

- систематично вивчати потреби внутрішнього і зовнішніх ринків збуту – з тим, щоб своєчасно проводити різноманітні види прокату, труб і металовиробів, конкурентоспроможні за своїми споживчими властивостями, за цінами, за товарним виглядом;

- почати кваліфіковану розробку бізнес-планів для розв'язання конкретних проблем, організації та розширення виробництва конкурентоспроможних видів продукції, які повинні забезпечити гарантований збут [2].

Металургійна галузь України є однією із найважливіших галузей вітчизняної економіки, сучасний стан і можливі перспективи зростання якої можуть суттєво впливати на загальний рівень соціально-економічного розвитку країни. Однак, на сучасному етапі функціонування українська металургія має низку серйозних проблем, які суттєво гальмують її розвиток. Подолання останніх допоможе налагодити не тільки експорт вітчизняної металопродукції, а й покращити економічне становище країни.

Література:

1. Сталеві річки України // Всеукраїнський громадсько-політичний тижневик Демократична Україна: Головні новини [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.dua.com.ua/2006/105/arch/6.shtml>. – Назва з екрану.

2. Проблеми чорної металургії [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.novageografia.com/vogels-1723-2.html>. – Назва з екрану.

## **СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ**

*Мостепанова Я.С.*

*Науковий керівник: Лисенко А.О., к.е.н., доцент  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Соціальний розвиток колективу виступає специфічною формою розвитку, що має багатоаспектний характер. Про розвиток варто говорити в тому випадку, коли він має необоротний, спрямований та закономірний характер. Під соціальним розвитком варто розуміти процес, у ході якого відбуваються істотні кількісні, якісні й структурні зміни в соціальній сфері підприємства, рівні розвитку працівників.

Посилення уваги до соціального розвитку колективу підприємства викликане тим, що спостерігається стійке збільшення значення соціальних факторів у підвищенні економічної ефективності виробництва.

Проте діагностика ефективності соціальних заходів є слабо формалізованою. Певна недостатність теоретичної бази й практичного досвіду управління соціальним розвитком колективу підприємства значно обмежують ефективність управління даними процесами. З ефективністю функціонування трудового колективу зв'язують нинішній стан підприємства, з ним, в основному, зв'язують подальші перспективи розвитку, але при цьому, розвитку членів колективу приділяється незначна увага.

Основна причина такого становища полягає в тому, що його розвиток сприймається в умовах ринку, як допоміжний засіб для досягнення певної мети – максимального прибутку.

Тому розвиток колективу підприємства буде відбуватися тільки в тому випадку, якщо це принесе певний прибуток власникам підприємства.

Розвиток соціальної сфери підприємства виявляє деякі проблеми.

По-перше, він має різнобічний, багатоаспектний характер, тобто спрямований на те, щоб сприяти задоволенню максимально можливої кількості потреб працівників.

Але кожен працівник має свої індивідуальні характеристики, а, отже, він переслідує свої індивідуальні цілі. Далі, людина не тільки не зобов'язана, але вона і фізично не зможе користуватися всіма об'єктами соціальної інфраструктури, бути активним елементом, що формує соціально-психологічний клімат, бути учасником всіх програм соціального захисту й забезпечення.

По-друге, людина повинна мати кошти й час для свого власного розвитку (розумового, фізичного й професійного), але це не виходить, тому що працівник не повинен брати участь у всіх заходах підприємства в даній сфері (наприклад, маючи більш високий розряд він не повинен брати участь у програмі підвищення кваліфікації працівників нижчих розрядів).

По-третє, людина може не брати участь у всіх суспільних відносинах, тобто через певні причини (переконавання, соціальний статус) може бути не включена у певні види відносин (наприклад, не зможе брати участь у взаєминах свого підприємства й місцевих органів влади, у керуванні виробництвом).

По-четверте, працівник повинен мати коштів для задоволення своїх життєвих потреб, і ці кошти повинні бути справедливою компенсацією трудових витрат. У той же час, більшість громадян України не мають таких доходів, які б забезпечували працівника і його родину, тому держава повинна приділяти більше уваги даним питанням.

Соціальному плануванню на підприємстві має передувати комплекс соціологічного дослідження трудового колективу, метою якого є аналіз соціальної ситуації, виявлення її слабких місць та визначення напрямків удосконалення. Далі розробляється план соціального розвитку трудового колективу – сукупність науково обґрунтованих заходів, завдань, реалізація яких сприятиме найефективнішому функціонуванню трудового колективу підприємства.

Розробкою плану соціального розвитку колективу має займатись служба соціального розвитку, до складу якої входять висококваліфіковані спеціалісти – економісти, соціологи, психологи, юристи.

Їх завдання полягає у регулярному здійсненні соціологічних досліджень, спрямованих на розробку та впровадження заходів щодо створення сприятливих соціально-психологічних умов для підвищення міри задоволеності матеріальних та духовних потреб працівників, а також зростання продуктивності праці та ефективності виробництва.

Розробка плану соціального розвитку здійснюється у декілька етапів:

- 1) розробка соціального паспорту колективу;
- 2) визначення цілей і завдань соціального розвитку;
- 3) розробка проекту плану соціального розвитку;
- 4) розробка планових показників соціального розвитку та заходів з їх виконання.

Таким чином, соціальний розвиток, будучи елементом економічного розвитку, повинен забезпечувати:

- по-перше, підвищення ефективності виробництва на основі зростання його технічної оснащеності, поглиблення наукової організації праці, поліпшення підготовки, підбору, розміщення й виховання кадрів, стабілізацію трудових ресурсів, скорочення втрат робочого часу й зміцнення трудової дисципліни;

- по-друге, зростання матеріального добробуту працівників, підвищення їх загальноосвітнього й культурного рівня, професійну орієнтацію й ріст, підвищення кваліфікації;

- по-третє, соціальний розвиток виявляється в підвищенні соціальної активності працівників, розширенні їхньої участі в різних громадських організаціях і заходах, у суспільно-політичному житті, створенні інфраструктури, що сприяє більш продуктивній і якісній праці.

Література:

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом: Підручник / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
2. Виноградський М.Д. Управління персоналом: Навч. посібник / М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська, О.М. Шканова. – 2-ге вид. – К. : ЦУЛ, 2009. – 502 с.
3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник / О.А. Грішнова. – 5-те вид., оновлене. – К. : Знання, 2011. – 390 с.

## **НЕОБХІДНОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ДЛЯ ДОРОЖНІХ ПІДПРИЄМСТВ**

*Онопрієнко Г.С.*

*Науковий керівник: Лисенко А.О. к.е.н., доцент  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

В наш час економічна ситуація в країні характеризується загальною фінансовою нестабільністю, інфляцією, незначним ростом обсягів виробництва. В таких умовах результати діяльності будь-якого підприємства можуть бути підвергнуті суттєвим коливанням.

Багато організацій потрапляють під дію цих негативних факторів, внаслідок чого можуть опинитися в кризовій ситуації, не є винятком і дорожні організації.