

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ІВАНА ПУЛЮЯ

На правах рукопису

СЛОБОДЯН НАТАЛІЯ ОЛЕКСАНДРІВНА

УДК 658.5:364.48

**УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ СОЦІОГУМАНІТАРНОЮ
КОМПОНЕНТОЮ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА**

Спеціальність: 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

Дисертація
на здобуття наукового ступеня кандидата
економічних наук

Науковий керівник
доктор економічних наук, професор,
заслужений діяч науки і техніки України
АНДРУШКІВ БОГДАН МИКОЛАЙОВИЧ

Тернопіль – 2015

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ СОЦІОГУМАНІТАРНОЮ КОМПОНЕНТОЮ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА	12
1.1. Зміст, принципи і мета організації управління соціогуманітарним розвитком промислового підприємства	12
1.2. Загальна характеристика досвіду управління соціогуманітарним розвитком підприємства у Європейському контексті.....	43
1.3. Алгоритм формування інформаційної бази дослідження ефективності господарської діяльності та її соціогуманітарної компоненти	59
Висновки до розділу 1.....	88
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ УПРАВЛІННЯ СОЦІОГУМАНІТАРНИМ РОЗВИТКОМ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА	91
2.1. Розвиток соціогуманітарної сфери промислового підприємства. Особливості формування зовнішнього і внутрішнього середовища його соціогуманітарної діяльності	91
2.2. Аналіз існуючого стану управління соціогуманітарним розвитком промислового підприємства.....	105
2.3. Оцінка рівня соціогуманітарного розвитку промислового підприємства.....	135
Висновки до розділу 2.....	157
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ СОЦІОГУМАНІТАРНОЮ КОМПОНЕНТОЮ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА	159

3.1. Формування засад організаційно-економічного механізму удосконалення управління розвитком соціогуманітарної компоненти господарської діяльності промислового підприємства	159
3.2. Визначення стратегії соціогуманітарного розвитку промислового підприємства.....	175
3.3. Послідовність визначення ефективності соціогуманітарних заходів в умовах промислового підприємства	204
Висновки до розділу 3.....	229
ВИСНОВКИ.....	232
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	236
ДОДАТКИ.....	258

ВСТУП

Актуальність теми. В Україні на даний час спостерігається складний процес економічних і соціальних перетворень. Особливих форм вони набувають в соціогуманітарній компоненті господарської діяльності промислових підприємств. Пропоновані науковцями і практиками розробки у цій сфері, в багатьох випадках, допомагають уникнути хибних управлінських рішень та забезпечити ефективний перехід господарської системи до надійних соціально-трудових відносин, не оминаючи категорію якості життя.

Актуальність дослідження, у зв'язку зі вступом України до ЄС, обумовлена новими перспективами соціогуманітарного розвитку, який нині переживає період формування і значною мірою визначається пошуком і залученням новітніх інноваційних інструментів та шляхів виходу із сучасної затяжної економічної та соціальної кризи.

Теоретико-методичні основи удосконалення управління соціогуманітарним розвитком промислового підприємства були частково закладені Е. Карнегі, Джоном Д. Рокфеллером, Е. Вудом, Хоуардом Р. Боуеном. Формування сучасного уявлення про людський капітал досліджували такі вітчизняні вчені: В. Адріанова, В. Антонюк, Л. Безтілесна, Б. Генкін, О. Грішнова, А. Добринін, С. Дятлов, Т. Кір'ян, М. Критський, Ю. Куліков, Г. Левчунь, Є. Лібанова, С. Мартинюк, Т. Міщук, О. Соколова, В. Чекаловець. Пошук ефективних механізмів управління соціальним розвитком виробничих колективів здійснювали багато вітчизняних учених, найвагомійший внесок зробили О. Амоша, Б. Андрушків, С. Бандур, Д. Богиня, О. Власюк, Б. Гаврилишин, В. Герасимчук, Д. Долішній, Н. Кирич, А. Колот, В. Куценко, Ю. Краснов, Н. Космарова, Д. Козенков, В. Лич, Е. Лібанова, Л. Мулярчук, В. Новіков, О. Новікова, В. Нижник, С. Пірожков, Д. Ядранський.

У програмі розвитку України на найближчу перспективу підкреслюється, що одним із найважливіших завдань є перетворення соціальної сфери та сфери послуг (обслуговування в умовах промислового

виробництва) у надійно і якісно працюючу галузь національної економіки. З огляду на це, на сучасному етапі, зусилля науковців повинні бути спрямовані на удосконалення управління соціогуманітарною компонентою господарської діяльності промислового підприємства, подальший розвиток і поліпшення якості продукції, робіт і послуг, вдосконалення їх структури, розширення номенклатури та асортименту, як чинників повнішого задоволення запитів працівників в обслуговуванні, підвищення добробуту і культурного рівня життя народу.

Таким чином, існує об'єктивна необхідність подальшого дослідження цієї проблематики, розробки і вдосконалення організаційно-економічного механізму управління соціогуманітарною компонентою господарської діяльності в умовах промислового підприємства. Власне, невідпрацьованість зазначених проблем зумовила вибір теми дисертаційної роботи, її головну мету та завдання.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Тема дисертаційної роботи відповідає науковому напрямку кафедри менеджменту інноваційної діяльності та підприємництва і є складовою науково-дослідних робіт Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя, зокрема: № ВК 38-12 «Організаційно-економічний механізм управління ресурсним потенціалом підприємств сфери послуг в умовах трансформаційної економіки» (номер державної реєстрації 0112U002208) та № ВК 30-11 «Інноваційні підходи в управлінні економікою підприємств у сучасних умовах» (номер державної реєстрації 0111U002591), у контексті яких автор запропонувала шляхи вдосконалення управління соціогуманітарним розвитком промислових підприємств в умовах економічних трансформацій (довідка від 22.04.2015 № 2/28-1117). Тема дисертації відповідає національним соціально-економічним пріоритетам і напрямкам упровадження сучасної соціальної економіки та політики в державі.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є розвиток

теоретико-методичних основ і розробка практичних рекомендацій з підвищення ефективності управління соціогуманітарним розвитком промислового підприємства як компонентом його господарської діяльності.

Реалізація мети зумовила необхідність виконання таких **завдань**:

- розкрити сутність економічної категорії «управління соціогуманітарним розвитком промислового підприємства» як компонентом господарської діяльності з виділенням основних завдань, закономірностей та принципів;

- розглянути та систематизувати основні вітчизняні та зарубіжні підходи до управління соціогуманітарним розвитком з метою їх практичного використання в умовах промислового підприємства;

- визначити перелік чинників і оцінити ступінь їх впливу на ефективність управління соціогуманітарним розвитком промислових підприємств;

- запропонувати модель формування оптимального складу об'єктів соціогуманітарної інфраструктури промислових підприємств;

- адаптувати методичний підхід до оцінювання індексу людського розвитку і стану соціогуманітарного розвитку промислових підприємств;

- сформулювати організаційно-економічний механізм та практичні заходи до удосконалення управління соціогуманітарним розвитком промислових підприємств;

- розробити методику визначення економічної та соціальної ефективності соціогуманітарних заходів у розвитку промислових підприємств в умовах суспільної та ринкової нестабільності.

Об'єктом дослідження є процес вдосконалення управління соціогуманітарним розвитком промислового підприємства як компоненти його господарської діяльності в умовах трансформаційної економіки.

Предметом дослідження є теоретичні основи і практичні аспекти підвищення соціогуманітарної ефективності діяльності підприємств.

