

123–126.

11. Ревтюк Є. Дослідження особливостей формування людського капіталу підприємств нафтогазового комплексу України / Є. А. Ревтюк // Науковий вісник ІФНТУНГ. Серія Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості. – 2014. – № 2(10). – С. 21–29.

12. Ревтюк Є. Проблеми розвитку системи вищої освіти в Україні в контексті сучасних вимог економіки знань / Є.А. Ревтюк, В.П. Волков, Л.А. Горошкова // Науковий вісник ІФНТУНГ. Серія Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості. – 2011. – № 1(3). – С. 25–32.

References

1. Toffler E. Shok budushcheho, Moskva:OOO «Yzdatelstvo ACT», 2002, 557 p.
2. Bell D. Hriadushchee postyudustrialnoe obshchestvo. Opit sotsyalnoho prohozyrovanyia. 2nd ed.,Moskva:Academia, 2004, 788 p.
3. Gardner J. Self-renewal: the individual and the innovative society, Michigan, Harper & Row, 1964, 141 p.
4. Bennis, Warren G. «Beyond Bureaucracy», Trans-Action, July — August, 1965, pp. 31-35.
5. Mark A. Youndt, Scott A. Snell, James W. Dean, Jr. and David P. Lepak «Human Resource Management, Manufacturing Strategy, and Firm Performance», The Academy of Management Journal, Vol. 39, No. 4, 1996, pp. 836-866.
6. Machlup F. The Production and Distribution of Knowledge in the United States, Princeton:Princeton University Press,1962,416 p.
7. Becker B. and Gerhart B. «The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospects» The Academy of Management Journal, Vol. 39, No. 4, 1996, pp. 779-801.
8. Brush M.and Ruse D. «Driving strategic success through human capital planning: How Coming links business and HR strategy to improve the value and impact of its HR function», Human Resource Planning, Issue 28, 2005, pp. 49–60.
9. Zula Kenneth J. and Thomas J. Chermack «Integrative Literature Review: Human Capital Planning: A Review of Literature and Implications for Human Resource Development», Human Resource Development Review, Vol. 6, No. 3, 2007, pp. 245–262.
10. Revtyuk Y. «Teoretychni osnovy upravlinnia liudskym kapitalom v umovakh ekonomiky znan», Formuvannia rynkovyi vidnosyn v Ukraini. Zbirnyk naukovykh prats, Issue 7(158), 2014 pp.123-126.
11. Revtyuk Y. «Doslidzhennia osoblyvostei formuvannia liudskoho kapitalu pidpriemstv naftohazovoho kompleksu Ukrainy», Naukovyi visnyk IFNTUNG. Seriiia Ekonomika ta upravlinnia v naftovii i hazovii promyslovosti, Issue 2 (10), 2014, pp.21-29.
12. Revtyuk Y. «Problemy rozvytku systemy vyshchoi osvity v Ukraini v konteksti suchasnykh vymoh ekonomiky znan», Naukovyi visnyk IFNTUNG. Seriiia Ekonomika ta upravlinnia v naftovii i hazovii promyslovosti, Issue 1 (3), 2011, pp.25-32.

Надійшла 04.04.2015; рецензент: д. е. н. Петренко В. П.

УДК 316.42

В. В. ХМУРОВА

Київський національний університет технологій та дизайну

СОЦІАЛЬНЕ СЕРЕДОВИЩЕ ПІДПРИЄМСТВА

В роботі розглянуто склад соціального середовища підприємства, основні складові соціального середовища. В результаті проведених досліджень виявлено основні підходи до формування соціального середовища та його складових. Визначено можливі соціальні зміни та їх вплив.

Ключові слова: зміни, соціальне середовище, соціальні зміни.

V. V. KHMUROVA

Kyiv National University of Technologies and Design

SOCIAL ENVIRONMENT OF THE ENTERPRISE

This article describes social environment as the key issue of today. The social environment of any organization consists of staff and existence conditions. An important element of the social environment is labour conditions, rest conditions, additional opportunities for receiving social benefits and payments. In some companies there are special funds of social service for workers. For service companies social environment is a complex issue, as companies are mostly small and medium. The leaders of these companies pay attention to labour conditions and hardly care about living conditions and rest of the staff. In order to form a perfect social environment, it is necessary to introduce social changes at the enterprise.

Keywords: changes, social environment, social changes.

