

УКРАЇНСЬКА ДЕРЖАВНА АКАДЕМІЯ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

ПШЕНИЧНА ОЛЕНА МИКОЛАЇВНА

УДК 316.42:656.07

**УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ
КОЛЕКТИВУ ПІДПРИЄМСТВА
(НА ПРИКЛАДІ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ)**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Харків - 2008

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківському державному технічному університеті будівництва та архітектури Міністерства освіти і науки України

Науковий керівник: кандидат економічних наук, професор
Мельникова Клавдія Іванівна,
Харківський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України, професор кафедри державного будівництва

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Кулаєв Юрій Федорович,
Національний авіаційний університет,
професор кафедри економіки;

кандидат економічних наук, доцент
Гненний Микола Васильович,
Дніпропетровський національний університет залізничного транспорту ім. академіка В.А. Лазаряна,
завідувач кафедри економіки та менеджменту.

Захист відбудеться «21» листопада 2008 р. о 15 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.820.05 в Українській державній академії залізничного транспорту за адресою: 61050, м. Харків, пл. Фейєрбаха, 7, ауд. 3.501.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Української державної академії залізничного транспорту за адресою: 61050, м. Харків, пл. Фейєрбаха, 7, ауд. 2.209.

Автореферат розіслано «20» жовтня 2008 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

І.В. Чорнобровка

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. До основних закономірностей розвитку сучасного суспільства слід віднести об'єктивний процес посилення соціальної орієнтації економічних систем. Управління соціальними процесами як на рівні держави, так і на рівні підприємств залізничного транспорту є важливою задачею, що передбачає розгляд людини як головної соціально-творчої сили суспільного прогресу. У зв'язку з посиленням соціальних цілей розвитку підприємств особливо зростає необхідність свідомого управління соціальними процесами в трудових колективах. Саме на підприємстві формуються основні соціальні умови життєдіяльності членів колективу, визначаються їхній соціальний стан, характер й умови праці.

Залізничний транспорт був і залишається однією з ключових галузей, що забезпечують успішний розвиток економіки країни. Від характеру і масштабу перетворень у цій галузі багато в чому залежать прогнози прискореного розвитку України. Здійснення заходів щодо забезпечення стабільного розвитку транспортної системи вирішальною мірою залежить від ефективності використання виробничих ресурсів, у тому числі кадрового потенціалу менеджменту транспортних підприємств.

У сучасних ринкових умовах збільшилися можливості підприємств залізничного транспорту в управлінні соціальними процесами, але ці можливості можуть бути реалізованими лише при здійсненні ефективного управління соціальним розвитком. Рівень кваліфікації працівників, організованість і дисципліна, атмосфера взаємин й співробітництва, ділова, творча обстановка й здоровий морально-психологічний клімат у колективі, турбота про умови праці, відпочинку, здоров'я, побуту працівників не тільки роблять життя людини цікавішим, більш змістовним, але й благотворно впливають на результати праці й виробництва.

Щоб забезпечити стабільну високоефективну роботу підприємств залізничного транспорту, потрібно створити послідовну, науково обґрунтовану систему управління всіма сторонами їх діяльності. У зв'язку з цим особливої актуальності набуває проблема створення найкращих умов для задоволення матеріальних і духовних потреб працівників, реалізації їхніх здібностей, умінь і навичок, тобто ефективне управління соціальним розвитком колективів підприємств залізничного транспорту.

Проблеми соціального розвитку підприємств завжди привертали до себе увагу науковців. Теоретичні, методичні та практичні основи управління соціальним розвитком колективу підприємства досліджували Ю.П. Аверін, Г.В. Бадєєва, Р.Д. Бардін, В.І. Брін, Д.В. Валовий, Н.Г. Веселова, І.Є. Ворожейкін, М.В. Гненний, М.І. Горін, І.В. Дараган, Джей Рос, Л.М. Димитрова, Л.Ю. Епштейн, П.М. Кацура, О.А. Кириченко, А.М. Колот, Ю.Ф. Кулаєв, Б.П. Кутирєв, В.С. Левін, П'єтерс Д., В.Г. Підмарков, Л.О. Позднякова, В.О. Пономарьов, М.О. Постніков, В.І. Сищиков, Н.В. Сверкунова, І.М. Слепенков, П.С. Стебаков, В.Є. Томашкевич, Г.В. Щокін, В.М. Якімов, Л.М. Яковлева, а загальні питання соціального розвитку – Н.П. Борецька, І.М. Гавриленко, В.П. Горюнов, В.Я. Єльмєєв, П.В. Мельник,

В.І. Мішин, М.П. Недюха, Т.В. Семигіна, П.І. Шевчук та ін.

Але, незважаючи на значну кількість досліджень у цій сфері, вони ще не в повній мірі відповідають проблемам практики та часу і вимагають подальшого розвитку в сучасних умовах господарювання. Це, в першу чергу, стосується уточнення об'єкту та змісту управління соціальним розвитком колективу підприємства, оцінки рівня даного процесу, його планування та організації, а також фінансового забезпечення. Важливість та недостатня дослідженість цих питань і зумовили вибір теми дисертації, визначили її мету та завдання.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана як ініціативна згідно з науковим напрямком кафедри менеджменту Харківського національного економічного університету «Організаційно-економічне забезпечення розвитку підприємства в сучасних умовах» (№34/03-04, номер державної реєстрації 0104U000931); згідно з науковим напрямком кафедри менеджменту Харківського державного технічного університету будівництва та архітектури «Підвищення конкурентоздатності підприємства з урахуванням факторів привабливості, надійності та ефективності» (№06-1851 від 04.12.2007 р.), відповідає цілям та задачам, поставленим у Стратегії економічного та соціального розвитку України «Шляхом європейської інтеграції» на 2004-2015 роки (затверджена указом Президента України від 28.04.2004 № 493/2004).

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є розробка теоретичних основ і методичних рекомендацій з удосконалення управління соціальним розвитком колективів підприємств залізничного транспорту.

Для досягнення поставленої мети були поставлені такі завдання:

- сформулювати упорядковану систему показників для оцінки рівня соціального розвитку колективів підприємств залізничного транспорту за ознакою однорідності;
- розробити методику визначення інтегрального показника для однозначної оцінки рівня соціального розвитку колективів підприємств залізничного транспорту;
- розробити методику впровадження програмно-цільового методу в процес планування соціального розвитку колективів підприємств залізничного транспорту;
- визначити шляхи вдосконалення організації управління соціальним розвитком колективів підприємств залізничного транспорту для вирішення їх соціальних проблем;
- розглянути шляхи фінансового забезпечення соціального розвитку колективів підприємств залізничного транспорту.

Об'єкт дослідження - процес управління соціальним розвитком колективів підприємств залізничного транспорту.

Предмет дослідження – теоретичні, методичні й практичні аспекти управління соціальним розвитком колективів підприємств залізничного транспорту.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційного дослідження є фундаментальні положення менеджменту, дослідження вітчизняних і закордонних учених у сфері управління соціальним розвитком колективів.