Методи дослідження. Теоретичною і методологічною основою

дослідження послужили фундаментальні положення сучасної економічної теорії, результати наукових досліджень вітчизняних і зарубіжних учених у сфері управління та організації медико-профілактичного, комунально-побутового та культурологічного обслуговування трудових колективів в умовах промислових підприємств. У ході дослідження застосовувалися як традиційні методи економічних досліджень, так і специфічні, котрі дають змогу в умовах структурної перебудови економіки виробити якісно нові підходи до дослідження теоретичних і практичних аспектів управління соціогуманітарним розвитком промислових підприємств. Для вирішення сформульованих завдань використовувались такі методи дослідження: структурно-логічний та системний аналіз (для уточнення й визначення змісту понять – підрозділ 1.1); монографічний та абстрактно-логічний (для формування теоретичних засад організації обслуговування трудових колективів – підрозділи 1.2, 1.3); аналіз, синтез, системний підхід (з метою оцінювання якості медико-профілактичного, комунально-побутового та культурологічного обслуговування трудових колективів – підрозділи 2.2, 3.3); економіко-статистичний і порівняльний (для аналізу ресурсного забезпечення соціогуманітарного розвитку – підрозділ 2.1, 2.2); метод групування (для відбору показників-індикаторів оцінювання якості соціогуманітарного обслуговування – підрозділ 3.1); чинникний аналіз та моделювання (для розроблення шляхів удосконалення механізмів організації медико-профілактичного, комунально-побутового та культурологічного обслуговування – підрозділи 3.1, 3.3); метод парних порівнянь на основі багатовимірного шкалювання (для побудови пріоритетного ряду чинників, що впливають на соціальну ефективність розвитку колективів промислових підприємств – підрозділи 2.2, 3.1, 3.3); таксономічний аналіз (для визначення стану соціогуманітарного розвитку промислових підприємств – підрозділ 2.3); методи прогнозування (для розробки прогнозу соціогуманітарного розвитку підприємств – підрозділ 3.3); метод експертної оцінки ризиків (для оцінювання величини соціальних ризиків економічного розвитку

підприємств – підрозділ 3.3), графічний і табличний методи (для наочного представлення отриманих результатів дослідження – розділи 1, 2, 3).

Інформаційною базою дослідження послужили законодавчі та нормативно-правові акти Верховної Ради України, Укази Президента і Постанови Кабінету Міністрів України, а також наукові публікації вітчизняних і зарубіжних учених, присвячені проблемам управління соціогуманітарним розвитком промислових підприємств, економічна та соціальна література і періодичні видання, статистичні матеріали Державної служби статистики України, Головного управління статистики у Тернопільській області, сайти періодичних видань, дані соціологічних опитувань, а також результати досліджень, які виконала автор особисто.

Наукова новизна одержаних результатів дослідження полягає в науковому обґрунтуванні теоретико-методичних засад удосконалення управління соціогуманітарним розвитком промислового підприємства як компонентою господарської діяльності в умовах нестабільного суспільства та трансформаційної економіки, формування організаційно-економічного механізму функціонування обслуговуючих трудовий колектив структур та розроблення практичних рекомендацій щодо застосування інноваційних підходів до соціогуманітарного управління на промислових підприємствах, які полягають у наступному:

вперше:

- у контексті організаційно-економічного механізму розроблено модель формування оптимального складу об'єктів соціогуманітарної інфраструктури промислових підприємств, яка ґрунтується на комбінуванні при їх виборі, що дасть змогу вирішити проблему у наступному варіанті: постановка мети, оцінка ситуації, виявлення проблем та прийняття управлінських рішень;

удосконалено:

– методичні підходи до оцінювання впливу чинників зовнішнього та внутрішнього середовища на ефективність управління соціогуманітарним

розвитком промислових підприємств з урахуванням рівня якості медико-профілактичного, комунально-побутового та культурологічного обслуговування, максимізації рівня соціальної захищеності членів колективу підприємства;

– метод оцінювання соціальної та економічної ефективності соціогуманітарних заходів у розвитку промислових підприємств;

набули подальшого розвитку:

– зміст економічної категорії «управління соціогуманітарним розвитком промислового підприємства» як компонентою господарської діяльності з урахуванням інтересів соціальних партнерів для підвищення соціально-економічної ефективності господарської діяльності підприємств та досягнення їх соціальної стабільності;

– алгоритм оцінювання індексу людського розвитку на основі інтегрального показника та стану соціогуманітарного розвитку промислового підприємства, як триединого процесу розвитку комунально-побутового, медико-профілактичного та культурологічного обслуговування, що дозволяє системно охарактеризувати це явище на мікрорівні та визначити його кількісно.

Практичне значення одержаних результатів полягає у широких можливостях використання розробок для стабілізації роботи промислових підприємств та підвищення якості комунально-побутового, медико-профілактичного та культурологічного обслуговування трудового колективу в умовах виробництва. Прикладний аспект підтверджується практичним застосуванням окремих положень та результатів дослідження у державних установах та на підприємствах різних галузей і підтверджується відповідними довідками, серед яких: ОСП «Корпорація Ватра» (довідка від 28.10.2014 № 157), ТДВ «Булат» (довідка від 7.11.2014 № 75), Академії соціального управління (довідка від 27.08.2014 № 27). Запропоновані автором методи та засоби вирішення завдань з вдосконалення організації соціогуманітарних процесів підприємства і заходи щодо підвищення рівня

соціогуманітарного розвитку підприємств використані ТОВ «Інфотехцентр» ЗРЦІТ (довідка від 14.11.2014 № 9).

Основні результати дослідження використовуються у навчальному процесі у Тернопільському національному технічному університеті імені Івана Пулюя при викладанні дисциплін: «Управління конкурентоспроможністю», «Інноваційний менеджмент», «Організація виробництва» (довідка від 03.11.2014 № 2/28-3023), у Тернопільському медичному університеті імені І.Я. Горбачевського при викладанні дисциплін: «Основи економічної теорії», «Економіка охорони здоров'я» (довідка від 16.10.2014 № 02/4671), у Чортківському державному медичному коледжі при викладанні навчальних дисциплін соціально-економічного циклу (довідка від 18.11.2014 № 420), у Борщівському агротехнічному коледжі при викладанні циклу економічних та спеціальних дисциплін (довідка від 19.11.2014 № 497).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійною науковою працею. Усі наукові результати, наведені у дисертації, автор отримала особисто. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, в роботі використані лише ті ідеї та положення, які є індивідуальним внеском автора.

Апробація результатів дисертації. Основні положення дисертаційного дослідження доповідалися на міжнародних, всеукраїнських та інших наукових і науково-практичних конференціях, серед яких: X Наукова конференція Тернопільського державного технічного університету імені Івана Пулюя (Тернопіль, 17-18 травня 2006 р.); XVIII Наукова конференція Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя (Тернопіль, 29-30 жовтня 2014 р.); III Міжнародна науково-технічна конференція молодих учених та студентів «Актуальні задачі сучасних технологій» (Тернопіль, 19-20 листопада 2014 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Проблеми та перспективи розвитку теорії і

практики обліку, контролю, економічного аналізу і статистики» (Тернопіль, 5 грудня 2014 р.).

Публікації. Основні результати дисертаційного дослідження опубліковано у 12 публікаціях (9,5 друк. арк.), зокрема в одній колективній монографії (особисто авторів належить 4,56 друк. арк.), 3 статтях у наукових фахових виданнях України (1,88 друк. арк.), 3 статтях у наукових виданнях України, що включені до переліку міжнародних наукометричних баз (2,65 друк. арк.), 5 тез доповідей у збірниках та матеріалах міжнародних та внутрівузівських науково-практичних конференцій (0,41 друк. арк.).

Структура та обсяг роботи. Дисертаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг роботи становить 266 сторінок, з них основний текст 235 сторінок, який охоплює 17 таблиць (з них 3 займають повні сторінки) та 19 рисунків (з них 6 займають повні сторінки), список використаних джерел, що налічує 206 найменувань на 22 сторінках, 7 додатків на 9 сторінках.

