

АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНОЇ СТРУКТУРИ ТА ПОКАЗНИКИ ОЦІНКИ РЕЗУЛЬТАТІВ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

У статті представлено сутність соціальної структури колективу підприємства. Розкрито важливі характеристики, що гальмують розвиток соціального розвитку підприємства та соціальної активності трудового колективу. Наведено основні показники оцінки соціального розвитку виробничо-господарської структури (підприємства).

Ключові слова: підприємство, соціальна структура колективу, соціальний розвиток підприємства, показники оцінки, наука

В статье представлены сущность социальной структуры коллектива предприятия. Раскрыты важные характеристики, которые тормозят развитие социального развития предприятия и социальной активности трудового коллектива. Приведены основные показатели оценки социального развития производственно-хозяйственной структуры (предприятия).

Ключевые слова: предприятие, социальная структура коллектива, социальное развитие предприятия, показатели оценки, наука

The paper presents the essence of the social structure of the collective enterprise. Reveal important characteristics that impede the development of social enterprises and social activities of the team. The basic indicators for assessing social development of industrial and economic structure (enterprise).

Key words: enterprise, social structure, collective, social enterprise development, performance evaluation, science

Постановка проблеми. В даний час питання соціальної структури та показники оцінки результатів розвитку підприємства стали предметом економічного дослідження. Особливо гостро стоять питання про: сутність соціальної структури колективу підприємства; основні показники оцінки соціального розвитку виробничо-господарської структури (підприємства). Це пов'язано з тим, що важливим напрямом ефективної організації праці на підприємстві є його соціальний розвиток.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сьогодні над проблемами соціальної структури та показники оцінки результатів розвитку підприємства працюють такі науковці, як О.Є. Кузьмін (O.Y. Kuzmin), П.Я. Попович (P.Y. Popovich), Т.Б. Процюк (T.B. Protsyuk), Р.М. Скриньковський (R.M. Skrynkovskyy), О.Г. Шпак (O.G. Shpak), Л.А. Янковська (L.A. Yankovska) та ін. [1 – 6]. У працях зазначених авторів розкрито різноманітні аспекти, проте мало уваги відводиться аналізу соціальної структури та показники оцінки результатів розвитку підприємства з врахуванням існуючої практики в Україні.

Мета дослідження. На основі аналізування економічних джерел та практики з поданої проблематики:

- 1) представити сутність соціальної структури колективу підприємства;
- 2) розкрити важливі характеристики, що гальмують розвиток соціального розвитку підприємства та соціальної активності трудового колективу;
- 3) навести основні показники оцінки соціального розвитку виробничо-господарської структури.

Виклад основного матеріалу дослідження. В результаті аналізування літературних джерел та практики за поданою проблемою, однозначно необхідно погодитись з позицією науковця П.Я. Поповича [1, с. 161], що під соціальною структурою колективу підприємства (ССКП) слід розуміти важливу характеристику його соціального розвитку, що являє собою співвідношення різних соціальних груп і верств у трудовому колективі.

У науковій праці Р.М. Скриньковського та Т.Б. Процюк [2] зазначено: “Люди (працівники) – це найважливіший ситуаційний фактор організації, його роль визначається наступними характеристиками: здібністю, обдарованістю, потребами, знаннями (фаховістю), поведінкою, відношенням до роботи, позицією, розумінням цінностей, оточенням (склад групи, в яку входять), наявністю якостей лідера тощо. Працівників організації поділяють на: управлінський персонал (керівники, фахівці, службовці) та робітники (основного та допоміжного виробництва)” [2, с. 16].

Виходячи з того, ССКП визначається різноманітними факторами і залежить від [1, с. 161]:

- організаційно-правової форми підприємства;
- структури управління (Структура – це взаємовідносини рівнів управління і видів робіт (функціональних обов'язків), які виконують служби або підрозділи. Тут поєднується горизонтальний та вертикальний поділ праці [2, с. 16; 3, с. 103; 4, с. 10]);
- рівня професійної кваліфікації;

- рівня заробітної плати робітників;
 - статево-вікової структури. Особливий вплив на ССКП має морально-психологічний клімат в колективі.
- Типова ССКП представлена у таблиці.

Приклад соціальної структури колективу підприємства (ССКП)

Класифікаційна ознака	Характеристика (змістове наповнення)
1. Стать	Чоловіки, жінки
2. Вік	Молодь, середній вік, похилий вік
3. Соціальна приналежність	Робітник, службовець
4. Посада	Керівник (низової ланки, середньої ланки, вищої ланки), менеджер (відповідно до рівня управління: технічний, управлінський, інституційний), науковець, спеціаліст, робітник
5. Освіта	Середня, середня спеціальна, незакінчена вища, вища, науковий ступінь кандидата чи доктора наук
6. Спеціальність	Інженер, економіст, технолог тощо
7. Кваліфікація	Низька, середня, висока
8. Стаж роботи	До 1 року, більше 1 року і т.д.
9. Рівень забезпечення	Малозабезпечений, середньозабезпечений, високозабезпечений
10. Відношення до власності підприємства	Власник, найманий працівник
11. Інші	Додаткові параметри на розсуд підприємства