Вступ

Враховуючи рівень розвитку України в досліджуваному періоді можна зробити невтішний висновок: нашій економіці необхідно мобілізувати всі ресурси для досягнення стійкого соціально-економічного зростання. Останнім часом у розвитку економіки намітилися негативні зміни, низький рівень життя населення не дозволяє активізувати трудові ресурси як один із могутніх резервів позитивної стабілізації суспільного виробництва. Таким чином, на рівні підприємства необхідно створювати соціальні умови для використання трудових резервів економічного зростання.

Надаючи соціальну турботу своїм працівникам, роботодавці підкреслюють зацікавленість в кадрах, що залучаються, не лише з точки зору їх віддачі у виробничо-господарській діяльності, але і з точки зору їх особистих характеристик, що дозволяє кожному працюючому відчути свою індивідуальність, з одного боку, та соціальну корисність колективу – з іншого [1, 2]. Такий підхід зацікавлює працівників в якості та

продуктивності праці, підвищує відповідальність за кінцеві результати особистої праці та суспільної праці колективу. Крім того, соціальний захист персоналу повинен виражатись в збільшенні сукупного номінального доходу кожного працівника, що є особливо актуальним в умовах дефіциту фінансових ресурсів на всіх рівнях господарювання. При цьому, під сукупним номінальним доходом слід мати на увазі суму грошових виплат працівнику у вигляді заробітної платні, різних надбавок і премій; надання пілг, допомоги і послуг, які підприємство може забезпечити за рахунок створення спеціальних соціальних фондів підтримки своїх працівників; надання допомоги в оздоровленні персоналу та членів їх сімей, отримання кваліфікованої медичної допомоги, участь у вирішенні житлових і житлово-комунальних проблем та ін.

Основний розділ

Соціальне середовище сервісного підприємства є оточенням соціально-економічної системи підприємства (її елементів) та складається з сукупності об'єктів, зміна властивостей яких впливає на стан системи, а також тих об'єктів, властивості яких змінюються внаслідок поведінки системи. У свою чергу, соціальна підсистема включає певну сукупність елементів соціального розвитку суб'єкта господарювання [3]. Ця сукупність може складатись з різних складових, які залежать від цілої низки особливостей: цілей діяльності підприємства, його розмірів, життєвої стадії його розвитку, спеціалізації виробництва та ін.

Проте існують найбільш спільні риси соціальної підсистеми, які властиві всім господарюючим суб'єктам в умовах ринкових відносин. Основні складові соціального середовища підприємства наведені на рис. 1.

Формування внутрішнього соціального середовища підприємства відбувається під впливом зовнішніх соціально-економічних умов, які мають безпосередній вплив на соціальні зміни, розвиток підприємства та разом з потенційними можливостями підприємства формують можливості вдосконалення його соціального потенціалу. При цьому до зовнішніх соціально-економічних умов можна віднести: сукупність соціальних нормативів і стандартів, які формують правову основу соціальної захищеності населення; систему соціальної допомоги та виплат з державного бюджету, що впливає на формування доходів населення; умови соціального страхування та пенсійного забезпечення населення.

Одним з основних напрямів забезпечення стійких темпів зростання національної економіки є розвиток соціальної сфери кожного суб'єкта господарювання. Це зумовлено тим, що зовнішнє соціальне середовище не в змозі забезпечити необхідні умови для розвитку людського чинника, який значно впливає на зростання прибутковості діяльності сервісного підприємства. Необхідність збільшення обсягів надання послуг обумовлює додаткову потребу в робочій силі та створенні нових робочих місць при збереженні вже існуючих.

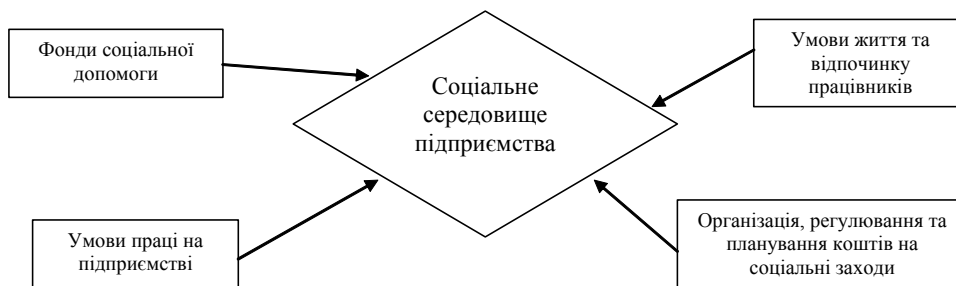


Рис. 1. Основні елементи внутрішнього соціального середовища підприємства

Як показує досвід розвинених країн світу, вкладення в людський чинник приносять стійкі позитивні результати [2]. Тому розвиток соціальної сфери підприємства повинен складати один з напрямів успішної діяльності підприємства в умовах змін.