РОЗДІЛ 1.
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ
СОЦІОГУМАНІТАРНОЮ КОМПОНЕНТОЮ ГОСПОДАРСЬКОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Зміст, принципи і мета організації управління соціогуманітарним розвитком промислового підприємства

В умовах динамічних політичних, економічних та соціальних перетворень особливо актуальними стали проблеми, власне, у соціогуманітарній сфері. Особливо актуальною є зазначена проблематика для посттоталітарних країн з перехідною економікою, до яких належить і Україна.

В Україні особливої актуальності набула проблема соціогуманітарного обслуговування у виробничих умовах. Це зумовлено тим, що система соціального захисту, яка діяла в колишньому СРСР, виявилася несумісною з принципами ринкової економіки і була повністю зруйнована. Участь держави в управлінні соціогуманітарним розвитком в умовах підприємства звелася до мінімуму. Водночас встановлено: більшість підприємств, організацій і установ не в змозі самостійно забезпечити належного рівня не лише соціального захисту своїх працівників, а і медико-профілактичного, культурологічного та комунально-побутового обслуговування.

Дотепер не створено нової системи соціального обслуговування в умовах промислових підприємств, адекватної ринковому середовищу, через складні соціально-економічні процеси, що супроводжуються зростанням безробіття, зубожінням значних верств населення, збільшенням заборгованостей за соціальними виплатами, соціальним розшаруванням суспільства, скороченням тривалості життя, що в кінцевому підсумку призводить до значних втрат трудових ресурсів.

Причини такої ситуації, насамперед, пов'язані з особливостями

перехідного періоду: в умовах лібералізації управління економікою держава відійшла від тотальної регламентації трудових відносин, державного патерналізму, але фактично одержала, як зазначає А.М. Колот, неадекватну соціально-орієнтованій економіці «модель регулювання цих відносин, якій властиві стихійність, безсистемність, поспішна відмова від централізованих регуляторів, а ефективність тих, що використовуються, недостатня для оптимізації інтересів сторін соціального діалогу» [62, С. 25].

У результаті в державах з перехідною економікою системи соціального забезпечення втратили значну частину своєї ефективності, а рівень доступу до основних соціальних послуг і соціального забезпечення більшості населення різко знизився. Таким чином, коло основних прав людини не тільки не розширилося, але, навпаки, звузилося, що, у свою чергу, породило в людях байдужість і соціальну відчуженість.

Помилкову стратегію в проведенні ліберальних реформ, у першу чергу, у плані перегляду ролі держави в колишніх соціалістичних країнах визнала і Програма розвитку ООН. Помилкова стратегія призвела не до прискореного «людського розвитку», як передбачалося, а зовсім навпаки. Скорочення ролі держави в даній ситуації, відсутність демократичних традицій і ефективної юридичної системи позбавили людей рівного доступу до наявних можливостей. Відсутність правової системи і забезпечення прав власності, без яких не може бути ринкової економіки, призвели до економічної неефективності, судової сваволі, корупції та неадекватного управління.

Негативним результатом трансформаційного переходу в Україні стало небачене зростання бідності, яка фіксується соціологічними службами на рівні 70 % населення. Колись високо інтегроване і відносно однорідне за основними майновими й ідеологічними критеріями українське суспільство розпалося на численні групи інтересів, розташованих буквально на різних полюсах. Розшарування суспільства на бідних і багатих становить 1:25 (тобто кожна багата людина приблизно в 25 разів багатша, ніж бідна). За міжнародними стандартами, в тому випадку, коли розшарування переходить

за 1:6, суспільство впадає в стан соціальної депресії й одночасно соціальної напруженості. В Україні, за даними Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, лише невеликий відсоток заможних людей – приблизно 5 % населення, група вкрай бідних людей – 10-12 %, група людей, які знаходяться недалеко від межі бідності і не дотягують до середніх громадських стандартів – 12-15 %, група людей, які мають невизначений соціальний статус – 40-50 % населення. І тільки близько 20 % складає група, яка могла б стати основою для формування середнього класу. Такий розподіл характерний для суспільств, що переживають перехідний період і тому без ефективного вирішення соціальних проблем прогрес або хоча б суспільна стабільність неможливі.

Нереалістично думати, що вирішення цієї проблеми можливе на основі класичного централізованого підходу, тобто за допомогою вишукування необхідних бюджетних коштів. На думку Організації економічного співробітництва та розвитку, «далі соціальна згода буде все більше залежати від ініціатив приватного сектора – різноманітних, інноваційних і часто несподіваних». Пошуки нових економічних форм, здатних подолати наявні суперечності, привели до однієї з них, яка дістала назву «соціальна економіка», що включає економічну діяльність підприємств, котрі дотримуються фундаментальних принципів: пріоритету – довершеності обслуговування членів колективу, а не прибутку; управлінської автономії; демократичного процесу прийняття рішень; переваги працівників над капіталом у процесі розподілу доходів.

Концепція соціальної економіки офіційно визнана Європейським Союзом. Існує спеціальна програма Генерального директорату XXIII Європейської комісії з розвитку соціальної економіки. У рамках Європейського парламенту створена Міжнародна група з «соціальної економіки». Як показав досвід, за допомогою методів «соціальної економіки» досить ефективно можна боротись з безробіттям і проблемами, пов'язаними з реструктуризацією в перехідний період. Як зазначає А. Скотт, зростання

продуктивності праці, національного багатства повинні досягатися на основі і завдяки соціальній орієнтації ринкової економіки [192, С. 21].

Досвід країн з розвинутою ринковою економікою показує, що перспективи вирішення соціально-економічних проблем, усунення трудових конфліктів на виробництві пов'язані з упровадженням системи соціального партнерства – об'єднання представників найманих працівників, точніше профспілок, роботодавців і держави, спрямоване на співробітництво, пошук компромісів, підготовку пропозицій щодо прийняття ними узгоджених рішень з питань соціально-трудова відносин [19, С. 47].

Якщо в країнах з ринковою економікою ці проблеми були успішно вирішені на основі соціального партнерства, то в Україні розв'язання соціальних проблем в умовах перехідної економіки можна назвати лише частковим, до того ж найчастіше воно обмежується декларуванням. Практика ринкової трансформації економіки довела складність адаптації соціально-трудова сфери до нових умов, що знайшло своє відображення у відносинах роботодавців і найманих працівників в Україні, зумовило поширення фактів формального сприйняття соціального партнерства, далекого від його реального змісту [162, С. 177].

Складовими елементами, формами соціального партнерства на практиці мають бути: а) узгодження між партнерами на вищому (національному) рівні політики доходів і соціально-економічної політики в цілому, в тому числі основних критеріїв і показників соціальної справедливості та заходів для захисту інтересів суб'єктів соціально-трудова відносин; б) переговорний характер переговорно-договірному процесу і врегулювання розбіжностей, що виникають між сторонами; в) наявність механізмів і інститутів для узгодження інтересів соціальних партнерів на різних рівнях; г) участь найманих робітників в управлінні підприємствами; пом'якшення гостроти соціальних конфліктів із залученням арбітражних, «примирливих» методів [61, С. 24].

Г.Т. Куликов визначає соціальне партнерство як «...принципи і

процедури, правові й організаційні нормативи, норми і заходи, за допомогою яких забезпечується взаємодія суб'єктів соціально-трудових відносин на різних рівнях господарювання з метою досягнення ними згоди, прийняття спільних рішень, здійснення погоджених дій і запобігання конфліктним ситуаціям» [78, С. 173-174].

