

**Summary.** A concept is considered in the article «social management», actuality, problems and prospects of management in the modern terms of menage. Investigational problems of efficiency of social management social development.

**Key words:** social management, development, efficiency

*Рецензент д.е.н., професор ДонІЗТ Макогон Ю.В.  
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Токамакова І.В.*

УДК 316.47

## ПЛАНУВАННЯ ВИТРАТ НА СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК КОЛЕКТИВУ ПІДПРИЄМСТВА ЗГІДНО КІЛЬКІСНОГО ВИЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРІОРИТЕТІВ

*Чупир О.М., к.е.н. (ХДТУБА)*

*Розглядається проблема планування витрат на соціальний розвиток колективу підприємства. Запропоновано підхід до розподілу коштів на соціальні потреби, що заснований на кількісному визначенні соціальних пріоритетів.*

**Ключові слова:** колектив підприємства, соціальний розвиток, соціальні потреби, витрати.

**Постановка проблеми та її зв'язки з науковими чи практичними завданнями.** За умов економічної кризи особливо зростає важливість ефективного управління соціальними процесами в трудових колективах. Тому розробка методологічних питань управління соціальним розвитком колективів підприємств є актуальним завданням, що має неабияке науково-практичне значення.

Як відомо, для реалізації соціальних цілей трудового колективу керівництвом підприємства планується витратити певні кошти. Виходячи з того, що для повного задоволення соціальних потреб трудових колективів цих коштів часто не вистачає, потрібно визначити соціальні пріоритети і, саме враховуючи, ці пріоритети доцільно планувати соціальні витрати.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, на які спирається автор з посиланням на джерела.** Існує кілька підходів для визначення соціальних пріоритетів. Більшість авторів рекомендує зробити системний аналіз існуючого стану соціального розвитку колективу, використовуючи метод експертних оцінок [1]. Деякі автори, наприклад [2], вважають, що головним критерієм для визначення вказаних

пріоритетів має бути мотивація працівників до ефективної праці. Інші автори, зокрема [3], пропонують зробити соціально-психологічний аналіз колективу підприємства, що дасть змогу з наукової точки зору визначити найбільш перспективні шляхи його (колективу) подальшого соціального розвитку. Певним недоліком усіх вищезгаданих підходів є те, що вони лише опосередковано враховують думку власне колективу підприємства щодо його соціальних пріоритетів.

Дійсно, соціальні пріоритети, які буде визначено у соціально-психологічних дослідженнях або за допомогою експертів, є достатньо об'єктивними і науково обгрунтованими. Однак, вони можуть суттєво відрізнятися від суб'єктивних уявлень більшості членів колективу підприємства. А розподіл коштів на соціальні потреби без реального урахування думки трудового колективу (адже експертами звичайно виступають представники керівництва підприємства та фахівці зі сторонніх організацій) може призвести до соціальних конфліктів на підприємстві.

**Виділення невирішених частин загальної проблеми, котрим присвячується стаття.** У

таких випадках деякі соціологи [4, 5] рекомендують провадити в колективі гнучку соціальну політику, тобто періодично змінювати соціальні пріоритети. При цьому головну увагу потрібно приділяти ключовим показникам і провадити постійний моніторинг рівня соціальної напруги у колективі. Щоб досягнення цього було можливим, дослідження соціальних потреб працівників повинні мати не лише якісний, а й кількісний характер.

**Формування цілей статті (постановка завдання).** Метою цієї роботи є розробка підходу до розподілу коштів (які підприємство планує витратити на соціальні потреби), що заснований на кількісному визначенні соціальних пріоритетів.

**Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Система планування соціального розвитку колективу підприємства, згідно [6], має кілька етапів розробки.

На першому з них формується необхідна інформаційна база. Соціальною службою підприємства або підрозділами підприємства, що виконують відповідні функції, здійснюється дослідницька підготовка. Вона передбачає збирання й аналіз необхідної інформації для подальшого планування соціального розвитку колективу підприємства й удосконалення соціального управління загалом.

Другий етап планування передбачає стратегічний аналіз загальної соціальної державної та регіональної політики, а також соціального розвитку даного підприємства. Він містить аналіз впливу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища (SWOT-аналіз). Таке дослідження провадиться на основі аналізу факторів макро- і мікросередовища, що впливають на соціальний розвиток колективу підприємства.

Наступний етап планування соціального розвитку колективу підприємства полягає у оцінці існуючого рівня соціального розвитку колективу підприємства.

На четвертому етапі обираються і формулюються головні соціальні цілі колективу підприємства. Усі цілі мають базуватися на загальній системі цілей і бути спрямованими на задоволення соціальних потреб працівників. Щоб виявити ці потреби, необхідно використати систему показників соціального розвитку колективу підприємства, дати їм кількісну оцінку і, базуючись на цьому, з'ясувати найбільш актуальні соціальні потреби. Для кожної цілі пропонується стратегія її досягнення.

На п'ятому етапі планування необхідно перевірити, чи забезпечує розроблена соціальна програма досягнення поставлених цілей. Якщо це дійсно так, то у цьому разі необхідно переходити до складання остаточного плану соціального розвитку колективу підприємства.

Заключний, шостий етап передбачає реалізацію обраної стратегії соціального розвитку шляхом планування і здійснення соціальних заходів на підприємстві.

Як бачимо, така стратегія планування вимагає точного визначення соціальних пріоритетів. У цій роботі нами запропоновано наступний підхід до їх кількісного визначення.