В процесі дослідження використано наступні загальнонаукові методи: теоретичного узагальнення – для уточнення наукових понять управління соціальним розвитком колективів підприємств; статистичний аналіз – для вивчення, групування,

виявлення тенденцій соціального розвитку як на макро-, так і на мікрорівні; системний підхід – для комплексного вивчення об'єкту управління та формування системи показників соціального розвитку колективів підприємств залізничного транспорту; програмно-цільовий метод – для розробки науково обґрунтованої системи планування соціального розвитку колективів підприємств залізничного транспорту; графічний - для наочного зображення статистичного матеріалу і схематичного зображення ряду теоретичних і практичних положень дисертаційного дослідження.

Як спеціальні методи дослідження використано методи експертних оцінок – для оцінки існуючого стану соціального розвитку колективів підприємств залізничного транспорту; матричного аналізу – для моделювання інтегрального показника з метою оцінки рівня соціального розвитку колективів підприємств залізничного транспорту.

Інформаційною базою дослідження послужили офіційні матеріали Державного комітету статистики України, дані фінансової звітності й планів соціально-економічного розвитку підприємств залізничного транспорту міста Харкова, матеріали наукових конференцій, результати аналітичних розрахунків.

Наукова новизна отриманих результатів. Наукова новизна результатів дослідження полягає в розробці комплексу теоретичних і методичних положень з удосконалення управління соціальним розвитком колективів підприємств залізничної галузі.

Серед одержаних основних наукових результатів:

вперше:

- запропоновано модель науково обґрунтованої системи планування соціального розвитку колективів підприємств залізничного транспорту зі застосуванням програмно-цільового методу на основі оцінки рівня соціального розвитку трудового колективу;

дістали подальший розвиток:

- формування системи показників для оцінки рівня соціального розвитку колективів підприємств залізничного транспорту шляхом групування показників, що характеризують умови, характер і зміст праці робітників;

- організація управління соціальним розвитком колективів підприємств залізничного транспорту шляхом створення єдиної служби соціального розвитку з метою цілеспрямованої роботи щодо соціального розвитку трудових колективів;

удосконалено:

- методика визначення інтегрального показника для однозначної оцінки рівня соціального розвитку колективів підприємств залізничного транспорту, що базується на обґрунтуванні значимості кожного показника в середині своєї групи й семи результируючих показників за допомогою методу суджень та експертних оцінок;

- модель системи формування і розподілу коштів спеціального додаткового фонду соціального розвитку колективів підприємств залізничного транспорту у вигляді блок-схеми інформаційної системи ухвалення рішення за допомогою системи показників для оцінки рівня соціального розвитку колективів підприємств

залізничного транспорту з метою зняття соціальної напруги і визначення подальшого напрямку розвитку соціальних процесів трудових колективів підприємств залізничного транспорту.

Практичне значення отриманих результатів. Методичні рекомендації з оцінки рівня соціального розвитку колективу підприємства через формування системи показників та визначення інтегрального показника, а також з планування соціального розвитку колективу підприємства були впроваджені в практику роботи ДП “Харківський метрополітен” (акт про впровадження №04-3124 від 14.12.2006 р.), СТГО “Південна залізниця” (акт про впровадження №НТО-006/38 від 26.01.2007 р.), Харківського державного технічного університету будівництва та архітектури (акт про впровадження № 07-123 від 24.01.2007 р.).

Запропоновані у дисертаційній роботі теоретичні положення, висновки та пропозиції рекомендовані до використання: підприємствами різних форм власності для підвищення ефективності управління соціальним розвитком їх колективів; місцевими органами влади, які регулюють управління соціальним розвитком підприємств; у навчальному процесі Харківського державного технічного університету будівництва та архітектури при викладанні дисциплін “Менеджмент”, “Управління персоналом”, “Стратегічне управління підприємством” і при написанні дипломних робіт.

Особистий внесок здобувача. Усі теоретичні й практичні результати отримані автором особисто. Опубліковані наукові праці повністю відображають ті положення, висновки та пропозиції, що сформульовані здобувачем, та його внесок у досліджувану проблему. Конкретна особиста участь здобувача в роботах, виконаних у співавторстві, полягає в наступному: в роботі [1] виявлені можливості застосування закордонного досвіду управління соціальним розвитком колективу підприємства в практиці соціального управління суб’єктів господарювання України.

Апробація результатів дисертації. Основні положення і висновки, викладені в дисертації, доповідалися й одержали схвалення на науково-практичних конференціях, зокрема, на Міжнародній науково-практичній конференції “Світова економічна інтеграція” (м. Харків, 2003 р.), III Міжнародній науково-практичній конференції “Динаміка наукових досліджень’2004” (м. Дніпропетровськ, 2004 р.), 3-й міжнародній науково-практичній конференції “Проблеми міжнародних транспортних коридорів та єдиної транспортної системи України” (смт. Коктебель, 2007 р.).

Публікації. За темою дисертації опубліковано 15 наукових праць. З них 12 наукових статей і 3 тези доповідей, які надруковані в наукових виданнях, визнаних ВАК фаховими з економічних наук. Загальний обсяг публікацій складає 4,92 друк. арк., з них особисто автору належить 4,62 друк. арк.

Структура та обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків. Повний обсяг роботи складає 217 сторінок комп’ютерного тексту, в тому числі основний текст займає 182 сторінки. Матеріали дисертації проілюстровані 17 рисунками і 22 таблицями та містять 17 додатків. Список використаних джерел нараховує 153 найменування.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

У вступі обґрунтовано актуальність теми дисертації, визначено мету, об'єкт і предмет дослідження, сформульовано задачі дослідження, відображено наукову новизну і практичне значення одержаних результатів.

У першому розділі - **“Теоретичні засади управління соціальним розвитком колективу підприємства”** – розглянуті основні напрямки державної політики в сфері соціального розвитку України та її вплив на соціальний розвиток трудових колективів; виявлені можливості застосування закордонного досвіду управління соціальним розвитком колективів підприємств в практиці соціального управління суб'єктів господарювання України; визначена сутність та уточнено поняття “соціальний розвиток колективу підприємства” й “управління соціальним розвитком колективу підприємства”.

В сучасних умовах соціальної політиці не завжди відведена пріоритетна роль, не завжди можливо вирішувати соціальні питання на належному рівні. Держава не має сил самостійно забезпечити соціальну підтримку членам суспільства. В умовах сучасної ринкової економіки значну частину надання такої підтримки повинні брати на себе суб'єкти господарювання, тобто підприємства. З одного боку, це надасть істотну підтримку членам трудового колективу в поліпшенні своєї життєдіяльності, з іншого боку - це ефективний засіб закріплення кадрів на підприємстві.

Подальший розвиток ринкових відносин в Україні створює умови для застосування передового досвіду соціального управління інших країн світу і використання окремих елементів в управлінні соціальним розвитком вітчизняних підприємств. Йдеться, зокрема, про використання системи соціальних стандартів як з боку держави, місцевих органів влади, так і з боку підприємств. Така постановка проблеми зацікавила б роботодавців у закріпленні кадрів, а працівників – у досягненні високих результатів роботи і, як наслідок, підвищення свого матеріального добробуту.