Ю.К. Зайцев розглядає соціальне партнерство як одну з основних форм існування соціального капіталу, тобто систему цілеспрямованих соціальних зв'язків, що виникають на рівні суспільства, окремого підприємства, фірми і забезпечують таку соціальну організацію відносин між основними суб'єктами господарської діяльності, основу якої становлять взаємодія, довіра, надійність і прозорість у відносинах [50, С. 72].

Під соціальним партнерством варто розуміти форму соціальних відносин у колективі підприємства, що спрямовані на формування соціальної згоди й ефективну реалізацію різних специфічних інтересів сторін соціального партнерства. В умовах наявності дієвої системи соціального партнерства підприємець може забезпечити собі стабільне одержання певної норми прибутку, а найманий працівник – гідний рівень життя. Безумовно, саме в таких відносинах об'єктивно зацікавлені всі соціальні групи, держава, підприємці, наймані працівники і суспільство в цілому, оскільки вони забезпечують соціальну стабільність суспільства, його ефективний соціально-економічний розвиток.

На жаль, в Україні склався стереотипний підхід, відповідно до якого на промислових підприємствах фінансування соціогуманітарної компоненти господарської діяльності здійснюється за «залишковим» принципом і ставиться в залежність від темпів зростання матеріального виробництва. Вважається, що спочатку необхідно забезпечити необхідні темпи розвитку виробництва, і тільки потім звертати увагу на вирішення соціогуманітарних проблем. Однак такий підхід суперечить світовому досвіду, відповідно до якого реформування економічної сфери має відбуватися паралельно й одночасно з реформуванням соціогуманітарної сфери. Це зумовлено

необхідністю збереження й розвитку людського потенціалу, оскільки в періоди економічних трансформацій, як правило, найбільших збитків зазнають людські ресурси, хоча в ці періоди саме вони мають вирішальний вплив на результативність соціально-економічних перетворень.

Схожої точки зору дотримується і В.В. Довбня, який вважає, що «оскільки соціально-трудова відносина є базовими системоутворюючими відносинами в будь-якому суспільстві, то їх реорганізація, удосконалення – необхідні і найважливіші чинники подолання трансформаційної кризи суспільства» [42, С. 150].

Не можна не погодитися з думкою А.М. Колота про те, що становлення ринкової економіки й формування конкурентного середовища різнобічно і суперечливо вплинули на сферу трудової діяльності в Україні, знайшли ряд вузлових проблем, що потребують глибоких наукових досліджень. Ключове місце серед таких проблем належить регулюванню соціально-трудова відносин в інтересах забезпечення стабільності й ефективності економічного розвитку суспільства [65, С. 15].

З цього приводу доречно навести висловлення Я.А. Бондаря, який зазначає: «Завжди існують варіанти подальшого розвитку. Один – рухатися і далі в прірву, і тоді попереду неминуче чекає соціальний вибух. Другий, перевірений десятиліттями в розвинутих країнах Європи, – створення системи соціального партнерства як важливого елемента національної безпеки... Дослідження проблем соціального партнерства ... являє собою не тільки теоретичний, але і практичний інтерес» [17, С. 20].

Тому велика увага в багатьох розвинутих країнах приділяється всебічному розвитку людини – забезпеченню його здоров'я, освіти і добробуту. У зв'язку з цим усе більшої значущості набуває управління соціогуманітарним розвитком, якість якого є важливим чинником збереження і розвитку людського потенціалу. Водночас слід зазначити, що через недостатню розробленість теоретичних основ управління соціогуманітарним розвитком є істотні розбіжності у визначенні його

сутності, принципів і функцій, що знижує можливості розробки ефективних заходів щодо поліпшення соціальної захищеності населення.

Не можна не погодитися з тим, що необхідне відновлення теоретичних і методологічних підходів до вивчення цих питань. Це зумовлено рядом обставин: по-перше, розвитком теоретичних і прикладних уявлень про зростаючу роль людини в господарській діяльності ринкового типу; по-друге, переходом до системи господарювання, заснованої на різноманітних формах власності; по-третє, необхідністю оптимізації інтересів соціальних партнерів у нових економічних умовах; по-четверте, входженням країн України на світовий ринок робочої сили [64, С. 59-60].

Важливість дослідження соціально-трудових відносин у взаємозв'язку з результатами структурної модернізації економіки підкреслює С.І. Бандур, зазначаючи, що стратегія соціальних пріоритетів «...повинна ґрунтуватися на таких концептуальних положеннях: реальне забезпечення у всіх секторах економіки і сферах економічної діяльності прав людини на працю відповідно до професійної підготовки; оптимальне об'єднання загальнодержавних, територіальних і галузевих інтересів щодо ефективного використання існуючого трудового потенціалу; упровадження різних форм трудозбереження як основи економічного піднесення держави, підвищення рівня продуктивності праці, а потім – можливостей вирішення соціальних питань...» [166, С. 7].

Сформовану ситуацію значно ускладнює відсутність єдиного інформаційного поля з питань соціогуманітарного розвитку, недосконалість системи показників життя, що характеризують його рівень тощо. Тому існує необхідність подальшого розвитку теоретичних і прикладних досліджень проблем управління соціогуманітарним розвитком в умовах ринкової трансформації економіки України. При цьому їх необхідно розглядати в контексті адаптації вітчизняних особливостей перехідного періоду до сучасних світових тенденцій розвитку соціально-економічних відносин.

Управління соціогуманітарним розвитком можна охарактеризувати як

систему управлінських, регулятивних і організаційно-економічних заходів і дій, спрямованих на формування й реалізацію соціальних потреб, вирішення соціальних проблем на основі знань закономірностей соціальних процесів, точного аналітичного розрахунку й вивірених соціальних нормативів.

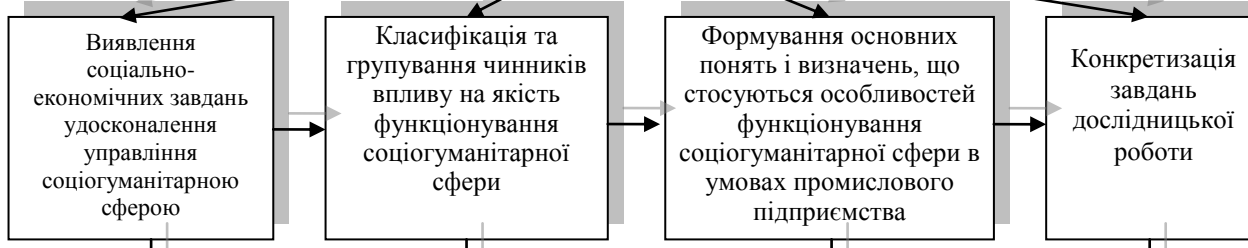
Мета управління соціогуманітарним розвитком полягає у вирішенні соціальних розбіжностей, що гальмують процес формування соціально-орієнтованої ринкової економіки, становлення середнього класу, соціальної мобільності, створення дієвих механізмів соціального життєзабезпечення людини як головного суб'єкта соціогуманітарного розвитку. Загалом, етапність дослідження проблем управління соціогуманітарною сферою в умовах промислових підприємств див. рис.1.1.

Управління соціогуманітарним розвитком є одним з елементів соціальної політики, до якої також входять система соціального захисту, сфера оплати праці, соціальне забезпечення тощо. На певних етапах розвитку держави, у періоди економічних криз, зменшення обсягів виробництва і валового внутрішнього продукту, зниження рівня і погіршення умов життя управління соціогуманітарним розвитком має бути спрямоване, насамперед, на гарантування мінімального соціального забезпечення населення.

