

галузь економіки. Кожне агентство веде свою базу даних і здійснює пошук кандидатів відповідно до вимог клієнтів – роботодавців.

### **Список літератури**

1. Кибанов А. Я. Управління персоналом організації. М.: ИНФРА–М, 2001.
2. Менеджмент персоналу: Навчальний посібник/ В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха; М-во освіти і науки України, КНЕУ. – К.: КНЕУ, 2005. – 398 с.
3. Балабанова Л. Управління персоналом: Навчальний посібник/ Людмила Балабанова, Олена Сардак; Мін-во освіти і науки України, ДонДУЕТ ім. М. Туган-Барановського. – К.: Професіонал, 2006. – 511 с.

УДК: 658.3

## ***НАПРЯМИ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ В ОРГАНІЗАЦІЇ***

**А. А. Залізький**, *ст. гр. МЕ-13*

**І. М. Сочинська-Сибірцева**, *доц., к.е.н.*

*Кіровоградський національний технічний університет*

Становлення в Україні соціально орієнтованої ринкової системи господарювання зумовлює необхідність удосконалення соціально-трудових відносин та соціальної сфери. Позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, широкі соціальні гарантії, у тому числі, гарантії зайнятості, розвинена соціальна інфраструктура, можливості реалізації кар'єрного, професійного росту, наявність команди однодумців, що розділяють корпоративні цілі, культуру безпосередньо впливають на розмір прибутку підприємства.

Соціальний розвиток – це процес якісного удосконалення соціальної складової життєдіяльності персоналу, що забезпечується його власними зусиллями та діями керівництва підприємств, яке функціонує з дотриманням законодавства на принципах соціально-орієнтованого господарювання [3]. Колектив підприємства є найближчим соціальним середовищем для кожного працівника, і саме він забезпечує його постійний розвиток. Соціальний розвиток – це процес удосконалення форм, способів і умов життєдіяльності працівників на основі змін у їх розвитку та соціальній сфері [2].

Основними цілями і завданнями планування соціального розвитку колективу є:

1. розробка заходів, що сприяють підвищенню ефективності використання трудового потенціалу працівників;
2. вибір таких управлінських рішень, які найбільш відповідають розвитку персоналу відповідної організації;
3. удосконалення соціальної, професійної та кваліфікаційної структури працівників;
4. удосконалення соціальних відносин у трудовому колективі;
5. поліпшення умов праці робітників;
6. насичення праці творчими елементами та здійснення цілеспрямованої роботи щодо творчого розвитку персоналу;
7. заохочення до усіх видів трудової і соціальної активності працівників, залучення їх до управління;
8. розширення можливостей для більш повного задоволення культурних, побутових та матеріальних потреб працівників.

Соціальна інфраструктура підприємства – це сукупність підрозділів, які забезпечують задоволення соціально-побутових та культурних потреб працівників підприємства. Вона складається з підрозділів громадського харчування, охорони здоров'я, дитячих дошкільних закладів, закладів освіти, житлово-комунального господарства, організації відпочинку, заняття фізкультурою та спортом [3]. Ефективність управління соціальним розвитком колективу підприємства залежить також від якості його організації. На жаль, на жодному з

підприємств України не існує єдиної служби, яка займається здійсненням соціальних функцій.

Серед проблем формування соціальної політики переважають такі:

спільний вплив таких чинників, як спрощення структури суспільних потреб і зниження життєвого рівня населення, які зумовлюють пріоритетність грошової винагороди для персоналу підприємства;

підприємства найчастіше забезпечують лише мінімум жорстко регламентованих державним законодавством форм соціальної підтримки персоналу та не мотивовані розвивати цей напрям своєї діяльності;

через негативний вплив внутрішніх та зовнішніх чинників підприємства вимушені скорочувати фінансувати або ліквідувати власні об'єкти соціальної інфраструктури.

Якщо люди часто скаржаться на умови своєї праці: на відсутність відпустки, дуже маленьку зарплату та ненормований графік роботи. Хто б міг подумати, але у співробітників корпорації Google теж є деякі претензії до керівництва. Вся правда про «нелюдські» умови роботи в «корпорації добра» Google:

«Мені доводиться занадто далеко ходити в тренажерний зал. Необхідно відкрити тренажерний зал в моєму корпусі, щоб я міг займатися, не витрачаючи часу на ходьбу до нього».

«Ці безкоштовні стодоларові навушники псують мені зачіску».

«Кожен раз, коли я ходжу вдень на масаж, на моєму обличчі до вечора залишаються сліди від складок на подушці».

«5 з 8 безкоштовних футболок, які я отримав в цьому році, чорні. Мене це дратує. Я більше люблю синій колір».

«Мій тридцятидвомильний монітор затуляє вид на гори».

«Диван в моєму кабінеті недостатньо довгий, щоб витягнутися на ньому на весь зріст».

«Через те, що 14 разів на тиждень я їм в «Гуглі», мені виявляється дешевше у вихідні їсти в кафе чи ресторані, ніж закуповуватися продуктами. В результаті мені вже мало не рік не доводилося нічого готувати, і мої навички в кулінарії страждають».

«На обіді всю піцу з'їли до мене і мені довелося їсти стейк».

Щоб покращити умови соціального клімату на вітчизняних підприємствах, рекомендується запросити психолога, консультативна робота якого полягає в покращенні соціально-психологічного клімату та недопущенні проблемних ситуацій, що можуть виникнути в колективі. З метою формування та поліпшення соціального клімату в колективі бажано проводити тренінги, за допомогою яких навчали б членів колективу і керівників високій культурі взаємодії та спілкування. Найбільш ефективними є такі форми тренінгів: поведінковий, чутливості, рольовий, відео-тренінг тощо.

Світовою практикою доведено, що інвестиції в людський капітал – найефективніші. Саме цим зумовлюється нова якість економічного зростання, яка утвердилась за останні десятиріччя в розвинених країнах. У Західній Європі цей компонент забезпечує близько 75 % приросту національного багатства [1].

### Список літератури

1. Василюк С. В. Сутність соціально-економічного розвитку персоналу підприємств залізничного транспорту в контексті забезпечення соціально-економічної ефективності діяльності галузі / С. В. Василюк // Розвиток методів управління та господарювання на транспорті. – О.: ОНМУ, 2011. – № 34. – С. 158–171..
2. Хентце И. Теория управления кадрами в рыночной экономике. – М., 1997.
3. Snyder, Kristen. The Digital Culture and Communication: More than just Classroom Learning / K. Snyder // Intern. J. of media, technology and lifelong learning. – Hdrnc-sand. : Mid Sweden University. – 2005. – Vol. 1, Iss. 2. – 78 p.