Колектив підприємства є найближчим соціальним середовищем для кожного працівника, і саме він забезпечує його постійний розвиток та підтримку. Сучасне підприємство для працівників виступає не тільки господарською сферою матеріального забезпечення, але й соціальною, в якій задовольняються матеріальні потреби й інтереси нематеріального характеру. А для того, щоб це середовище розвивалося, необхідно управляти процесом соціального розвитку трудового колективу.

Тим часом, саме поняття «соціальний розвиток колективу підприємства» вивчено недостатньо глибоко, а іноді не зовсім правильно трактується. У ході дослідження категорії «соціальний розвиток колективу підприємства» автор дійшов висновку, що соціальний розвиток колективу підприємства – це цілеспрямовані перетворення, що призводять до позитивних змін у сферах життєдіяльності працівників з метою розвитку їх здібностей та більш високого рівня споживання, гарантованого підприємством і передбаченого його соціальними стандартами.

Підсумовуючи проведений аналіз сутності та поняття категорії “соціальний розвиток колективу підприємства” і беручи до уваги його характерні риси та

особливості, запропоновано модель соціального розвитку колективів підприємств залізничного транспорту з визначенням складових даного процесу (рис. 1). Центром уваги цієї моделі є особистість, що виступає головним елементом колективу підприємства.

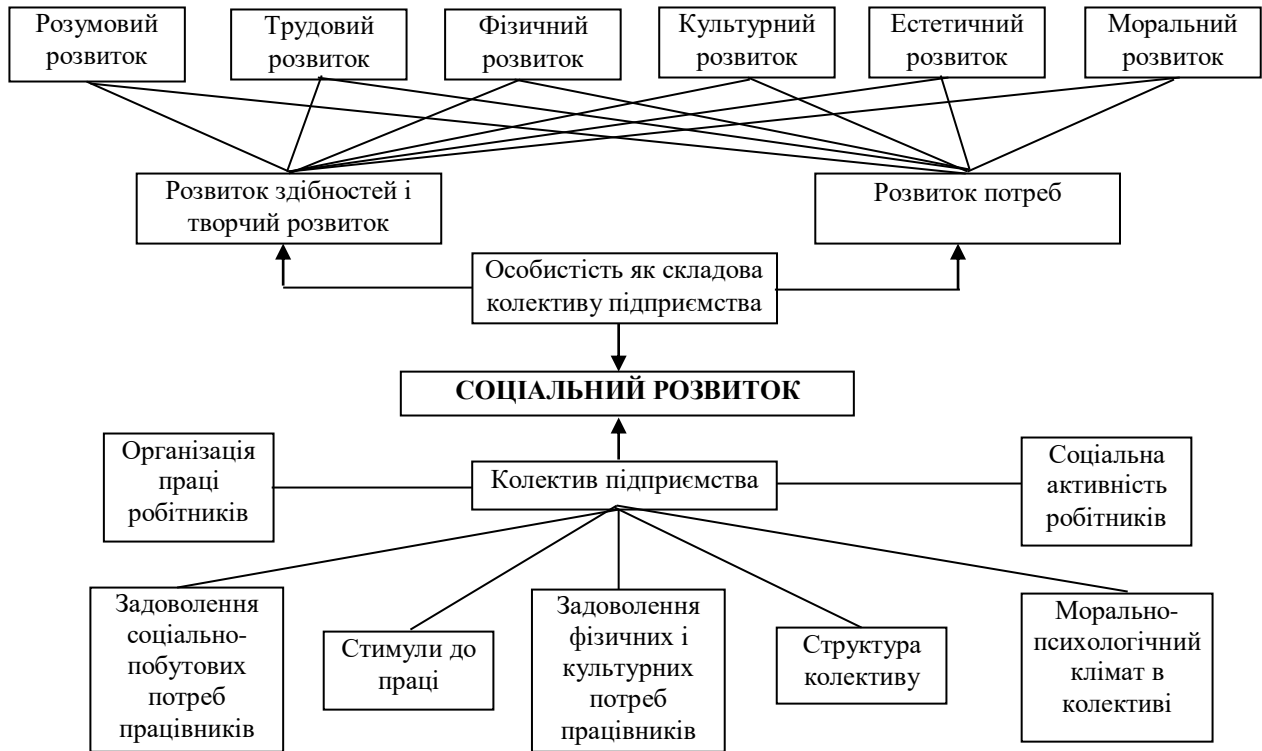


Рис. 1. Модель соціального розвитку колективів підприємств залізничного транспорту

Більшість вітчизняних економістів-практиків розкривають своє бачення сутності даного процесу по-різному, що й зумовило спробу автора даної роботи узагальнити теоретичні підходи щодо визначення цього поняття.

У роботі запропоновано розглядати управління соціальним розвитком колективу підприємства як цілеспрямований планомірний вплив на соціальний розвиток колективу підприємства через оцінку його рівня з метою досягнення добробуту працівників і створення умов для повного розкриття їхніх здібностей, а також на структури, що дозволяють це здійснити.

У другому розділі - “Аналіз існуючої системи управління соціальним розвитком колективів підприємств залізничного транспорту” – виявлено фактори зовнішнього та внутрішнього середовища, що впливають на соціальний розвиток трудових колективів залізничного транспорту; проведений аналіз існуючого стану управління соціальним розвитком колективів підприємств залізничного транспорту; сформовано упорядковану систему показників для оцінки рівня соціального розвитку колективів цих підприємств за ознакою однорідності.

На соціальну діяльність підприємств впливають різні фактори, які необхідно виявляти й певним чином реагувати на них. Фактори макро- та мікросередовища можуть як сприяти соціальному розвитку (прогресивні), так і гальмувати його

(регресивні). Підприємство не може контролювати фактори макросередовища, що спричиняють вплив на його соціальну діяльність. Щоб уникнути непередбачених ситуацій і не виправданого ризику, необхідно вчасно відслідковувати зміни, що відбуваються у навколишньому оточенні. Це допоможе вчасно вжити необхідних заходів.

У результаті проведеного аналізу існуючої системи планування й організації соціального розвитку колективу Державного підприємства “Харківський метрополітен” (далі ДП “Харківський метрополітен”) і Статутного територіально-галузевого об’єднання “Південна залізниця” (далі СТГО “Південна залізниця”) було встановлено, що основні заходи щодо соціального розвитку трудових колективів відбиті, головним чином, у планах соціального-економічного розвитку підприємств. Але ці плани мають не однакову структуру розділів і різняться за своїм змістом.

Із аналізу структури цих планів можна зробити висновок, що жодна зі структур плану не дозволяє повністю й всебічно розкрити зміст соціального розвитку колективу підприємства. На думку автора, найбільш прийнятними складовими плану соціального розвитку колективів підприємств залізничного транспорту повинні бути: умови, характер і зміст праці; соціальна структура колективу; стимули до праці; задоволення соціально-побутових потреб; задоволення фізичних і культурних потреб; морально-психологічний клімат у колективі; соціальна активність.

Така структура дозволить більш повно характеризувати соціальні процеси в колективі підприємства, що, в свою чергу, передбачає розробку конкретних показників для здійснення соціального планування.

