

# ПЛАНУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

ДОРОВСЬКОЇ О. Ф., ТАРАСОВА Т. І.

УДК 005.35:005.51

## Доровської О. Ф., Тарасова Т. І. Планування соціальної роботи на підприємстві

У статті розглянуто основні проблеми і завдання соціальної роботи на підприємстві. Розширено таке поняття, як соціальна робота та розглянуто її принципи. Зроблено висновок, що створення умов, за яких працівники мали б можливість самореалізації своїх сил, потенціалу та енергії, є основним призначенням соціальної політики промислового підприємства.

**Ключові слова:** соціальна робота, соціальна культура, соціальний розвиток.

**Бібл.:** 5.

**Доровської Олексій Федорович** – кандидат економічних наук, доцент, кафедра управління персоналом, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

**E-mail:** 4031223@mail.ru

**Тарасова Тетяна Іванівна** – студентка, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

**E-mail:** sova2210@mail.ru

УДК 005.35:005.51

UDC 005.35:005.51

## Доровской А. Ф., Тарасова Т. И. Планирования социальной работы на предприятии

В статье рассмотрены основные проблемы и задачи социальной работы на предприятии. Расширено такое понятие, как социальная работа и рассмотрены ее принципы. Сделан вывод о том, что создание условий, при которых работники имели бы возможность самореализации своих сил, потенциала и энергии, является основным назначением социальной политики промышленного предприятия.

**Ключевые слова:** социальная работа, социальная культура, социальное развитие.

**Библ.:** 5.

**Доровской Алексей Федорович** – кандидат экономических наук, доцент, кафедра управления персоналом, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

**E-mail:** 4031223@mail.ru

**Тарасова Татьяна Ивановна** – студентка, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

**E-mail:** sova2210@mail.ru

## Dorovskoy A. F., Tarasova T. I. Planning of Social Work at the Company

The paper describes the main problems and tasks of social work at the company. Concepts of social work is extended and examined its principles. It is concluded that the creation of the conditions under which employees would have the opportunity for self-realization of their forces, potential energy is the main purpose of the social policy of the industrial enterprise.

**Key words:** social work, social culture, social development

**Bibl.:** 5.

**Dorovskoy Aleksey F.** – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Department of Personnel Management, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

**E-mail:** 4031223@mail.ru

**Tarasova Tatyana I.** – Student, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

**E-mail:** sova2210@mail.ru

У всіх економічних системах головною продуктивною силою є персонал організацій. Сучасні умови господарювання вимагають від підприємств розробки цільових соціальних програм, які являють собою комплекс взаємопов'язаних заходів для досягнення спільної соціальної мети.

Процеси соціального управління в організаціях і на підприємствах давно і широко досліджуються філософами, соціологами, психологами, політологами. У даний час вони знайшли відображення у працях Н. А. Айтова, В. Г. Афанасьєва, Л. Я. Авер'янова, Ю. Є. Волкова, Д. М. Гвішіані.

Проблеми ж соціального розвитку підприємств і соціальної служби представлені в науковій літературі досить широко, але, незважаючи на інтенсивність досліджень у даній сфері, все ж залишаються актуальними питання планування соціальної культури на промислових підприємствах. Цьому, зокрема, були присвячені праці В. І. Герчикова, Н. І. Лапіна, Г. В. Осипова, В. Г. Подмаркова, С. І. Файнбург, С. Ф. Фролова та ін.

Підвищити значущість функціонування соціальної служби можна за допомогою створення на українських

промислових підприємствах спеціального управлінського підрозділу, здатного забезпечити максимальне використання трудового потенціалу працівників, а також створити належний рівень соціальної захищеності: сприятливі умови для праці, побуту, відпочинку працівників. З одного боку, для отримання прибутку необхідно максимальне використання трудового потенціалу працівників, а з іншого боку, потрібні серйозні витрати для забезпечення соціальної захищеності працівників, а так само створення умов які підвищать якість трудового життя.

Такі умови визначають необхідність створення соціальної служби промислового підприємства, здатної певною мірою вирішувати ту чи іншу конфліктну ситуацію. Така служба повинна займатися різними питаннями соціального розвитку організації та соціальним забезпеченням її персоналу.

Саме соціальна служба підприємства повинна взяти на себе відповідальність за створення сприятливих умов праці і відпочинку працівників організації, винагороду і соціальний захист персоналу, підтримку оптимальної морально-психологічної атмосфери в колективі, забезпечення соціального партнерства та ділового співробітництва [2].

