

РОЗРОБКА ПЛАНУ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ КОЛЕКТИВУ

Конашенко Т. В., студент

*Науковий керівник: Герасимова О. Л., к.т.н., доцент
ДВНЗ «Придніпровська державна академія будівництва та
архітектури»*

Соціальні процеси на підприємстві повинні управлятися, цим цілям служить соціальне планування або планування соціального розвитку трудових колективів.

Соціальне планування - це система методів і засобів планомірного управління розвитком трудового колективу як соціальної спільності, цілеспрямоване регулювання соціальних процесів та розвитку соціальних відносин на рівні колективів.

Соціальному плануванню на підприємстві має передувати комплексне соціологічне дослідження трудового колективу, метою якого може бути вивчення соціальної структури працівників, виявлення її слабких ланок і напрямків вдосконалення. Вивченню підлягають питання відносини людей до праці, чинники привабливості і непривабливості праці на підприємстві в цілому і в кожному його підрозділі.

Особливу увагу необхідно приділяти вивченню ступеня змістовності праці, її умов і рівня його оплати, плинності кадрів, дисципліни праці, ціннісних орієнтацій в колективі.

План соціального розвитку - сукупність науково обґрунтованих заходів, завдань, показників щодо всього комплексу соціальних проблем, реалізація яких сприяє найбільш ефективному функціонуванню колективу. У центрі їх не вироблена продукція, а людина як виробник і споживач, як соціально активна особистість [1].

У плануванні соціального розвитку трудових колективів особливе теоретичне і практичне значення має визначення цілей і завдань розроблюваних планів. Від того, наскільки чітко сформульовані мета і завдання досягнення мети, залежать спрямованість теоретичних розробок і ефективність соціального планування на практиці. Для правильного їх формування важливо врахувати взаємозв'язок соціального та економічного розвитку колективу.

Взаємозв'язок соціального і економічного розвитку проявляється в тому, що досягнення соціальних цілей ґрунтується на економічному

зростанні: колектив може ставити тільки ті соціальні завдання, для вирішення яких створено матеріальна база.

Трудові колективи покликані виробляти матеріальні блага, але це не самоціль, а засіб створення трудящим сприятливих умов для роботи, навчання, відпочинку, розвитку та найкращого застосування своїх здібностей. Отже, мета планування соціального розвитку трудових колективів полягає у максимальному використанні можливостей і умов для всебічного розвитку соціальної активності особистості людини.

Досягненню цієї мети сприятиме рішення наступних двох груп завдань: максимальне задоволення розумних потреб членів колективу, підвищення змістовності праці, створення сприятливих умов праці, навчання і відпочинку, що є результатом здійснення технологічних, технічних і організаційних заходів; виховання особистості члена колективу, формування у нього ініціативного ставлення до праці, вдосконалення взаємин у колективі.

При розробці плану соціального розвитку виробничого колективу важливо не тільки визначити чіткі параметри: показники та терміни кожного заходу, темпи і пропорції, але й передбачити обмеження небажаних тенденцій, стимулювати соціально прогресивні. З цією метою використовується ціла система важелів і стимулів (престижність професії та місце роботи, традиції підприємства та ін.).

Найважливішими принципами соціального розвитку є комплексність (планування різноманітних соціальних явищ і процесів в їх єдності) і демократичний централізм (поєднання централізованого управління з локальним рішенням проблем соціального розвитку колективу на широкій демократичній основі). Показники соціального розвитку трудових колективів визначаються головним чином самими колективами, виходячи з наявності можливостей в інтересах розвитку і підвищення ефективності його діяльності.

В даний час не втратили своєї актуальності такі принципи як: принцип наукової обґрунтованості та об'єктивності, принцип конкретності [2].

План соціального розвитку трудового колективу має директивний характер, і після затвердження стає обов'язковим для виконання. На основі його організується діяльність колективу за рішенням запланованих соціальних задач.

Розробка плану соціального розвитку колективу включає чотири етапи.