Ефективність управління соціальним розвитком колективу підприємства залежить також від якості його організації. З цією метою був проведений аналіз організації управління соціальним розвитком колективів підприємств залізничного транспорту. Результат аналізу дозволив встановити, що в жодному з цих підприємств не існує єдиної служби, яка б займалася здійсненням соціальних функцій. Окремі функції щодо соціального розвитку розпорошені між окремими підрозділами підприємств, що виключає можливість цілеспрямованого управління цим процесом. Виявлені в ході аналізу організаційні недоліки вказують на необхідність створення єдиної соціальної служби на підприємствах залізничного транспорту.

Аналіз процесів управління соціальними процесами на підприємстві, їх планування й прогнозування потребують використання широкого кола показників соціального розвитку трудового колективу, що дає змогу оцінити його рівень і динаміку. Тим часом, існуюча система для оцінки рівня соціального розвитку колективу підприємства не дає змогу однозначно оцінити його рівень. Тому в дисертаційній роботі всі показники для оцінки соціального розвитку колективів підприємств залізничного транспорту було систематизовано за ознакою однорідності, що дозволяє більш повно й об’єктивно оцінювати рівень соціального розвитку колективів підприємств залізничного транспорту (табл. 1).

Система показників для оцінки рівня соціального розвитку колективів підприємств залізничного транспорту

Групи показників	Показники для оцінки рівня соціального розвитку колективів підприємств залізничного транспорту
1	2
1. Показники, що характеризують умови, характер і зміст праці робітників:	рівень механізації праці робітників; інтенсивність роботи (коефіцієнт зайнятості у виробничому процесі); частота нещасних випадків; ступінь важкості нещасних випадків; ступінь відповідності санітарно-гігієнічних умов роботи нормам, що пропонуються; питома вага працівників, які зайняті на важких і шкідливих роботах; величина виплат, пільг і компенсацій за несприятливі умови праці відносно середньої заробітної плати, що припадає на одного працівника; питома вага робітників, що працюють у комфортних умовах повітряного, температурного й ін. середовища; питома вага робітників, які працюють за гнучким робочим графіком; питома вага працівників, що беруть участь у виробничих змаганнях; питома вага працівників, які сполучають професії; ступінь оснащення праці адміністративно-управлінських працівників технічними засобами (оргтехнікою).
2. Показники, що характеризують структуру колективу:	рівень кваліфікації (середній розряд робітників); питома вага працівників, які мають вищу освіту; питома вага працівників, які мають середню освіту; рівень стабільності кадрів; рівень професійної стійкості кадрів; коефіцієнт плинності кадрів; рівень кваліфікації кадрів; питома вага працівників, які пройшли професійне навчання; склад працівників за віком.
3. Показники, що характеризують стимули до праці:	величина премій відносно середньої заробітної плати, що припадає на одного працівника підприємства; коефіцієнт перевищення реальної заробітної плати одного працівника підприємства над номінальною; питома вага працівників, які одержали за свою працю матеріальну винагороду; питома вага працівників, які одержали за свою працю моральну винагороду; коефіцієнт надбавки до пенсій для працюючих пенсіонерів; питома вага пенсіонерів, які одержали одноразову допомогу при виході на пенсію; питома вага працівників, які беруть участь в управлінні виробництвом.
4. Задоволення соціально-побутових потреб робітників:	забезпеченість працівників підприємства житловою площею; коефіцієнт компенсацій комунальних послуг; коефіцієнт забезпеченості путівками; коефіцієнт забезпеченості громадським харчуванням; питома вага часу, що витрачають працівники на дорогу на роботу й з роботи в загальній тривалості часу роботи; забезпеченість переміщення до місця роботи спеціально виділеними для цього автобусами; коефіцієнт компенсацій підвищення рівня прожиткового мінімуму.
5. Задоволення фізичних і культурних потреб працівників:	частота захворювань; рівень захворюваності; 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 курящих працівників у загальній чисельності персоналу; питома вага працівників, які користуються бібліотечними фондами в загальній чисельності персоналу; питома вага працівників, які відвідують установи культури не менш одного разу на місяць; питома вага працівників, які відвідують установи культури не менш одного разу в півріччя; забезпеченість гуртками художньої самодіяльності працівників підприємства.
6. Морально-психологічний клімат у колективі:	ступінь задоволеності відносинами в колективі; ступінь задоволеності взаємовідносин із керівництвом; ступінь відповідності організаційних і особистих цілей; рівень скарг, що надійшли від працівників; питома вага переборених конфліктних ситуацій; рівень морально-психологічного клімату в колективі; коефіцієнт прогулів (рівень прогулів); коефіцієнт інтенсивності прогулів; коефіцієнт дисциплінованості працівників; коефіцієнт партійності; коефіцієнт політичної напруги.
7. Соціальна активність робітників:	Питома вага працівників, які беруть участь у роботі творчих і самодіяльних колективів; питома вага працівників, які беруть участь у суспільній роботі; ступінь інформованості про справи колективу; питома вага раціоналізаторів і винахідників серед працівників.

З метою більш чіткого групування цих показників за ознакою однорідності був використаний системний підхід, який дозволив забезпечити комплексне вивчення соціального розвитку колективу підприємства.

Але єдину узагальнюючу оцінку соціальному розвитку колективів підприємств залізничного транспорту при використанні такої широкої кількості показників дати важко, бо при відносно кращому значенні одного показника може бути порівняно гірше значення інших показників.

Все це вказує на необхідність використання інтегрального показника, який би дозволив однозначно оцінити рівень соціального розвитку колективу підприємства.

У третьому розділі - “Удосконалення управління соціальним розвитком колективів підприємств залізничного транспорту” - здійснено однозначну оцінку рівня їх соціального розвитку шляхом визначення інтегрального показника; розроблено методiku впровадження програмно-цільового методу в процес планування соціального розвитку колективів підприємств залізничного транспорту; визначено шляхи вдосконалення організації управління соціальним розвитком колективів підприємств залізничного транспорту; запропоновано модель інформаційної системи ухвалення рішення для розрахунку та розподілу коштів спеціального додаткового фонду соціального розвитку колективів підприємств залізничного транспорту.

Визначення інтегрального показника для оцінки рівня соціального розвитку колективів підприємств залізничного транспорту можна здійснити в такий спосіб (рис.2).

Плани соціального розвитку не тільки враховують запити й потреби колективу підприємства, але й дають можливість комплексно підходити до розв'язання проблеми соціального розвитку працівників.

Щоб уникнути розпорошеності коштів при плануванні соціального розвитку колективу підприємства, дуже важливим є визначення пріоритетних соціальних цілей і виділення під їх реалізацію необхідних коштів.

У зв'язку з цим запропоновано модель науково обґрунтованої системи планування соціального розвитку колективів підприємств залізничного транспорту з використанням програмно-цільового підходу до соціального управління (рис. 3).

Автор вважає, що для вирішення соціальних проблем колективів підприємств залізничного транспорту необхідно створити єдину службу соціального розвитку на кожному підприємстві галузі.