Джерело: сформовано на підставі [1, с. 161; 2, с. 17; 5; 6]

Поряд з тим, в результаті аналізування літературних джерел [1, с. 161 – 163; 2 – 6; 7, с. 24 – 27], варто зазначити, що важливими характеристиками, що гальмують розвиток соціального розвитку підприємства та соціальної активності трудового колективу є:

- некомпетентність працівників (управлінського персоналу, робітників), низький рівень їх знань і культури, досвіду, здібностей, рівень професіоналізму і т.д.;
- несприятливий психологічний клімат у колективі;
- неефективний розподіл функцій працівників;
- неефективна інформаційна технологія в організації.

Відповідно до цього, основними показниками оцінки соціального розвитку виробничо-господарської структури (підприємства) є [1, с. 162 – 163]:

1. Показники умов праці та охорони здоров'я (A) – формули (1-3):

$$A_1 = \frac{A_{1.1}}{A_{1.2}} \quad (1)$$

де A_1 – рівень травматизму, $A_{1.1}$ – кількість травм, $A_{1.2}$ – середньооблікова кількість робітників.

$$A_2 = \frac{A_{2.1}}{A_{1.2}} \quad (2)$$

де A_2 – рівень тимчасової непрацездатності, $A_{2.1}$ – дні непрацездатності.

$$A_3 = \frac{A_{3.1}}{A_{1.2}} \quad (3)$$

де A_3 – рівень професійних захворювань, $A_{3.1}$ – кількість професійних захворювань.

2. Показники культурних та соціально-побутових умов (B) – формули (4-9):

$$B_1 = \frac{B_{1.1}}{A_{1.2}} \quad (4)$$

де B_1 – рівень забезпеченості житлом, $B_{1.1}$ – кількість забезпечених житлом.

$$B_2 = \frac{B_{2.1}}{B_{2.2}} \quad (5)$$

де B_2 – час оборотності черги на отримання житла, $B_{2.1}$ – середньорічна кількість очікуючих на житло, $B_{2.2}$ – кількість наданих квартир.

$$B_3 = \frac{B_{3.1}}{B_{3.2}} \quad (6)$$

де B_3 – забезпеченість харчуванням, $B_{3,1}$ – кількість місць у їдальні, $B_{3,2}$ – кількість працюючих в одну зміну.

$$B_4 = \frac{B_{4,1}}{B_{4,2}} \quad (7)$$

де B_4 – забезпеченість оздоровчими таборами, $B_{4,1}$ – кількість місць, $B_{4,2}$ – кількість дітей працівників, які потребують потівок.

$$B_5 = \frac{B_{5,1}}{B_{5,2}} \quad (8)$$

де B_5 – забезпеченість дитячими садками, $B_{5,1}$ – кількість місць, $B_{5,2}$ – кількість дітей, які потребують дитячого садка.

$$B_6 = \frac{B_{6,1}}{B_{6,2}} \quad (9)$$

де B_6 – забезпеченість базами відпочинку, $B_{6,1}$ – кількість путівок на 12-денний термін, $B_{6,2}$ – кількість працівників, які потребують путівки.

3. Загальні показники соціальної стабільності (C) – формули (10-14):

$$C_1 = \frac{C_{1,1}}{A_{1,2}} \quad (10)$$

де C_1 – рівень стабільності кадрів, $C_{1,1}$ – кількість звільнених.

$$C_2 = \frac{C_{2,1}}{C_{2,2}} \quad (11)$$

де C_2 – рівень культурно-масової роботи, $C_{2,1}$ – кількість місць у палацах (будинках) культури, $C_{2,2}$ – кількість робітників.

$$C_3 = \frac{C_{3,1}}{C_{3,2}} \quad (12)$$

де C_3 – рівень спортивної роботи, $C_{3,1}$ – кількість зайнятих у секціях підприємства, $C_{3,2}$ – середньооблікова кількість працівників та їх дітей.

$$C_4 = \frac{C_{4,1}}{C_{4,2}} \quad (13)$$

де C_4 – рівень освіти, $C_{4,1}$ – кількість тих, що мають освіту, $C_{4,2}$ – середньооблікова кількість працюючих.

$$C_5 = \frac{C_{5,1}}{A_{1,2}} \quad (14)$$

де C_5 – рівень професійної підготовки, $C_{5,1}$ – кількість працівників, котрі підвищують кваліфікацію.

4. Показники умов праці (D):

- режим праці;
- умови виробництва.

5. Рівень освіти та кваліфікації (E).

6. Показники стану виробничого середовища (F) [1, с. 162 – 163].

Інтегральний показник результатів соціального розвитку виробничо-господарської структури може бути виражений як відношення суми значень пропонованих вище показників до їх числа.