Особливу роль в процесі формування внутрішнього соціального середовища сервісного підприємства відіграє законодавча база, яка регламентує умови формування трудових відносин в країні та соціального захисту населення. При цьому кожен суб'єкт господарювання є об'єктом законодавчого регулювання розвитку соціальної сфери підприємства.

Отримавши самостійність у прийнятті управлінських рішень, підприємство здійснює виробничу, науково-дослідну, комерційну діяльність з метою отримання максимального прибутку, який може розподілятися за розсудом трудового колективу та задоволення суспільних потреб. Проте підприємствам сфери послуг необхідно навчитись ефективно використовувати прибуток з метою максимального використання соціально-економічного потенціалу підприємства. Для цього потрібно визначити пріоритетні напрями витрачання коштів, які знаходяться в розпорядженні підприємства, напрями проведення змін та можливі варіанти опору [4–6].

До таких напрямів можна віднести традиційно прийняті в теорії та практиці управління підприємством впровадження та управління інноваціями; розвиток інвестиційної діяльності підприємства; зміни в структурі персоналу; впровадження адаптаційних організаційних структур тощо.

Соціальна діяльність сервісного підприємства полягає у вирішенні питань його соціального

розвитку, включаючи поліпшення умов праці, життя та стану здоров'я, забезпечення соціальних гарантій та виплат.

Зміни в трудових відносинах передбачають необхідність: забезпечення всім працюючим безпечних та нешкідливих умов праці; здійснення підготовки кваліфікованих робітників і фахівців, їх професійне навчання відповідно до виникаючих потреб; надання якісного медичного обслуговування; забезпечення працівників житлом, путівками в оздоровчі та профілактичні заклади й іншими соціальними послугами та пільгами тощо.

Створення та розвиток соціальної системи підприємства зумовлено необхідністю зміцнення трудового потенціалу, що вимагає розробки методологічної основи формування її цілей, завдань, принципів, методів з визначенням місця та значення кожної категорії в системі категорій соціально-економічного розвитку підприємства. Соціально-економічна система підприємства характеризує сукупність елементів його соціальної та економічної підсистем, які знаходяться в певній взаємодії та взаємозв'язку [6, 9].

Впровадження на підприємствах соціальних змін сприяє створенню сприятливих умов соціального середовища, враховуючи всю сукупність зовнішніх і внутрішніх чинників соціального розвитку працівника, та забезпеченню досягненню мети підприємства – максимізації прибутку на основі вирішення основних завдань його діяльності: запобігання банкрутства, стимулювання персоналу і збуту, своєчасна адаптація до змін у зовнішньому середовищі тощо. Досягнення основної мети функціонування соціальної системи побутового підприємства можливе за допомогою забезпечення ефективного функціонування її елементів, до яких належать: умови праці та побуту працівників; матеріальне та моральне стимулювання; мотивація та задоволення; системи оплати праці тощо.

Основне завдання забезпечення ефективних умов праці та побуту працівників складається зі створення сприятливих умов соціального середовища на підприємстві, які сприяють, з одного боку, якісному виконанню працівником його професійних обов'язків, а з іншого – формують у нього усвідомлення прояву турботи про людину. При цьому в розвинених країнах світу це завдання вирішене повністю, а в наших умовах воно залишається на початковій стадії розвитку, що негативно впливає на формування відношення працівників до своєї трудової діяльності.

Матеріальне та моральне стимулювання повинно бути засновано на дотриманні певних принципів, тоді воно дає працівнику впевненість у тому, що його праця знайде відповідну оцінку з боку керівництва; він отримує найбільш важливу для себе форму заохочення; певний рівень його особистого трудового внеску призведе до підвищення ефективності праці всього підприємства, що виражається у високих фінансових результатах діяльності торговельно-виробничого підприємства.

Висновок

Розвиток в Україні ринкової економічної системи, заснованої на нових відносинах, викликає об'єктивну необхідність вдосконалення соціальної сфери на всіх рівнях господарювання нарівні з традиційними формами організації діяльності. Для суб'єктів господарювання сфери послуг повинне стати характерним не тільки прагнення до отримання максимального прибутку, але і прагнення до розвитку соціального середовища підприємства для задоволення потреб підприємства в мотивованому до високопродуктивної праці персоналу, здібного до творчого пошуку в створенні економічно сприятливих ситуацій щодо активізації потенціалу торговельно-виробничого підприємства.

