

Список літератури

1. Гордієнко, Л. Ю. Адміністративний менеджмент : конспект лекцій / Л. Ю. Гордієнко. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2005. – 116 с.
2. Райченко, А. В. Административный менеджмент [Текст] : учебник / А. В. Райченко. – М.: ИНФРА– М, 2012. – 416 с.

УДК: 338.24

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА

А. П. Киглюк, ст. гр. УФЕБ-15М

І. М. Савіцька, асист.

Кіровоградський національний технічний університет

На сьогодні соціальні фактори стратегічного управління цінуються працівниками на рівні з одержуваними матеріальними благами і умовами соціальної безпеки. В рамках даної системи соціально-трудових відносин під соціальною безпекою слід розуміти стан захищеності особистості від можливих ризиків, пов'язаних з порушенням її життєво важливих інтересів в області соціальних прав і свобод (права на життя, на працю і її гідну оплату, на професійну освіту, лікування, відпочинок, гарантований соціальний захист з боку роботодавця).

Працівники підприємства, тісно пов'язані між собою в процесі трудової діяльності, не тільки створюють новий продукт, виконують роботи та надають послуги, але і формують нові соціально-трудові відносини. У ділових ринкових відносинах соціально-трудова сфера стає основою життєдіяльності як окремих працівників, так і окремих професійних груп, цілих виробничих колективів. Поєднання особистих і виробничих мотивів діяльності працівників є однією з найважливіших завдань соціального планування [2].

В процесі трудової діяльності персоналу основні соціально-економічні результати можуть виражатися обсягом, складом та якістю продукції, товарів і послуг, умовами праці, безпечної роботи і здоров'ям працівників (захворюваністю), ставленням до праці, рівнем заробітної плати, наявністю прогулів і втрат робочого часу, числом конфліктів, скарг, страйків та іншими фінансово-економічними та соціально-трудовими факторами і показниками.

Якщо підприємство забезпечує очікуваний рівень таких результатів для всіх працівників або членів трудових колективів, то у них з'являється мотивоване бажання вносити свій особистий і груповий професійний внесок у цю систему на тому рівні витрат своїх сил і загальних результатів праці, який вони вважають прийнятним або можливим за даних трудових, мотиваційних або ринкових відносинах.

Від того, наскільки організація або її підрозділ мотивовано визначають функції та обов'язки працівника при заданій оплаті праці, залежить і його сприйняття цілей системи і бажання забезпечувати необхідний або можливий результат. Стимулювання необхідного рівня результативності праці працівників можна домогтися двома шляхами: або підбираючи персонал з відповідної внутрішньої мотивацією, для якого важливе значення має своє внутрішнє задоволення досягати результату, або шляхом зовнішньої мотивації, при якій відбувається задоволення бажань і потреб людини через систему його стимулювання, як матеріального, так і морального [1].

Істотний вплив на соціальну безпеку людини дає розширення прав працівників і первинних трудових колективів в управлінні та самоврядуванні, їх участь у плануванні та організації праці і виробництва, поділ відповідальності, підвищення професійної

компетентності, забезпечення гідних умов і охорони праці. Очевидно, все це буде сприяти зростанню трудової задоволеності працівників.

Ключова роль у забезпеченні соціальної безпеки людини належить профспілкам. Варто визнати, що, незважаючи на наявність серйозних труднощів в профспілковому русі, на сьогоднішній день профспілки, на відміну від роботодавців, набагато більше зацікавлені в розвитку соціально-трудова відносин, так як для них це можливість домогтися прийнятних умов праці і життя, соціальних гарантій і в кінцевому рахунку підвищити рівень трудової задоволеності.

Основним завданням планування соціальної безпеки на підприємстві є розробка і здійснення системи заходів, що забезпечує гармонійні та всебічні підвищення якості життя персоналу підприємства в побуті і якості умов трудової діяльності.

Планування соціальної безпеки являє собою частину техніко-економічного планування, так як в ході складання плану соціального розвитку вирішуються техніко-економічні завдання – підвищення продуктивності праці, організація робочого місця, удосконалюється оплата праці, забезпечується якість роботи та продукції і т.д.

Якісна особливість планування соціальної безпеки, обумовлена самим об'єктом (всебічне і гармонійний розвиток особистості та колективу), вимагає додаткової та специфічної інформації та нормативів: даних про соціальне та віковому складі працюючих, про їх запити і схильностях, освіті, кваліфікації, взаємини в колективі. Така інформація може бути отримана лише в результаті конкретних соціологічних досліджень, які виконуються за особливим програмами і методами.

Для отримання інформації про планування соціальної безпеки використовують наступні методи:

- безпосереднє спостереження за колективом та діяльністю його громадських організацій, бесіди з робітниками і керівниками;
- вивчення службової документації та матеріалів громадських організацій, що характеризують соціальну структуру працівників, ступінь задоволення матеріальних і культурних потреб;
- анкетне опитування та інтерв'ювання з метою з'ясування думок працівників та їх пропозицій з різних питань соціального життя колективів. Структура анкет і метод обробки даних вибирається за рекомендаціями соціологічних служб;
- соціальний експеримент, мета якого – перевірити можливості здійснення та ефективність рекомендацій, вироблених в результаті аналізу зібраної інформації;
- статистичний аналіз масових даних [3].

Джерела фінансування заходів соціальної безпеки на підприємстві різноманітні, але повинні бути точно визначені. Залежно від характеру заходів вони можуть фінансуватися з фонду, що виділяється на реконструкцію, фондів освоєння нової техніки, розвитку виробництва, а також з кредитів банку, з частини амортизаційних відрахувань, які йдуть на капітальний ремонт.

Отже, з метою забезпечення виконання вищезазначених методів планування соціальної безпеки встановлюються конкретні завдання, терміни та особи, відповідальні за виконання; виділяються необхідні кошти; колектив мобілізується на виконання запланованих заходів та робіт; вводиться контроль за реалізацією завдань плану. Ці методи включаються в оперативно-календарні плани відповідних виробничих підрозділів і відділів, які несуть відповідальність за їх виконання нарівні з планами виробництва.

Список літератури

1. Право соціального забезпечення / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, С. М. Синчук та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. – 2-ге вид., переробл. і доп.– К.: Видавничий Дім „Ін Юре”, 2008. – 504 с.
2. Безбожний В. Л. Вибір способу забезпечення соціально-економічної безпеки великих промислових підприємств [Текст]: дис. канд. екон. наук: 08.00.04 / В.Л. Безбожний ; СХУ ім. В. Даля МОН України. – Луганськ, 2009. – 225 с.
3. Соціальна економіка Навч. посіб. / Кол. авт. О. О. Беляєв, М. І. Дибя, В. І. Кириленко та ін. – К.: КНЕУ, 2005. – 196 с.