Створення такої служби дозволить сконцентрувати фінансові ресурси, що будуть спрямовані на соціальний розвиток колективу підприємства, а також задовольнити першочергові соціальні цілі підприємства шляхом здійснення оцінки рівня соціального розвитку та визначення соціальних пріоритетів розвитку для кожного підприємства галузі.

Крім того, це допоможе фіксувати інформацію у межах даної служби і тим самим сприяти цілеспрямованій роботі в сфері соціального розвитку підприємств галузі.

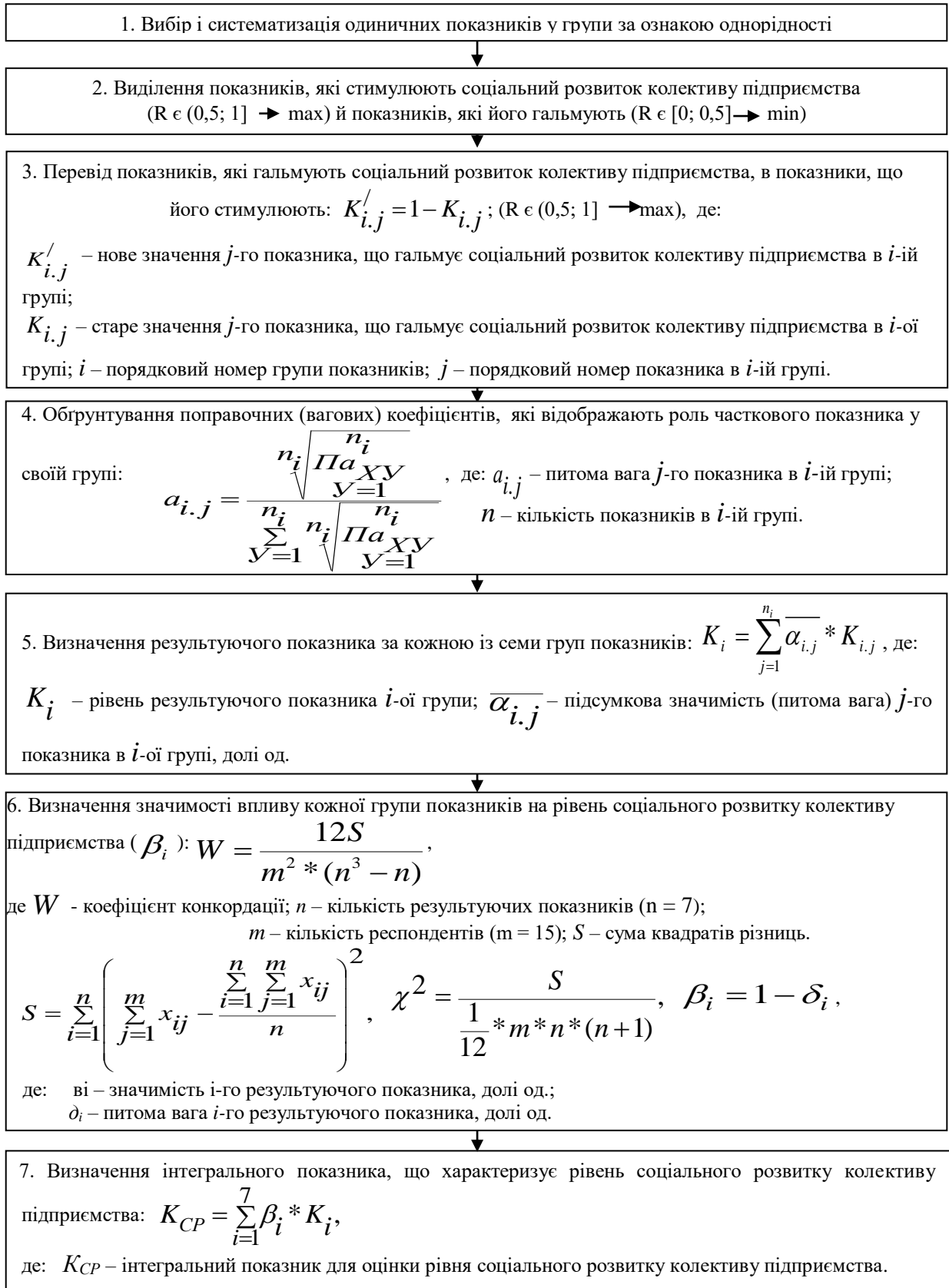


Рис. 2. Основні етапи оцінки рівня соціального розвитку колективів підприємств залізничного транспорту