Об'єктивна необхідність пом'якшення негативних наслідків економічних реформ, створення ефективної і гнучкої системи соціального партнерства на великих промислових підприємствах вимагають новаторського підходу до трансформації їх соціальної інфраструктури. Згідно з дослідженнями Інституту порівняльних досліджень трудових відносин (ІПДТВ) керівники великих промислових підприємств виступають за збереження соціального сектора. Вони вважають, що [3]:

- 1) розгалужена соціальна інфраструктура є невід'ємною рисою вітчизняної моделі управління;
- 2) соціальна сфера підприємства сприяє створенню і зміцненню корпоративного духу фірми;
- 3) наявність соціальної сфери допомагає залучати та утримувати працівників на підприємстві;
- 4) розвинений соціально-культурний побут сприяє підвищенню продуктивності праці;
- 5) соціальна інфраструктура підвищує престиж підприємства;
- 6) об'єкти соціально-культурного побуту необхідні для задоволення потреб у соціальних послугах у місцевого співтовариства;
- 7) соціальна сфера відіграє роль соціальних амортизаторів українських реформ;
- 8) підприємства з солідною соціальною сферою навряд чи можуть піддатися процедурі банкрутства.

Останнім часом відбувається усвідомлення того, що вкладання грошей у здоров'я, соціальне і матеріальне благополуччя співробітників організації означає отримання прибутку та економію матеріальних засобів. У даний час, на жаль, лише на небагатьох підприємствах існують соціальні служби і відділи, при цьому на найбільш великих є посада заступника директора з соціальних питань. Соціальна робота, безумовно, є частиною соціальної сфери організації, але соціальна робота зі співробітниками не завжди потрапляє в поле інтересів наявної служби. Часом просто неможливо виокремити з усього обсягу діяльності соціальних служб тільки соціальну роботу [4].

Соціальна робота – це специфічний вид професійної діяльності, спрямований на надання підтримки людині, сім'ї, групі осіб з метою забезпечення культурного, соціального та матеріального рівня життя. Якщо спочатку соціальна робота розглядалася за великим рахунком як соціальний захист населення, то сьогодні стає зрозумілим, що соціальний захист населення – це лише одна з її технологій, одна зі сфер докладання [3].

Однак, з точки зору авторів, дане визначення може бути доповнено тим, що соціальна робота – це не лише організація спеціальних послуг людям з метою забезпечення культурного, соціального та матеріального рівня життя, але так само і виконання посередницької ролі соціального працівника між індивідом, групою або різними соціальними інститутами, включаючи державу.

До завдань соціальної роботи на підприємстві можна віднести [3]:

- 1) створення умов, в яких працівник може повною мірою виявити свої можливості і здібності (у тому числі робота з максимальною віддачею сил і здібностей, тоб-

то трудова самореалізація, реалізація особистісного потенціалу);

- 2) активна адаптація та реадaptaція працівника на підприємстві;
- 3) профілактика та попередження соціально небажаних явищ;
- 4) організація наукових досліджень, конференцій, семінарів, навчально-просвітницької діяльності з проблем соціальної роботи на підприємстві;
- 5) розробка та реалізація соціальних програм;
- 6) соціальне обслуговування, надання послуг працівникам підприємства;
- 7) соціальна підтримка працівників, які опинилися у важкій життєвій ситуації;
- 8) здійснення соціального моніторингу.

Соціальна робота на підприємстві покликана здійснювати такі основні функції: інформаційну, діагностичну, прогностичну, організаційну, психолого-педагогічну, практичну (надання практичної допомоги людям), управлінську.

Соціальну роботу на промисловому підприємстві слід засновувати на таких принципах: [3]

- 1) *покладання на власні сили* – припускає активну позицію працівника у вирішенні своїх проблем;
- 2) *гарантованості* – обов'язкове надання соціальної допомоги особам, що прагнуть максимально використувати власні внутрішні резерви;
- 3) *адресності* – надання допомоги конкретній людині з урахуванням його конкретної ситуації;
- 4) *соціального реагування* – виявлення соціальних проблем працівників і вжиття заходів щодо їх вирішення;
- 5) *профілактичної спрямованості* – необхідність приймати зусилля щодо попередження виникнення соціальних проблем і життєвих труднощів людини;
- 6) *виділення соціальних ресурсів* – виділення для надання допомоги своїм працівникам засобів, реальна величина яких залежить від соціально-економічних можливостей підприємства;
- 7) *включення механізмів соціальної допомоги в ситуаціях, коли вичерпані інші способи підтримки* (психологічні, моральні, договірні, законодавчі).

Той факт, що планова система господарювання деяким чином вичерпала себе і на зміну їй приходить система ринкова і конкурентна, може створити враження, що соціальне планування вже не використовується як інструментарій організованих соціальних змін. Звичайно, можливості якими володіло суспільство при плановій системі господарювання вичерпані. Очевидним є те, що необхідний наступний етап в його розвитку, розкриття глибинних резервів. Вдихнути нове життя в соціальне планування можуть соціальні нормативи, які представляють науково обґрунтовану кількісну і якісну характеристики оптимального стану соціального процесу (чи однієї з його сторін), отримані на основі врахування об'єктивних закономірностей суспільного розвитку і можливостей суспільства та спрямовані на максимальне задоволення матеріальних і духовних потреб особистості.