Висновки. Соціальна структура колективу підприємства (ССКП) – важлива характеристика його соціального розвитку, що являє собою співвідношення різних соціальних груп і верств у трудовому колективі. Основними показниками соціального розвитку виробничо-господарської структури (підприємства) є:

- 1) показники умов праці та охорони здоров'я;
- 2) показники культурних та соціально-побутових умов;
- 3) загальні показники соціальної стабільності;
- 4) показники умов праці;
- 5) рівень освіти та кваліфікації;
- 6) показники стану виробничого середовища.

Перспективи подальших досліджень – формування методичного інструментарію для оцінки ефективності планування соціального розвитку підприємства.

Список використаної літератури

1. Попович П.Я. Економічний аналіз діяльності суб'єктів господарювання: [підручн.] / П.Я. Попович. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – 416 с.

2. Скриньковський Р.М. *PS-менеджмент: концепція та еволюція* / Р.М. Скриньковський, Т.Б. Процюк // *Економіка. Фінанси. Право.* – 2013. – № 8. – С. 15 – 23.
3. Процюк Т.Б. *концептуальні засади процесно-структурованого менеджменту* / Т.Б. Процюк, Н.А. Степанюк, Р.М. Скриньковський // *Вісник Волинського інституту економіки та менеджменту.* – 2013. – № 7. – С. 101 – 107.
4. Скриньковський Р.М. *Інвестиційна привабливість підприємства на мікрорівні у схемах та таблицях* / Р.М. Скриньковський, Т.Б. Процюк; *Наукова школа менеджменту Української академії наук.* – Хмельницький: *Видавець ФО-П Стасюк Л.С.,* 2013. – 48 с.
5. Кузьмін О.Є. *Теоретичні та прикладні засади менеджменту: [навч. посібн.]* / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. – [3-тє вид., доп. і перероб.]. – Львів: *Нац. ун-т “Львів. політехніка” (Інф.-вид. центр “ІНТЕЛЕКТ+” ІПДО), “Інтелект-Захід”,* 2007. – 384 с.
6. Янковська Л.А. *Менеджмент персоналу: підготовка та перепідготовка працівників підприємства: [навч. посібн.]* / Л.А. Янковська. – Л.: *Вид. Нац. ун-ту “Львів. політехніка”,* 2005. – 196 с.
7. Князь С.В. *Основи управлінського консультування: [навч. посібн.]* / С.В. Князь, Н.Г. Георгіаді, О.В. Князь. – Львів: *Вид. Нац. ун-ту “Львів. політехніка”,* 2006. – 156 с.

УДК 340.1(477)

Д.О. Олєйніков
старший викладач
Національний університет
«Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого»,
підполковник

ОСОБЛИВОСТІ СУБ'ЄКТИВНОЇ СТОРОНИ СПІВУЧАСТІ У ВЧИНЕННІ ЗЛОЧИНІВ ПРОТИ ОСНОВ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

У статті розглянуто особливості кваліфікації за суб'єктивною стороною дій особи, що вчинила у співучасті з іншою особою злочин проти основ національної безпеки України. Висвітлені питання впливу обов'язкових ознак суб'єктивної сторони злочинів проти основ національної безпеки України на встановлення змісту усвідомлення їх співучасником, а також питання суб'єктивної помилки та її впливу на кваліфікацію дій співучасника.

Ключові слова: *злочини проти основ національної безпеки України, суб'єктивна сторона, співучасть, суб'єктивна помилка.*

В статье рассмотрены особенности квалификации по субъективной стороне действий лица, которое совершило в соучастии с другим лицом преступление против основ национальной безопасности Украины. Освещены вопросы влияния обязательных признаков субъективной стороны преступлений против основ национальной безопасности Украины на установление содержания осознания их соучастником, а также вопросы субъективной ошибки и её влияния на квалификацию действий соучастника.

Ключевые слова: *преступления против основ национальной безопасности Украины, субъективная сторона, соучастие, субъективная ошибка.*

The peculiarities qualification on the subjective side of a person who has committed in complicity with another person, a crime against the foundations of national security of Ukraine. The questions of the impact of the essential characteristics of the offense is against the foundations of national security of Ukraine to establish the content of the understanding of their partner, as well as issues of human error and its impact on the qualification action partner.

Key words: *crimes against the foundations of the national security of the subjective side, complicity, subjective error.*

Постановка проблеми. Співучасть у вчиненні злочину є однією із форм злочинної діяльності, яка має свої правові особливості. Ці особливості дозволяють виділити співучасть в окремий кримінально-правовий інститут. Її специфіка полягає у тому, що, по-перше, вчинення злочину об'єднаними зусиллями двох чи більше осіб завжди свідчить про підвищену суспільну небезпечність вчиненого, оскільки за співучасті вчинення чи приховування злочину полегшується, а також створюється можливість багатоепізодної злочинної діяльності; по-друге, склад злочину виконується лише завдяки спільній узгодженій діяльності всіх співучасників.