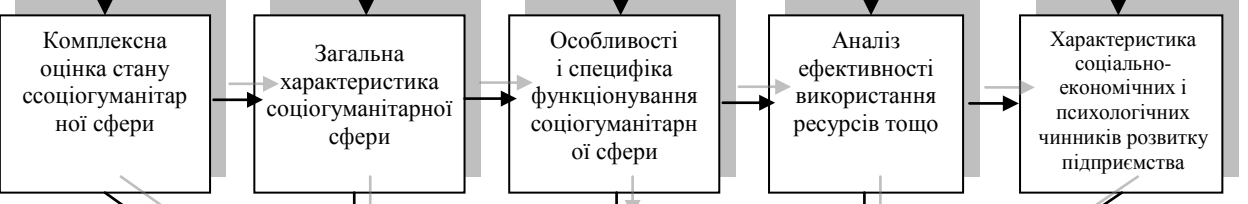
Соціогуманітарне управління здійснюється на різних рівнях: національному (макроекономічному), галузевому і регіональному (мезоекономічному), виробничому (мікроекономічному). Суб'єктами соціогуманітарного управління є наймані працівники, колективи промислових підприємств, профспілки, роботодавці, держава й органи місцевого самоврядування (таблиця 1.1).

Визначення мети, завдань, методології та методів дослідницької роботи

Аналіз літератури, законодавчих, нормативних актів, довідкових і фактичних матеріалів щодо вдосконалення управління соціогуманітарною сферою в умовах промислових підприємств.

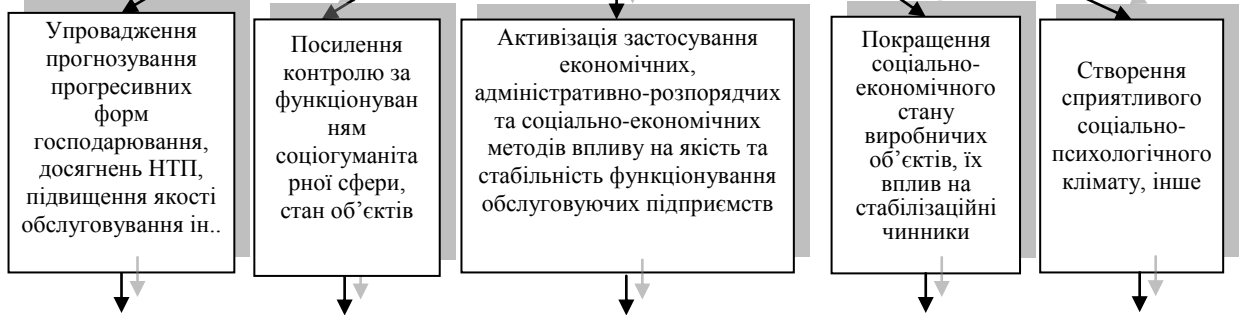


Науковий аналіз кількісних і якісних показників діяльності соціогуманітарної сфери у контексті господарської діяльності підприємства та у взаємозв'язку чинників, що впливають на її ефективність



Особливості взаємовпливу специфіки, чинників і ринкових умов на якість і стабільність функціонування соціогуманітарної сфери

Виявлення важелів впливу на якість та стабільність функціонування соціогуманітарної сфери шляхом аналізу прогнозування та посилення контролю й відповідальності



продовження рис. 1.1

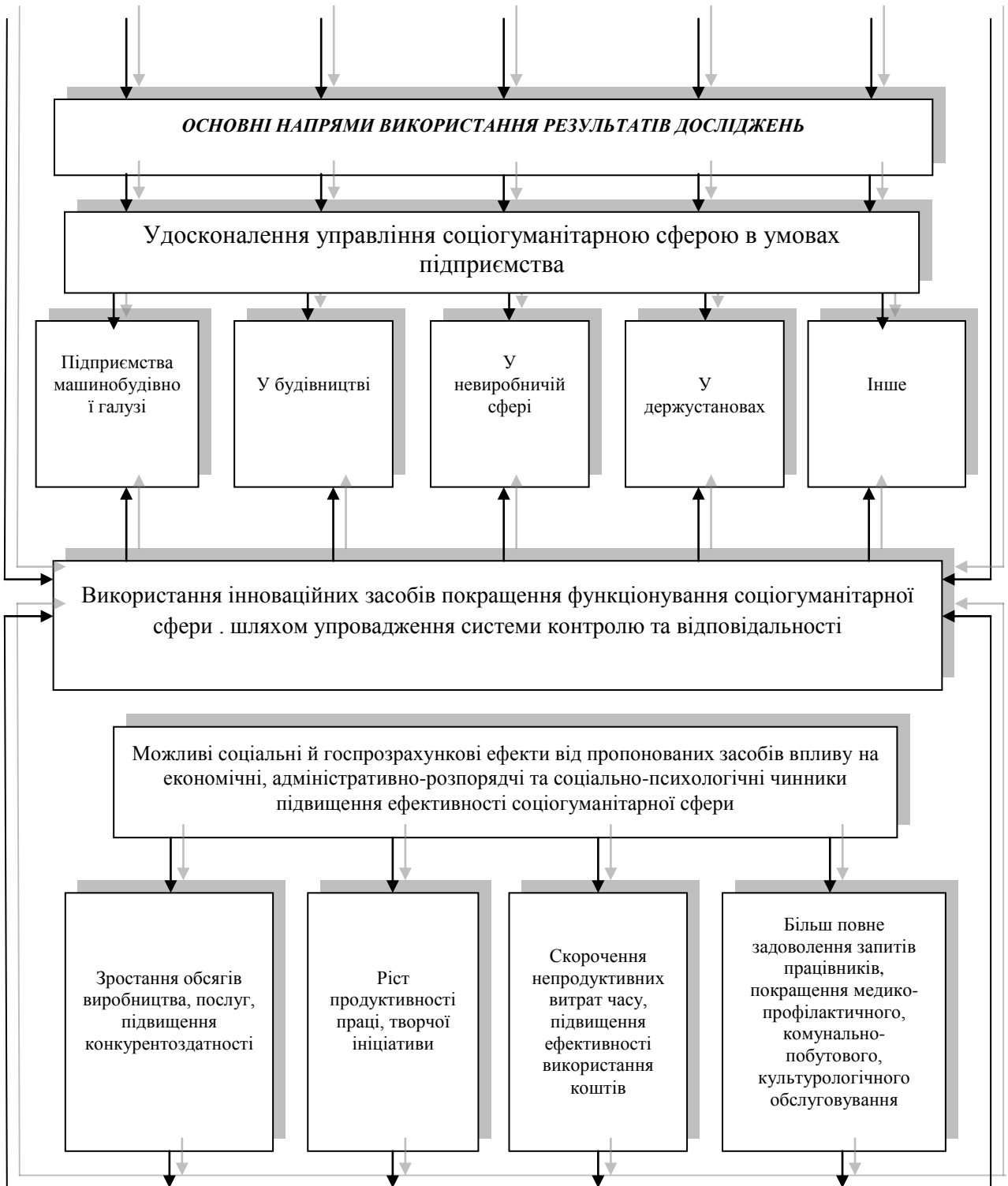


Рис.1.1. Етапність дослідження проблем управління соціогуманітарною сферою в умовах промислових підприємств

Джерело: розроблено автором на основі джерела [3]

Таблиця 1.1

Класифікація і характеристика рівнів соціогуманітарного управління

Рівні соціогуманітарного управління	Об'єкти соціогуманітарного управління	Суб'єкти соціогуманітарного управління	Нормативно-правове регулювання
Мікроекономічний (виробничі структури)	Кадрова політика, матеріальне і моральне стимулювання, об'єкти соціогуманітарної інфраструктури ін.	Наймані робітники, роботодавці, профспілки	Нормативні матеріали, статuti, положення, трудові угоди і договори
Мезоекономічний (регіональний, галузевий)	Галузеві (регіональні) норми й умови праці, оплата праці, якість і кількість наданих соціогуманітарних послуг тощо	Представники організацій і об'єднань роботодавців і профспілок, органи регіонального самоврядування	Міжгалузеві і галузеві (регіональні) нормативно-методичні матеріали
Макроекономічний (державний)	Умови, принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і соціально-трудоуних відносин	Уряд, представники організацій, об'єднань, роботодавців і профспілок	Державні закони, нормативні акти, Укази президента й уряду

Джерело: сформувала автор на основі власних досліджень

В умовах економічної кризи тільки ефективне управління соціогуманітарним розвитком, дотримання його принципів і функцій забезпечує «виживання» людей. Слід зазначити, що для категорії «управління соціогуманітарним розвитком» промислового підприємства видається можливим виділити специфічні закономірності, принципи і цілі (рис.1.2).