Всім працівникам підприємства роздають іменні анкети, де наведено всі статті витрат на соціальні потреби, що їх планує фінансувати керівництво. На кожному підприємстві звичайно будуть свої статті витрат на соціальні потреби.

Вкажемо деякі з них.

1. Надбавки до пенсії колишнім працівникам підприємства.

2. Одноразова допомога робітникам при виході на пенсію.

3. Компенсації робітникам на сплату комунальних послуг.

4. Придбання для працівників підприємства путівок для лікування, профілактики та відпочинку (а також і для їхніх дітей).

5. Кошти на організацію на території підприємства пунктів громадського харчування.

6. Кошти на транспортування працівників до місця роботи спеціально виділеними автобусами.

7. Оплата занять працівників у спортивних секціях.

8. Кошти на поповнення фондів бібліотеки підприємства.

9. Кошти на відвідування працівниками підприємства культурних закладів.

10. Кошти на задоволення потреб гуртків художньої самодіяльності підприємства.

11. Кошти на поліпшення житлових умов працівників підприємства.

12. Кошти на забезпечення підвищення кваліфікації кадрів підприємства.

Кожний працівник має висловити свою думку щодо пріоритетності кожної статті, ставлячи їй відповідну кількість балів (від 1 до 10). Зазначимо, що навіть коли працівник поставить усім статтям однакову кількість балів або взагалі відмовиться заповнювати анкету, це також буде означати висловлення ним своєї точки зору, тобто того, що він згоден покласти на думку інших членів колективу.

Далі бали, отримані у результаті опитування усіх працівників, підсумовуються за кожною статтею. Таким чином, ми отримуємо перелік статей витрат і бали, що були „отримані” кожною з них. Це дасть змогу прорангувати статті за критерієм пріоритетності.

Отримані суми балів позначимо  $a_i$  ( $i = 1, n$ ), де  $n$  – кількість статей витрат, щодо яких провадилося опитування. Нехай  $a_1$  – це мінімальна сума балів,  $a_i$  – сума балів, отриманих для  $i$ -тої статті,  $a_n$  – максимальна сума балів,  $P_1, P_i, P_n$  – пріоритети відповідних статей витрат. Розрангуємо

статті за зростаючою кількістю балів. Отримаємо таке співвідношення соціальних пріоритетів:

$$\begin{aligned} P_1 : P_2 : \dots : P_i : \dots : P_n &= a_1 : a_2 : \dots : a_i : \dots : a_n, \\ &\text{або} \\ P_1 : P_2 : \dots : P_i : \dots : P_n &= 1 : a_2/a_1 : \dots : a_i/a_1 : \dots : a_n/a_1. \end{aligned} \quad (1)$$

Вираз 1 наочно демонструє співвідношення пріоритетів зазначених статей с точки зору працівників підприємства.

Отже, ми отримали ранговану послідовність, що у кількісному вигляді визначає інтегрально розраховану значущість для колективу підприємства кожної із запропонованих на його розгляд статей витрат на соціальні потреби. Зіставивши ці оцінки соціальних пріоритетів з оцінками, запропонованими експертами та отриманими за допомогою соціально-психологічних досліджень, керівництво підприємства має змогу більш обгрунтовано планувати витрати на соціальний розвиток трудового колективу.

**Висновки даного дослідження і перспективи подальших робіт у цьому напрямку.** Таким чином, у цій роботі розглянуто проблему визначення соціальних пріоритетів кількісним методом. Запропоновано підхід, що дозволяє планувати витрати на соціальний розвиток підприємства з реальним урахуванням думки трудового колективу. Однак для широкого впровадження цього підходу потрібні подальші теоретичні дослідження.

**Анотація.** Рассматривается проблема планирования затрат на социальное развитие коллектива предприятия. Предложен подход относительно распределения средств на социальные потребности, который основан на количественном определении социальных приоритетов.

**Ключевые слова:** коллектив предприятия, социальное развитие, социальные потребности, затраты.

**Summary.** The problem of planning the spending on social development of the collective of an enterprise is considered. An approach to distribution of funds assigned for social needs that is based on a quantitative definition of social priorities is offered.

**Key words:** the collective of an enterprise, social development, social needs, spending.

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Бешелев С.Д., Гурвич Ф.Г. Математико-статистические методы экспертных оценок. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 160 с.
2. Головнева И.В. Психологические основы кадрового менеджмента. – Харьков: Изд-во НУА, 2003. – 148 с.
3. Волянська О.В., Ніколаєвська А.М. Соціальна психологія. – Харків: Вид-во ХНУ ім. В.Н. Каразіна, 2007. – 160 с.
4. Наумова Н.Ф. Социальная политика в условиях запаздывающей модернизации // Социологический журнал, № 1. – Москва, 1994. – с. 6-21.
5. Плотинский Ю.М. Модели социальных процессов. – М.: Логос, 2001. – 296 с.
6. Пшенична О.М. Програмно-цільовий підхід в управлінні соціальним розвитком колективу підприємства // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. Випуск 219: В 3 т. Том II. – Дніпропетровськ: Вид-во ДНУ, 2006. – С. 461-467.

*Рецензент* к.е.н., доцент ХНАДУ Бурмака М.М.  
*Експерт редакційної колегії* к.е.н., доцент УкрДАЗТ Сухорукова Т.Г.