Сучасне економічне зростання характеризується підвищенням ролі інтелектуальної складової виробництва, що обґрунтовує необхідність забезпечення всіх сприятливих умов для вдосконалення працівника в процесі здійснення ним своєї професійної діяльності. Розвиток в Україні ринкової економічної системи, заснованої на нових відносинах, інтеграція у світове торговельно-економічне середовище через вступ до СОТ викликає об'єктивну необхідність вдосконалення соціальної сфери торговельно-виробничих підприємств відповідно до світових стандартів, прагнення до розвитку соціального середовища для задоволення потреб підприємства в мотивованому до високопродуктивної праці персоналу, здібного до творчого пошуку. В умовах формування ринкових відносин в Україні відбуваються зміни в управлінні торговельно-виробничими підприємствами, які викликані як об'єктивними чинниками, так і цілеспрямованою діяльністю власників та керівників підприємств. Такі зміни обумовлюють необхідність нових підходів до розглядання їх внутрішнього середовища у взаємодії із зовнішнім, посиленню акцентів на людські ресурси підприємства, забезпечення методологічної основи інноваційного управління використанням людського ресурсу. Соціальні процеси більш інерційні у порівнянні з економічними, однак, вони мають значний мотиваційний ефект, оскільки нагромаджують прямі та непрямі наслідки соціально-економічних змін, які повертаються у торговельно-виробничу діяльність підприємства через трудовий внесок працівника. Тому забезпечення позитивно спрямованого суспільного настрою та його соціально-економічної основи має важливе значення для аналізу та прогнозування соціальних наслідків діяльності суб'єктів господарювання.

Література

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / О.А. Грішнова. – К. : Знання, 2009. – 390 с.

2. Долан С. Управление на основе ценностей. Корпоративное руководство по выживанию, успешной жизнедеятельности и умению зарабатывать деньги в XXI веке / С. Долан, С. Гарсия. – М. : Претекст, 2008. – 313 с.

3. Вектор социального развития предприятий в современных условиях // Управлінські технології у рішенні сучасних проблем розвитку соціально-економічних систем : моногр. / О. В. Мартьякова [та ін.] ; за заг. ред. О.В. Мартьякової. – Донецьк : ДВНЗ «ДонНТУ», 2011. – С. 556–564.

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

5. Ethical, solidarity-based citizen involvement in the economy: a prerequisite for social cohesion. Edited by Council of Europe Publishing, 2004. P. 141.

6. Human Development Report – 2011. Statistical Annex. URL: http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2011_EN_Tables.pdf

References

1. Grishnova O.A. Ekonomika praci ta social'no-trudovi vidnosy'ny': pidruchny'k [Tekst] / O.A. Grishnova. – К.: Znannya, 2009. – 390 s.

2. Dolan S. Upravleny'e na osnove cennostej. Korporaty'vnoe rukovodstvo po vyzhy'vaniyu, uspeshnoj zhy'znedeyatel'nosti y' umeny'yu zarabatyvat' den'gy' v XXI veke [Tekst] / S. Dolan, 74 S. Garsy'ya. – М.: Pretekst, 2008. – 313 s.

3. Martyakova O.V., Zubenko V.V. Vektor socy'al'nogo razvy'ty'ya predp'yaty'j v sovremennykh uslovy'yah. // Upravlins'ki tehnologiyi u rishenni suchasny'x problem rozvy'tku social'no-ekonomichny'x sy'stem: monogr. [Tekst] / O. V. Martyakova [ta in.]; za zag. red. O.V. Martyakovoyi. – Donecz'k: DVNZ «DonNTU», 2011. – 744 s. – S. 556-564.

4. Nadтока Т.Б., Kakunina G.A. Social'ny'j rozvy'tok promy'slovogo pidp'ry'emstva ta mexanizmy' jogo upravlinnya. // Upravlins'ki tehnologiyi u rishenni suchasny'x problem rozvy'tku social'no-ekonomichny'x sy'stem: monogr. [Tekst] / O. V. Martyakova [ta in.]; za zag. red. O.V. Martyakovoyi. – Donecz'k: DVNZ «DonNTU», 2011. – 744 s. – S. 564-569.

5. Ethical, solidarity-based citizen involvement in the economy: a prerequisite for social cohesion. Edited by Council of Europe Publishing, 2004. [Text] – P. 141.

6. Human Development Report – 2011. Statistical Annex. URL: http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2011_EN_Tables.pdf

Надійшла 04.04.2015; рецензент: д. е. н. Ігнат'єва І. А.