Усі процеси, що відбуваються в соціогуманітарній сфері, можна об'єднати в три групи, яким відповідають три групи цілей

соціогуманітарного управління:

- пов'язані зі змінами умов життя людей;
- спрямовані на формування й розвиток соціальних якостей людей;
- спрямовані на формування, функціонування й розвиток соціогуманітарних систем як цілісних утворень.



Рис.1.2. Структура категорії «управління соціогуманітарним розвитком промислового підприємства»

Джерело: адаптувала автор відповідно до [93]

До першої групи цілей входять: забезпечення безпеки населення; створення умов, що гарантують права і свободи громадян; забезпечення джерелом засобів до існування і створення сприятливих можливостей для підвищення рівня доходів; забезпечення охорони здоров'я працівників;

забезпечення оптимальної адаптації людей до соціальної обстановки, що змінюється; поліпшення побутових умов життя; розвиток соціально-культурної інфраструктури.

Якщо розглянута група цілей соціогуманітарного управління торкається зміни зовнішніх умов життєдіяльності людей, то друга охоплює процеси змін у формуванні соціальних якостей людей: забезпечення зростання освітнього й культурного рівня; забезпечення дисципліни і правопорядку; розвиток трудової, соціально-політичної, творчої й інших видів суспільної активності; створення умов і вдосконалювання механізмів участі працівників у управлінні підприємствами.

Третя група цілей соціогуманітарного управління охоплює цілеспрямовані впливи на вищезгадані процеси формування, функціонування й розвитку соціогуманітарних систем як цілісних утворень, зміна їх соціальної організації і структури.

У плані соціогуманітарного розвитку підприємства за результатами соціологічних досліджень можна виділити наступні напрями розвитку:

– удосконалення соціальної структури колективу. Тут пропонується звертати особливу увагу 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) статево-вікової структури колективу. Окремо розглядається праця жінок, підлітків, осіб літнього віку із зазначенням тих структурних змін, що доцільно провести серед цих категорій працівників.

До завдань соціологів на підприємстві входить вивчення соціальної структури колективу, її змін, виявлення позитивних і негативних тенденцій у динаміці соціальних груп, розробка заходів, спрямованих на оптимізацію соціогуманітарних процесів через цілеспрямовану зміну соціальної структури.

Оптимізація – процес перетворення соціальної структури трудового

колективу, що приводить до підвищення ефективності його роботи. Такі перетворення варто проводити, насамперед, усередині функціональних груп;

– соціогуманітарні чинники розвитку виробництва і підвищення його економічної ефективності. Тут плануються не лише заходи, пов'язані з технічним переозброєнням виробництва, із упровадженням нової техніки й технології. Серед таких заходів можна назвати проектування прогресивних форм організації й оплати праці, що забезпечують підвищення змістовності праці, зниження його монотонності. Насичення виробництва високопродуктивною технікою загострює проблему вивільнення працівників і забезпечення зайнятості персоналу підприємства. Для вирішення таких проблем доцільно використовувати різні форми зайнятості: неповний робочий день, режими гнучкого робочого часу, праця вдома для жінок і пенсіонерів тощо. Важливо, щоб у плані знайшли відображення питання подолання інфляції, підвищення працівникам реальної заробітної плати;

– поліпшення умов праці і побуту працівників. Організація профілактично-оздоровчої та культурологічної роботи У плані необхідно особливо виділити ділянки і підрозділи з несприятливими умовами праці, для яких необхідно передбачити заходи для оздоровлення виробничого середовища, заміну устаткування, що є джерелом підвищеної шкідливості і небезпеки, або надійну ізоляцію такого устаткування.

Доцільно також передбачити заходи щодо дотримання санітарно-гігієнічних норм і стандартів безпеки праці, організації на підприємстві добре обладнаних пунктів прийому їжі, прання спецодягу, ремонту взуття, з доставки працівникам через столи замовлень продуктів і промислових товарів тощо. Особливо повинні бути виділені питання забезпечення працівників житлом, дитячими дошкільними закладами, місцями відпочинку ін.;

– виховання дисципліни праці, розвиток трудової активності і творчої ініціативи. Заходи цього розділу плану розробляються на основі аналізу ціннісних орієнтацій працівників і мають бути спрямовані на стимулювання

високої трудової і виробничої дисципліни, на розвиток різних форм залучення працівників у процеси вдосконалення виробництва.

Для забезпечення ефективного соціогуманітарного розвитку промислових підприємств за вищевказаними напрямками кожне підприємство, за переконанням Н.А.Космарової, повинне мати на своєму балансі або мати доступ до певного набору об'єктів соціогуманітарної інфраструктури (див. рис.1.3.).



Рис.1.3. Оптимальний склад об'єктів соціогуманітарної інфраструктури промислового підприємства

Джерело: адаптовано за [72]

Найбільш чітко цілі соціогуманітарного управління цих напрямів виявляються стосовно виробничих колективів. Предметом управління соціогуманітарним розвитком тут виступає досить складний процес перетворення сукупності людей у колектив, як якусь цілісність, додання йому організованості тощо, а потім і різноманітні процеси його функціонування й розвитку як соціальної системи. Відповідно до цього, можна виділити такі цілі соціогуманітарного управління:

- формування й розвиток кадрового потенціалу підприємства полягає в оцінці наявних трудових ресурсів, оцінці майбутніх потреб виробництва, розробці програм по розвитку кадрового потенціалу. Так, стосовно соціально-демографічної структури при виявленні тенденцій «старіння» колективу або якогось його структурного підрозділу необхідно вирішувати завдання поповнення персоналу молодими кадрами й оптимізувати поєднання молодих і досвідчених кадрів;

- підбір і розстановка кадрів спрямовані на забезпечення соціально-психологічної сумісності членів колективу, сумісності особливостей даного колективу й особистісних особливостей прийнятих на роботу осіб. Наприклад, включення недисциплінованої людини з рядом інших рис негативної репутації в малу групу (первинний колектив) з високим рівнем соціальної і моральної зрілості може піти на користь цій людині, не завдаючи шкоди колективу, а якщо рівень зрілості самого колективу низький, його поповнення такою людиною погіршить обстановку;

- профорієнтація та соціальна адаптація вводить нових працівників в організацію та її підрозділи, дає можливість працівникам чітко зрозуміти, що від них чекає підприємство, і яка праця буде заслужено оцінена. Основною метою цього принципу є ріст продуктивності праці робітників;

- формування сприйнятливості до інновацій і нововведень дає можливість працівникам позитивно сприймати зміни, які проходять на виробництві як у сфері соціогуманітарного управління, так і у виробничому процесі, що збільшує ефективність виконання необхідних дій, які

забезпечують досягнення поставлених цілей;

- формування й розвиток соціальної організації колективу перетворює сукупність людей в соціальну систему, а потім підвищується або знижується рівень соціальної зрілості колективу, рівень його згуртованості й соціальної стабільності. Спрямованість і інтенсивність цього процесу залежить від цілеспрямованості впливу на колектив;

- соціальне нормування та регулювання спрямовані на створення на підприємстві чітких норм та правил в області соціального захисту працівників та членів їх сімей, що дасть їм змогу бути більш впевненими у завтрашньому дні, підвищити рівень і якість життя.