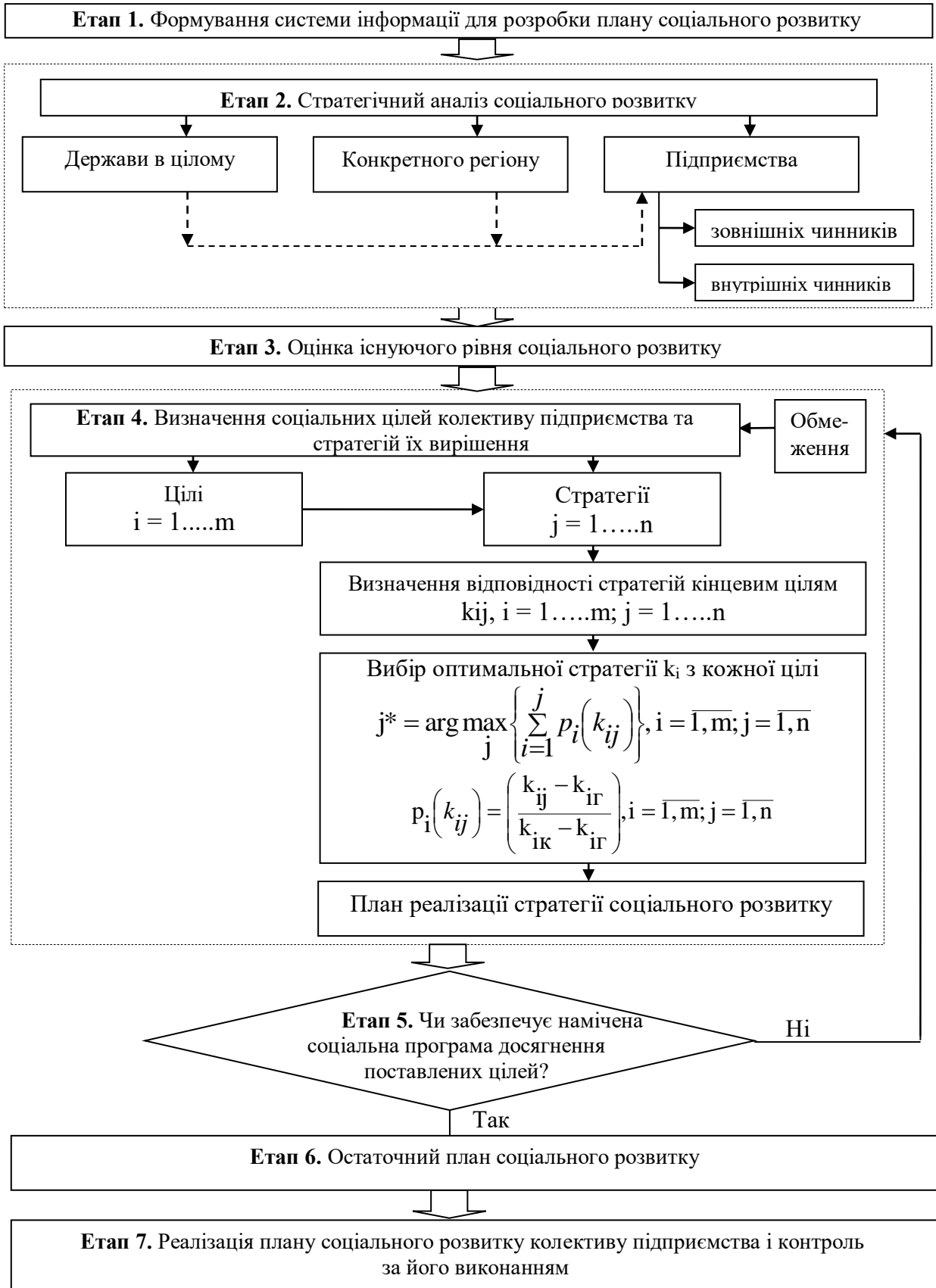


Рис. 3. Модель планування соціального розвитку колективів підприємств залізничного транспорту на основі програмно-цільового підходу

В дисертаційній роботі пропонується наступна структура служби соціального розвитку трудових колективів залізничного транспорту (рис. 4).



Рис. 4. Структура служби соціального розвитку, що пропонується для підприємств залізничного транспорту

Контроль за здійсненням управління соціальним розвитком колективу підприємства, зокрема, за складанням плану соціального розвитку колективу підприємства, покладається на заступника директора з праці, кадрів і соціального розвитку.

Виходячи з того, що на задоволення соціальних потреб трудових колективів підприємств залізничного транспорту не вистачає коштів, рекомендується створення спеціального додаткового фонду соціального розвитку колективу підприємства, величина якого може встановлюватися від суми заробітку кожного співробітника. Це дозволить зняти соціальну напругу і визначити подальші напрямки розвитку соціальних процесів на підприємствах.

Норматив відрахувань може бути встановлений у розмірі, що буде залежати від згоди колективу підприємства з діями адміністрації. Пропонується початкове щомісячне значення величини відсотка на соціальні потреби визначити рівним 0,04% від суми заробітку кожного співробітника (річне значення 0,5%). Це значення можна буде встановлювати меншим або більшим (за згодою колективу) і відбивати в колективному договорі підприємства. Надалі цей відсоток може бути зменшений за рахунок нагромадження залишкової суми додаткового фонду.

Для розрахунку й розподілу коштів спеціального додаткового фонду соціального розвитку колективу підприємства була розроблена модель

інформаційної системи підтримки ухвалення рішення для розрахунку та розподілу коштів спеціального додаткового фонду соціального розвитку підприємств залізничного транспорту. Модель роботи системи представлена на рис. 5.

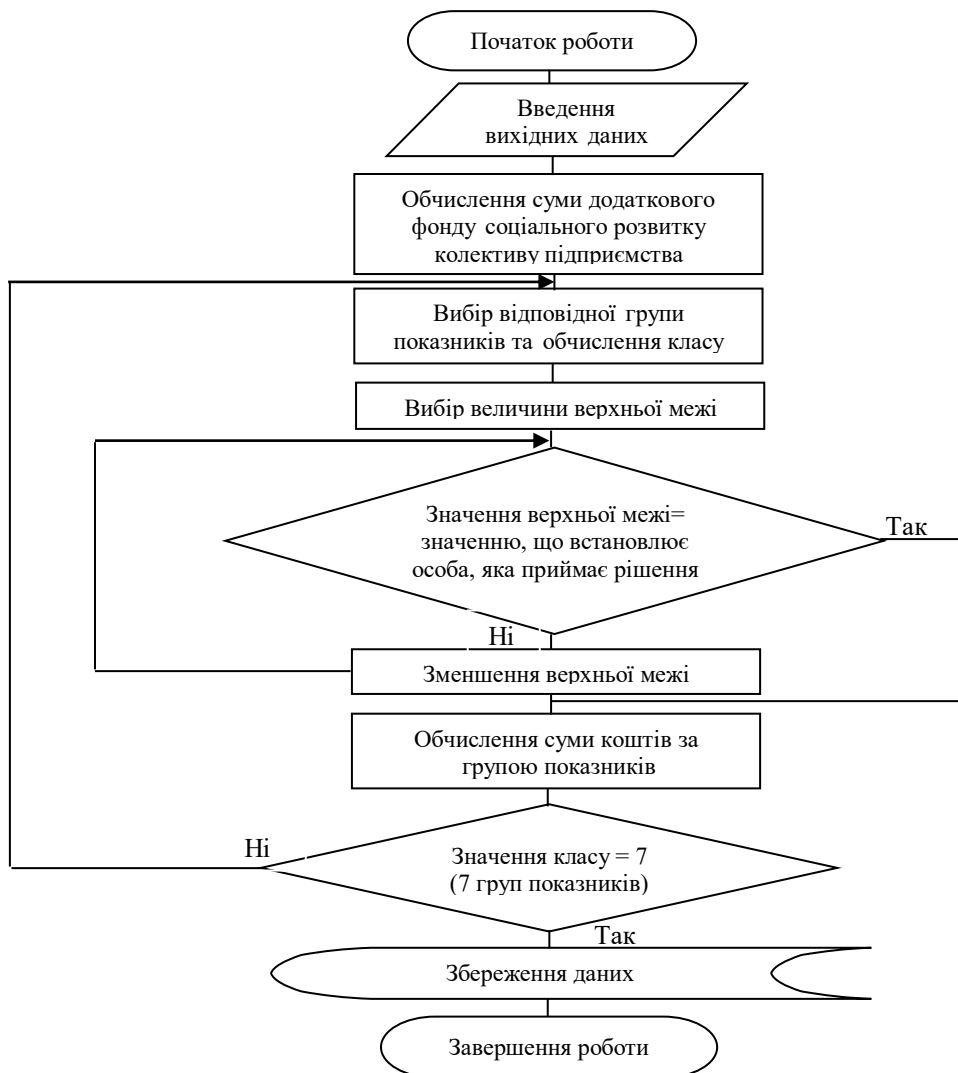


Рис. 5 Модель інформаційної системи ухвалення рішення для розрахунку та розподілу коштів спеціального додаткового фонду соціального розвитку підприємств залізничного транспорту

ВИСНОВКИ

У сучасних умовах із посиленням соціальних процесів розвитку підприємства особливо зростає необхідність свідомого управління соціальними процесами в трудових колективах. У такій ситуації наукове обґрунтування, розробка теоретичних і методологічних питань управління соціальним розвитком колективів підприємств є необхідною та актуальною задачею, що має науково-практичне значення. У зв'язку з цим у дисертації розроблено теоретичні основи й методичні рекомендації з удосконалення управління соціальним розвитком колективів

підприємств залізничного транспорту. Основні висновки, отримані в результаті досліджень, полягають у наступному:

1. Управління соціальним розвитком колективів підприємств неможливе без оцінки соціального розвитку колективів підприємств, у зв'язку з чим систематизовано показники для оцінки соціального розвитку колективів підприємств залізничного транспорту шляхом групування показників за ознакою однорідності, що дозволить більш точно й всебічно аналізувати тенденції розвитку соціальних процесів колективів підприємств залізничного транспорту, а також простежити за змінами, що відбуваються у соціальному розвитку підприємств у динаміці.