На першому - підготовчому етапі приймається рішення про розробку плану соціального розвитку, формуються робочі групи, укладаються договори з організаціями, що залучаються до розробки плану, уточнюється структура плану, складаються календарні графіки виконання робіт, визначаються програма і методи проведення досліджень з конкретних виробничих умов; розробляються форми робочої документації, визначається зміст робіт і розподіляються функції між виконавцями (творчими бригадами), проводяться інструктаж і інформування колективу.

На другому - аналітичному етапі визначається ступінь виконання попереднього плану соціального розвитку, вивчається соціальна структура, умови праці, побуту і відпочинку, рівень заробітної плати та інші зібрані матеріали порівнюються з нормативними даними, досягненнями передового досвіду науки і техніки, що сприяє науковому обґрунтуванню плану. Збирається первинна соціальна інформація, проводяться конкретні соціологічні дослідження. Результати роботи даного етапу (виявлені загальні тенденції, закономірності) оформляються аналітичної запискою.

На третьому - розроблювальному етапі проектуються заходи, пропозиції та рекомендації, визначаються показники соціального розвитку колективу, які повинні бути конкретними і реально здійсненними. Складається початковий варіант (проект) плану по розділах, визначається економічна та соціальна ефективність пропонованих заходів. Ці заходи узгоджуються з функціональними службами і передаються в робочу групу, яка формує зведений проект плану. Останній, узгоджується з головними спеціалістами підприємства та керівником підприємства.

На четвертому - контрольному етапі розробляється система контролю за реалізацією плану соціального розвитку, яка включає сформовану на підприємстві систему обліку, контролю та звітності. В плані соціального розвитку доцільно виокремити такі розділи та напрями робіт:

1. Удосконалення соціальної структури колективу. У цьому розділі звертається особлива увага на скорочення частки або повну ліквідацію важких і шкідливих для здоров'я робіт, на скорочення частки малокваліфікованої праці, на підвищення освітнього і кваліфікаційного рівнів працівників, на зміну (якщо в цьому є

необхідність) структури колективу. Окремо розглядається працю жінок, підлітків, осіб похилого віку із зазначенням тих структурних змін, які доцільно провести серед цих категорій трудящих.

2. Соціальні фактори розвитку виробництва і підвищення його економічної ефективності. Тут плануються заходи, пов'язані з технічним переозброєнням виробництва, з впровадженням нової техніки і технології. Серед таких заходів можна назвати проектування прогресивних форм організації та оплати праці, зниження його монотонності. Насичення виробництва високопродуктивної технікою загострює проблему вивільнення працівників та забезпечення зайнятості персоналу підприємства. Доцільно використовувати різні форми зайнятості: неповний робочий день, режими гнучкого робочого часу, надомна праця для жінок і пенсіонерів та ін.. Важливо, щоб в плані знайшли відображення питання подолання інфляції, підвищення працівникам реальної заробітної плати. В умовах зростання технічної озброєності підприємства слід всіляко підтримувати навчання без відриву від виробництва. Необхідно передбачити також заходи щодо стимулювання раціоналізації і винахідництва.

3. Поліпшення умов праці та побуту працівників. У плані потрібно особливо виділити ділянки і підрозділи з несприятливими умовами праці, для яких необхідно передбачити заходи щодо оздоровлення виробничого середовища, по заміні обладнання, яке є джерелом підвищення шкідливості і небезпеки, або по надійній ізоляції такого обладнання. Передбачаються також заходи щодо дотримання санітарно-технічних норм, стандартів безпеки праці, з організації на підприємстві добре обладнаних побутових приміщень, пунктів приймання їжі, прання спецодягу, ремонту взуття, по доставці робочим через столи замовлень продуктів і промислових товарів та ін. Особливо виділяються питання забезпечення працівників житлом, дитячими дошкільними закладами, місцями відпочинку та ін.

Література.

1. Головкова Л.С. Сукупний економічний потенціал корпорації: формування та розвиток: монографія / Л.С. Головкова. – Запоріжжя: КПУ, 2009. - 339 с.

2. Генкін Б.М. Економіка і соціологія праці / Б.М.Генкіг - М.: Норма-Инфа-М, 2001. - 432 с.