До закономірностей соціогуманітарного управління, особливо актуальних у ринковій економіці, варто віднести:

- пріоритет соціальних цілей. Відповідно до цієї закономірності не виробництво, не політика, не економіка є метою розвитку суспільства й умовою підтримки його рівноваги і розвитку, а постійне підвищення якості життя його членів, їх добробуту, соціального самопочуття, безперервне вдосконалення способу життя;

- поділ та кооперація праці означає, що вся діяльність з організації управління соціогуманітарним розвитком ділиться на найпростіші операції;

- спеціалізація в соціогуманітарному управлінні, яка передбачає, що управління соціогуманітарним розвитком у сучасних умовах веде до розмежування функцій управління, до специфічного їх прояву в конкретних умовах, на різних рівнях і напрямках. Тому соціогуманітарне управління вимагає високого професіоналізму в різних сферах: економічній, соціальній, політичній, організаційно-технічній, правовій, екологічній, демографічній та ін.;

- інтеграція соціогуманітарного управління означає об'єднання в управлінні різних спеціалізованих дій в єдиний управлінський процес у рамках єдиного соціального організму – системи. Як інтегруючі чинники виступають цілі, завдання й інтереси суспільства, виробничих колективів, що

потребують підтримки нормальної життєдіяльності й розвитку складної соціальної системи відповідно до постійних змін внутрішнього та зовнішнього середовища;

– зростаюча інтелектуальність праці у соціогуманітарному управлінні. Закономірністю управлінських відносин є те, що, будучи по суті відносинами людей, усі вони в тій або іншій формі проходять через свідомість людей, створюються й удосконалюються людьми, залежно від об'єктивних змін у виробництві та інтелектуалізації суспільства.

Усвідомлення цієї закономірності привело цивілізовані країни до побудови соціальної держави, соціально-орієнтованого ринку. Більше того, виявлення цього закономірного зв'язку зумовило встановлення не тільки якісних, а й кількісних характеристик у досягненні соціальної справедливості: стабільність у суспільстві не може допустити 10-разову різницю в доходах найбагатших і найбідніших. З об'єктивних причин не більше ніж 10 % населення можуть проживати на межі бідності. Це критична оцінка для більшості розвинутих країн. Інакше в суспільстві спостерігаються застій, стагнація, наростання кризових явищ, стає неможливим розвиток, у тому числі й економічний.

Під принципами соціогуманітарного управління варто розуміти правила, основні положення й норми поведінки, якими керуються органи управління в соціальних умовах, що склалися в суспільстві. Вони визначають вимоги до системи, структури і процесу соціогуманітарного управління. Принципи соціогуманітарного управління – це керівні ідеї, вихідні положення, що відображають закони розвитку відносин управління.

Принципи соціогуманітарного управління повинні: ґрунтуватися на законах розвитку суспільства й управління; відповідати цілям соціогуманітарного управління та відображати основні властивості, зв'язки й відносини управління; враховувати часові та територіальні аспекти процесів соціогуманітарного управління; у необхідних випадках мати правове оформлення, одержувати закріплення в різних нормативних документах.

Як зауважує Н.А.Космарова [93], система принципів управління змінюється в процесі розвитку соціогуманітарного управління. Проте основні принципи управління цілком зникнути не можуть, тому що виражають загальні вимоги до системи соціогуманітарного управління. Форми ж і методи використання цих принципів на різних етапах соціогуманітарного розвитку можуть і повинні бути різними.

На нашу думку, можна виділити дві групи принципів управління соціогуманітарним розвитком: соціально-політичні (загальні) й організаційно-технологічні. До першої групи варто віднести принципи: наукової обґрунтованості, системності, ефективності (оптимальності), демократизму, конкуренції, мотивації.

До організаційно-технологічних принципів управління соціогуманітарним розвитком промислових підприємств відносять такі принципи: соціальної орієнтації управління, ієрархічності і зворотного зв'язку, оптимального поєднання централізації і децентралізації, соціального партнерства, соціальної стабільності, соціальної відповідальності.

Принцип соціальної орієнтації управління. Як відомо, в системі управління виділяють трудові, матеріальні, фінансові ресурси. Людський капітал у сучасних умовах є чинником, що визначає рівень конкурентоспроможності й ефективності будь-якого виробництва. Тому погляди керівників в останні роки радикально змінилися, і витрати на людський капітал стали розглядатися не як витрати, а як активи підприємств, які необхідно ефективно використовувати.

Принцип ієрархічності і зворотного зв'язку полягає у створенні багатоступінчастої (скалярної) структури соціогуманітарного управління, при якій первинні ланки (нижній рівень) керуються своїми ж органами, що знаходяться під контролем органів керівництва наступного рівня. Ті, у свою чергу, підпорядковуються й контролюються органами наступного рівня. Відповідно цілі перед нижчими ланками ставить більш високий за ієрархією орган соціогуманітарного управління. Постійний контроль за діяльністю всіх

ланок соціогуманітарного управління здійснюється на основі зворотного зв'язку. По суті, це сигнали, що виражають реакцію керованого об'єкта на керуючий вплив.

Принцип оптимального поєднання централізації і децентралізації в соціальному управлінні це оптимальний розподіл (делегування) повноважень при прийнятті управлінських рішень, тобто вища особа повинна делегувати частку відповідальності своїм підлеглим. Поєднання централізації і децентралізації передбачає необхідність умілого використання єдиноначальності й колективних форм в управлінні.

Принцип соціального партнерства спрямовано на забезпечення узгодження інтересів працівників та роботодавців з питань регулювання трудових відносин, а також інших відносин безпосередньо пов'язаних з ними. Основою цього принципу є співробітництво між роботодавцями і найманими працівниками, які реалізуються у формах проведення переговорів, укладення колективних договорів та колективних угод, узгодження проектів нормативно-правових актів, консультацій при прийнятті рішень соціальними партнерами на всіх рівнях.

Принцип соціальної стабільності полягає в досягненні соціального балансу між працівниками, роботодавцями та державою, що дає можливість розв'язувати соціогуманітарні проблеми виробничого колективу із залученням фінансових, матеріально-технічних, інтелектуальних та інших ресурсів підприємства. Цей принцип спрямовано на розвиток впевненості у майбутньому, підвищення продуктивності праці, покращення якості життя працівників та членів їх сімей, ріст рівня життя в цілому у суспільстві.

Принцип соціальної відповідальності полягає в добровільному бажанні керівництва підприємства розв'язувати соціогуманітарні проблеми не тільки свого виробничого колективу, а також територіальної громади, де знаходиться підприємство. Це бажання повинно лежати за межами вимог, встановлених законом або регулюючими органами. Соціальна відповідальність включає відповідальність компанії у відносинах з

партнерами, відповідальність щодо споживачів, відповідальну політику щодо працівників, екологічну відповідальність, відповідальність компанії перед суспільством у цілому.

Розгляд соціогуманітарних особливостей дослідження механізму реалізації державної інноваційної політики задля ефективного використання можливостей трудового колективу, активізації наукової економічної думки в напрямку мотиваційної складової цього процесу обумовлює використання соціологічних методів дослідження. Розкриття основних теоретико-методичних проблеми мотивації до праці та вплив соціогуманітарних чинників на підвищення не лише питомої ваги витрат на оплату праці, а в окремих видах підвищення продуктивності праці, ефективності економічної діяльності.

