного економіко-технологічного університету транспорту*. Сер.: Транспортні системи і технології. 2014. Вип. 24. С. 240-247. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpdetut\_ tsit\_2014\_24\_35.

8. Управління соціальним і гуманітарним розвитком: навч. посібник / за заг. ред. В. А. Скуратівського, В. П. Трощинського. у 2 ч. Київ: НАДУ, 2009. Ч. 1. 456 с.

**Власенко В. А.**

Высшее учебное заведение Укоопсоюза

«Полтавский университет экономики и торговли»

**ПРИКЛАДНЫЕ ИМПЕРАТИВЫ ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСНОГО СОСТОЯНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ**

**Резюме**

В статье обоснованы методологические и рассмотрены прикладные рекомендации к формированию эффективной социальной политики предприятия в условиях развертывания экономического кризиса. Раскрыто этимологический смысл категории «социальное развитие предприятия». В результате исследования охарактеризованы основные этапы процесса формирования социальной политики и инструменты оценки уровня социального развития предприятия.

**Ключевые слова:** социальная политика, социальное развитие, антикризисное управление, система антикризисного управления, национальная экономика.

**Vlasenko V.A.**

Higher educational establishment of Ukoopspilka

«Poltava University of Economics and Trade»

**THE FORMING OF** **INTEGRAL APPROACH TO ASSESSMENT OF SOCIAL DEVELOPMENT OF THE ENTERPRISE IN CONDITIONS OF TRANSFORMATIONAL CHANGES**

**Summary**

The article methodological and applied recommendations for the formation of effective social policy of the enterprise in the conditions of economic crisis are substantiated. The etymological content of the category "social development of the enterprise" is revealed. As a result of the research, the main stages of the social policy-making process and tools for assessing the level of social development of the enterprise are characterized.

**Key words:** social policy, social development, crisis management, crisis management system, national economy.