Основними методами розробки плану соціально-го розвитку підприємства є [5]:

- 1) *експертний* (заснований на залученні висококласних фахівців-експертів для систематизації та формування громадської думки);
- 2) *аналітичний* (включає системний, комплексний аналіз окремих складових елементів);
- 3) *нормативний* (побудований на розробці соціальних нормативів);
- 4) *імітаційного моделювання* (виходить з імітаційного моделювання можливих результатів);
- 5) *логічного моделювання* (включає систематизацію різних аналогій, розробку сценаріїв, побудова дерева цілей і дерева ресурсів);
- 6) *програмно-цільовий* (реалізується за допомогою розробки певної програми по обраній меті).

Основними розділами плану соціального розвитку підприємства можуть бути:

- 1) освіта і кваліфікація;
- 2) соціально-культурні заходи;
- 3) наукова організація праці;
- 4) охорона праці та безпека виробництва;
- 5) умови лікування та відпочинку;
- 6) санітарно-побутові умови виробництва;
- 7) фінансові ресурси.

Планування соціального розвитку підприємства повинно враховувати такий важливий фактор, як морально-психологічний клімат у колективі. Це може бути досягнуто в результаті проведення певної роботи. Зміст цієї роботи полягає в підборі сумісних членів колективу з

урахуванням рекомендацій психолога, регулюванні конфліктних ситуацій, правильної організації управління.

## ВИСНОВКИ

Створення умов, за яких працівники мали б можливість самореалізації своїх сил, потенціалу, енергії, є основним призначенням соціальної політики промислового підприємства. Це відбувається в тому випадку, коли є реальні передумови, матеріальні ресурси, фінансові джерела для створення і формування гідного життєвого статусу людини. ■

## ЛІТЕРАТУРА

1. **Павленок П. Д.** Технологии социальной работы в различных сферах жизнедеятельности : учебное пособие / П. Д. Павленок. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 569 с.
2. **Соколова В. Ф.** Служба социального развития промышленного предприятия в условиях становления социального партнерства в России : дис. ... д-ра соц. наук : 22.00.04 / Вера Федоровна Соколова. – М., 2004. – 318 с.
3. **Павленок П. Д.** Краткий словарь по социологии / П. Д. Павленок. – М. : ИНФРА-М, 2000.
4. **Кунельский Л. Э.** Энциклопедия социальной работы : перевод с английского / Л. Э. Кунельский, М. С. Мацковский. – М. : ЗОРИС, 1994.
5. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – М. : Изд-во «ЭКЗАМЕН», 2003. – 736 с.

УДК 331.108:656.2

# МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА

КОРОЛЬОВА Н. М.

УДК 331.108:656.2

## Корольова Н. М. Методичне забезпечення управління трудовими ресурсами підприємства

*У статті розроблено методологічний базис управління трудовими ресурсами підприємства, враховуючи стадії їх відтворення: розвиток, використання, формування. Зроблено висновок, що при виборі наукових підходів до дослідження трудових ресурсів підприємства у відтворювальних цілях слід виходити із системного уявлення процесу дослідження, що відображає різні аспекти управління відтворення трудових ресурсів: організаційні, соціальні, психологічні, комбіновані.*

**Ключові слова:** управління трудовими ресурсами, стадії відтворення, розвиток, використання, формування.

**Рис.:** 1. **Бібл.:** 6.

*Корольова Наталя Миколаївна* – кандидат економічних наук, старший викладач, кафедра обліку і аудиту, Українська державна академія залізничного транспорту (пл. Феєрбах, 7, Харків, 61050, Україна)

УДК 331.108:656.2

UDC 331.108:656.2

## Корольова Н. М. Методическое обеспечение управления трудовыми ресурсами предприятия

## Korolyova N. N. The Methodical Providing of Human Resource Management of Company

*В статье разработан методологический базис управления персоналом предприятия, учитывая стадии их воспроизведения: развитие, использование, формирование. Сделан вывод, что при выборе научных подходов к исследованию трудовых ресурсов предприятия в производственных целях следует исходить из системного представления процесса исследования, отражающего различные аспекты управления воспроизводства трудовых ресурсов: организационные, социальные, психологические, комбинированные.*

*The paper developed a methodological basis for personnel management company, taking into account their stage play: the development, use, formation. It is concluded that the choice of scientific approaches to the study of human resources company in reproductive purposes should be based on a systematic presentation of the research, reflecting different aspects of the reproduction of the labor force: organizational, social, psychological, combined.*

**Ключевые слова:** управления трудовыми ресурсами, стадии воспроизводства, развитие, использование, формирование

**Key words:** human resource management, stage restored production, development, use, formation.

**Рис.:** 1. **Библ.:** 6.

**Рис.:** 1. **Библ.:** 6.

*Корольова Наталя Николаевна* – кандидат экономических наук, старший преподаватель, кафедра учета и аудита, Украинская государственная академия железнодорожного транспорта (пл. Фейербаха, 7, Харьков, 61050, Украина)

*Korolyova Nataliya N.* – Candidate of Sciences (Economics), Senior Lecturer, Department of Accounting and Audit, Ukrainian State Academy of Railway Transport (pl. Feyerbakh, 7, Kharkiv, 61050, Ukraine)