2. Запропоновано методику визначення інтегрального показника для однозначної оцінки рівня соціального розвитку колективів підприємств залізничного транспорту, що базується на обґрунтуванні значимості кожного показника усередині своєї групи й семи результуючих показників за допомогою методу суджень та експертних оцінок.

3. Запропоновано модель науково обґрунтованої системи планування соціального розвитку колективів підприємств залізничного транспорту зі застосуванням програмно-цільового методу на основі оцінки рівня соціального розвитку трудового колективу, що допоможе зосередитися на найбільш важливих для підприємства цілях та сконцентрувати фінансові ресурси на найбільш важливих напрямках соціального розвитку.

4. Удосконалено організацію управління соціальним розвитком колективів підприємств залізничного транспорту шляхом створення єдиної служби соціального розвитку з метою цілеспрямованої роботи стосовно соціального розвитку трудових колективів.

5. Запропоновано модель системи формування і розподілу коштів спеціального додаткового фонду соціального розвитку колективів підприємств залізничного транспорту у вигляді блок-схеми інформаційної системи ухвалення рішення за допомогою системи показників для оцінки рівня соціального розвитку колективів підприємств залізничного транспорту з метою зняття соціальної напруги й визначення подальшого напрямку розвитку соціальних процесів трудових колективів підприємств залізничного транспорту.

СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

- у наукових фахових виданнях:

1. Пшеничная Е.Н. Исследование современных тенденций социального развития коллективов в экономически развитых странах / М.В. Бормотова, Е.Н. Пшеничная // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. Випуск 189: В 5 т. Том I. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2004. – с. 253-258.

2. Пшеничная Е.Н. Исследование сущности категории «социальное развитие коллектива предприятия» / Е.Н. Пшеничная // Вісник Національного технічного університету “Харківський політехнічний інститут”. Збірник наукових праць.

Тематичний випуск “Технічний прогрес і ефективність виробництва”. – Харків: НТУ “ХП”, 2005. - №1. – с. 171-174.

3. Пшеничная Е.Н. Основные принципы управления социальным развитием коллектива предприятия / Е.Н. Пшеничная // Вісник економіки транспорту і промисловості (збірник науково-практичних статей). Випуск 11. – Харків: Українська державна академія залізничного транспорту, 2005. – с. 101-106.

4. Пшеничная Е.Н. Определение интегрального показателя для оценки уровня социального развития коллектива предприятия/ Е.Н. Пшеничная // ХНАГХ. Коммунальное хозяйство городов. Научно-технический сборник. Випуск 75. Серия: Экономические науки. – Киев “Техніка”, 2007. – с.178-183.

5. Пшеничная Е.Н. Сущность управления социальным развитием коллектива предприятия / Е.Н. Пшеничная // Вісник економіки транспорту і промисловості (збірник науково-практичних статей). Випуск 12. – Харків: Українська державна академія залізничного транспорту, 2005. – с. 64-67.

6. Пшеничная Е.Н. Формирование системы показателей для оценки уровня социального развития коллектива предприятия / Е.Н. Пшеничная // ХНАГХ. Коммунальное хозяйство городов. Научно-технический сборник. Випуск 68. Серия: Экономические науки. – Киев “Техніка”, 2006. – с.360-368.

7. Пшенична О.М. Програмно-цільовий підхід в управлінні соціальним розвитком колективу підприємства / О.М. Пшенична // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. Випуск 219: В 3 т. Том II. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2006. – с. 461-467.

8. Пшеничная Е.Н. Необходимость системного подхода в управлении социальным развитием коллектива предприятия / Е.Н. Пшеничная // ХНАГХ. Коммунальное хозяйство городов. Научно-технический сборник. Випуск 73. Серия: Экономические науки. – Киев “Техніка”, 2006. – с.320-329.

9. Пшенична О.М. Побудова економетричної моделі для визначення прогнозу витрат на соціальний розвиток колективу підприємства на основі покрокової регресії / О.М. Пшенична // ХНАГХ. Коммунальное хозяйство городов. Научно-технический сборник. Випуск 77. Серия: Экономические науки. – Киев “Техніка”, 2007. – с.449-453.

10. Пшенична О.М. Оцінка існуючого стану соціального розвитку колективів транспортних підприємств міста Харкова / О.М. Пшенична // Вісник Національного технічного університету “Харківський політехнічний інститут”. Збірник наукових праць. Тематичний випуск “Технічний прогрес і ефективність виробництва”. – Харків: НТУ “ХП”, 2007. - №16. – с. 170-176.

11. Пшенична О.М. Програмні засоби управління розподілом коштів додаткового фонду соціального розвитку колективу підприємства / О.М. Пшенична// Вісник економіки транспорту і промисловості (збірник науково-практичних статей). Випуск 17. – Харків: Українська державна академія залізничного транспорту, 2007. – с. 50-53.

12. Пшенична О.М. Організація соціального розвитку колективу підприємств транспортного господарства / О.М. Пшенична // Економіка: проблеми теорії та

практики: Збірник наукових праць. - Випуск 228: В 4 т. Том IV. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2007. – с. 749-756.

- в тезах доповідей на міжнародних конференціях:

13. Пшеничная Е. Основные тенденции социального развития коллектива в экономически развитых странах / Е. Пшеничная // “Світова економічна інтеграція”: Міжнародна науково-практична конференція. Збірник наукових статей “Управління розвитком” №2. – Харків: ХДЕУ, 2003. - с. 53-55.

14. Пшенична О.М. Дослідження сутності категорії “соціальний розвиток колективу підприємства” / О.М. Пшенична // “Динаміка наукових досліджень’2004”: III Міжнародна науково-практична конференція. Том 39. Управління трудовими ресурсами. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2004. – с. 50-51.

15. Пшенична О.М. Державна політика в сфері соціального розвитку України та її вплив на соціальний розвиток колективу підприємства / О.М. Пшенична // “Проблеми міжнародних транспортних коридорів та єдиної транспортної системи України”: 3-я міжнародна науково-практична конференція. Вісник економіки транспорту і промисловості. Випуск №18. – Харків: Українська державна академія залізничного транспорту, 2007. – с. 134-136.

АНОТАЦІЯ

Пшенична О.М. Управління соціальним розвитком колективу підприємства (на прикладі залізничного транспорту). – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). - Українська державна академія залізничного транспорту, Харків, 2008.

Дисертацію присвячено теоретичному узагальненню і практичному вирішенню актуального науково-практичного завдання управління соціальним розвитком колективу підприємств залізничного транспорту. Запропоновано модель науково обґрунтованої системи планування соціального розвитку колективів підприємств залізничного транспорту зі застосуванням програмно-цільового методу. Дістали подальший розвиток формування системи показників для оцінки рівня соціального розвитку колективів підприємств залізничного транспорту та методика визначення інтегрального показника для однозначної оцінки рівня соціального розвитку колективів підприємств залізничного транспорту. Удосконалено організацію управління соціальним розвитком колективів підприємств залізничного транспорту та модель системи формування і розподілу коштів спеціального додаткового фонду соціального розвитку колективів підприємств залізничного транспорту.

Ключові слова: соціальний розвиток, управління соціальним розвитком, системний підхід, програмно-цільовий підхід.

АННОТАЦИЯ

Пшеничная Е.Н. Управление социальным развитием коллектива предприятия (на примере железнодорожного транспорта). - Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 - экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). - Украинская государственная академия железнодорожного транспорта, Харьков, 2008.

Диссертационная работа посвящена теоретическому обоснованию и разработке рекомендаций по управлению социальным развитием коллектива предприятий железнодорожного транспорта.

Эффективное управление социальными процессами в трудовых коллективах предприятий играет главную роль в жизнедеятельности общества. Социальные проблемы занимают одно из важных мест не только в общенациональном развитии, но и в развитии отдельно взятого предприятия. Особое внимание данной проблематике стали уделять именно сейчас, так как в период социально-экономической нестабильности в обществе и началом формирования рыночных отношений основной акцент приходился на выживание предприятий в затруднительном положении. Решение социальных вопросов на предприятиях в тот период утратило прежнюю актуальность. Так как процесс управления социальным развитием коллектива предприятия является звеном общего механизма управления социальными процессами, то для отлаженной работы такого механизма нужно обеспечить взаимодействие всех его компонентов. В связи с усилением значения человеческого фактора возникает необходимость в научном обосновании управления социальным развитием коллектива предприятия.

Обобщены существующие подходы к определению сущности и понятия термина «социальное развитие коллектива предприятия», что учитывает положительные изменения в сферах жизнедеятельности работников с целью развития их способностей и более высокого уровня потребления, гарантированного предприятием и предусмотренного его социальными стандартами. В ходе исследования категории «социальное развитие коллектива предприятия» автор пришел к выводу, что социальное развитие коллектива предприятия - это целенаправленные преобразования, которые приводят к положительным изменениям в сферах жизнедеятельности работников с целью развития их способностей и более высокого уровня потребления, гарантированного предприятием и предусмотренного его социальными стандартами.

Определена экономическая категория «управление социальным развитием коллектива предприятия», которая, в отличие от существующих, учитывает целенаправленное планомерное влияние на социальное развитие коллектива предприятия с целью достижения благосостояния работников и создание условий для полного раскрытия их способностей, а также на структуры, которые помогают это осуществить. В современных условиях необходимо учитывать тот факт, что в мире усиливается значение человеческого фактора, возрастание его роли в общественном производстве, чем, в первую очередь, определяется приоритетная

роль решения социальных проблем. В связи с этим появляется необходимость в научном обосновании управления социальным развитием коллектива предприятия. Обобщение литературных источников в рамках рассмотренного вопроса позволяет прийти к выводу, что управление социальным развитием коллектива предприятия - это целенаправленное планомерное влияние на социальное развитие коллектива предприятия с целью достижения благосостояния работников и создания условий для полного раскрытия их способностей, а также на структуры, которые позволяют это осуществить.

Усовершенствована модель социального развития коллективов предприятий железнодорожного транспорта с определением комплекса составляющих данного процесса, центром внимания которой выступает личность как главный элемент коллектива предприятия.

Предложена модель научно обоснованной системы планирования социального развития коллективов предприятий железнодорожного транспорта с применением программно-целевого метода на основе оценки уровня социального развития трудового коллектива, которую рекомендуется использовать при составлении планов экономического и социального развития коллективов предприятий, она также поможет сосредоточиться на наиболее важных для предприятия целях и сконцентрировать финансовые ресурсы на наиболее важных направлениях социального развития.

Получило дальнейшее развитие формирование системы показателей для оценки уровня социального развития коллективов предприятий железнодорожного транспорта путем обоснования семи групп показателей, характеризующих условия, характер и содержание труда рабочих поможет в оценке социального развития коллективов предприятий железнодорожного транспорта, что позволит более точно и всесторонне анализировать тенденции развития социальных процессов трудовых коллективов, а также даст возможность проследить за происходящими изменениями в динамике.

Получила дальнейшее развитие методика определения интегрального показателя может дать однозначную оценку уровня социального развития коллективов предприятий железнодорожного транспорта, что позволит выявить основные проблемы и недостатки социального развития трудовых коллективов.

Усовершенствованы рекомендации относительно создания единой службы социального развития коллективов предприятий железнодорожного транспорта предложены с целью целенаправленной и отлаженной работы относительно социального развития трудовых коллективов.

Усовершенствована модель системы формирования и распределения средств специального дополнительного фонда социального развития коллективов предприятий железнодорожного транспорта поможет снять социальное напряжение и определить дальнейшее направление развития социальных процессов трудовых коллективов предприятий железнодорожного транспорта.

Ключевые слова: социальное развитие, управление социальным развитием, системный подход, программно-целевой подход.

SUMMARY

Pshenichnaya E.N. Management social development of collective of the enterprise (on a railway transportation example). - Manuscript.

The dissertation paper on defending the Candidate of Economic Sciences Degree speciality 08.00.04 - Economy and management of the enterprises (by economic activities kinds). - Ukrainian State Academy of a Railway Transport, Kharkov, 2008.

The dissertation is devoted a theoretical substantiation and working out of recommendations about management of social development of collective of the enterprises of a railway transportation.

The model of scientifically proved system of planning of social development of collectives of the enterprises of a railway transportation with application of a programmno-target method is offered. Have received the further development formation of system of indicators for an estimation of level of social development of collectives of the enterprises of a railway transportation and a technique of definition of an integrated indicator for an unequivocal estimation of level of social development of collectives of the enterprises of a railway transportation. The management organisation by social development of collectives of the enterprises of a railway transportation and model of system of formation and distribution of means of special additional fund of social development of collectives of the enterprises of a railway transportation is improved.

Keywords: social development, management of social development, the system approach, the programmno-target approach.

Пшенична Олена Миколаївна

**УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ КОЛЕКТИВУ
ПІДПРИЄМСТВА (НА ПРИКЛАДІ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ)**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Надруковано згідно з оригіналом автора

Відповідальний за випуск

Н. Є. Каличева

Підписано до друку 17.10.2008 р.
Формат паперу 60x84 1/16. Друк різнограф.
Папір офсетний. Обсяг 0,9 ум. друк. арк. Наклад 100 прим.
Зам. № . Безкоштовно.

Видавництво УкрДАЗТ.
Свідоцтво про державну реєстрацію ДК № 2874 від 12.06.2007 р.
61050, Харків, майдан Фейербаха, 7
Друкарня УкрДАЗТ, 61050, м. Харків, пл. Фейербаха, 7