В умовах соціально-економічних трансформацій суспільства реалізація будь якої господарської стратегії вимагає мотиваційного підходу з гнучким врахуванням безперервного впливу на її розвиток численних соціальних, економічних, технічних, екологічних, політичних та інших чинників серед яких особливе місце займає удосконалення механізму реалізації державної інноваційної політики у сфері людського капіталу.

Особливо вразливою до них є мікроекономіка, у сфері людського капіталу, яка в умовах економічних реформ піддається їх руйнівній дії найбільше. Потуги політиків у царині організації управління цими процесами, в силу не врахування соціогуманітарних чинників, не завжди мають успіх. У даний час, серед науковців визрівають думки, які дозволяють при всіх обставинах здійснювати науково обґрунтоване мотивування людського капіталу до продуктивної праці, з врахуванням соціогуманітарних чинників та з використанням соціологічних засобів дослідження цих процесів, що є дуже своєчасним і надзвичайно актуальним.

Необхідно відзначити що проблеми мотивації людського капіталу в умовах становлення ринкових відносин на сучасному етапі розвитку економіки в певних рамках розглядаються в науковій та публіцистичній

літературі. Проте спроби прилаштувати класичні теорії людського капіталу до сучасних умов розглядаються не комплексно та без врахування вище означених чинників і засобів, що не дає можливості використати їх для удосконалення мотивації людського капіталу в системі соціальної та економічної політики держави яка переживає становлення.

Незважаючи на значимість та цінність досліджень, проведених вказаними авторами, необхідно відмітити, що власне соціологічні особливості, теоретичні та методологічні основи людського капіталу в системі соціальної та економічної політики, удосконалення механізму реалізації державної інноваційної політики у сфері людського капіталу в публікаціях відповідним чином ще не висвітлені.

Ідея досягнути вищого рівня шляхом розробки механізму реалізації державної інноваційної політики у сфері людського капіталу, з врахуванням соціальних особливостей та використанням соціологічних засобів формування усестороннє збалансованої стратегії розвитку господарських формувань, в т. ч. господарюючих суб'єктів: виробничих підприємств і організацій, закладені в змісті і суті класичної теорії людського капіталу, у якій є достатньо інформації не лише для господарників, а і політиків, майбутніх бізнесменів, всіх пересічних громадян, що займаються підприємницькою діяльністю, яких турбує подальша доля суспільства, яка залежна, в багатьох випадках, знову ж таки не лише від стану мікроекономіки, а й від врахування вищезгаданих соціальних особливостей та використання соціологічних засобів формування. Власне, ці та інші обставини, окремі дискусійні положення класичної теорії людського капіталу обумовлюють необхідність вирішення означеної проблематики.

В умовах тривалої всеохоплюючої кризи нашого суспільства кожна інновація, що стосується вдосконалення господарських механізмів, системи відносин в соціогуманітарній сфері і сфері економіки та мотивації людського капіталу є активізуючим чинником.

Аналізуючи соціально-економічну ситуацію недалекого минулого,

наукові та газетні статті, з цієї тематики, вивчаючи хід перебудовчих процесів, маємо підстави зробити висновок, що без стимулювання праці, без створення механізмів зацікавленості в рості її продуктивності у найближчий час очікувати змін в соціогуманітарній сфері та економіці не варто. Вивчення автором проблематики та громадської думки серед пересічних громадян, з використанням соціологічних засобів встановлено, що розвиток виробництва на даному етапі характеризується не лише етапами гальмування, спаду, рецесії, та кризи, а й новими термінами серед яких: регресія, депресія, які, як правило, передують колапсу. На даний час наукових визначень згаданих понять поки що немає, але під ними однозначно слід розуміти погіршення ситуації. Вихід з неї може бути забезпечений впровадженням, з врахуванням соціальних особливостей та використанням соціологічних засобів, механізму реалізації державної інноваційної політики, в т.ч. у сфері людського капіталу.

Теоретичні засади людського капіталу та його методологічні й прикладні аспекти у системі соціальної та економічної політики, проблеми професійної орієнтації та профорієнтаційна робота у формуванні та використанні людського капіталу потребують суттєвих удосконалень відповідно соціогуманітарних умов та обставин, у яких відбувається розвиток. Виявлені авторами сучасні тенденції стимулювання роботодавців та працівників до підвищення професійного рівня і персоналу, основні теоретико-методологічні проблеми мотивації незайнятого населення до праці в умовах промислових підприємств, які, в більшій мірі, працюють неефективно, виглядають не дуже доречними.

Звіряючи тенденції розвитку суспільного виробництва з можливими перспективами подальшого соціально-економічного розвитку суспільства в майбутньому, враховуючи поточний економічний момент, ментальність нашого народу, доцільно впровадити власне нову соціогуманітарну систему показників і використання їх, як інструмент активізації людського капіталу через механізм реалізації державної інноваційної політики з врахуванням соціальних особливостей та використанням соціологічних засобів

дослідження у сфері людського капіталу та вдосконалення на цій основі управління інформаційних, програмних та телекомунікаційних засобів.

Проектуючи розрахунки та прогнози безпосередньо на об'єкти господарювання, виробничі підприємства і організації в Україні економічної стабільності, без застосування інноваційного чинника, мабуть очікувати в найближчий час не слід. На фоні цих перспектив, вони справді втрачають в значній мірі зміст. Тим часом, в силу міжнародних політичних обставин, так чи сяк, вимушені підпорядковуватись глобальним закономірностям розвитку суспільств і поправляти становище, але при тому, від усвідомлення своєї безпорадності, втрачаємо морально.

Загострення сьогоденного політичного протистояння є об'єктивним явищем процесу державного становлення, тимчасово заступає наші економічні негаразди, які переносяться на кожного з нас і суспільство в цілому, і є результатом не лише можливої дії деструктивних сил, а в більшій мірі не компетентності та байдужості окремих керівників держави, та без сумніву і впливу різних мотиваційно-суспільнісних чинників, які викликають численні дискусії не лише серед соціологів, економістів, інженерів, а і філософів, політологів, суспільствознавців і звичайних пересічних громадян України. Справді, на стратегію розвитку соціально-економічних систем, благополучність та надійність суспільних відносин, фінансову надійність підприємств, їх конкурентоздатність, економічну стабільність держави, впливає багато чинників, силу дії яких автор старається мотиваційними засобами та механізмами залучати.

Теорія людського капіталу сьогодні все більше поширюється на ті сфери економічного життя суспільства, які раніше трактувалися іншими економічними теоріями. Проте, не замінюючи будь-яку з них, а доповнюючи, теорія людського капіталу пояснює і досліджує такі проблеми, як людський розвиток, економічне зростання, розподіл доходів і таке інше, що впливає на якість життя.

Основним методологічним положенням теорії людського капіталу є

використання економічного підходу до аналізу демоекономічних, соціальних, психологічних й інших проблем людини як під час професійного навчання (підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації), так і в процесі самої професійної діяльності. Економічний підхід, що ґрунтується на принципах оптимізуючої поведінки людини, використовується при аналізі теорії економічного зростання, розподілу доходів, інвестицій в людину, теорії міграції тощо.

Таким чином, дослідження соціогуманітарних проблем на промислових підприємствах з використанням соціологічних засобів у сфері використання людського капіталу проявляється в:

- значному розбалансуванні між структурою, обсягами підготовки робітників і фахівців за професіями, спеціальностями, освітньо-кваліфікаційним складом;
- зростанні чисельності фахівців, які випускаються навчальними закладами, що має сьогодні місце, рівні їх професійної кваліфікації, особливо якості базової підготовки, яка не завжди відповідає вимогам промислових підприємств;
- застарілій структурі управління й матеріально-технічній базі промислових підприємств, що потребує їх докорінної модернізації з використанням сучасних наукових досягнень, новітньої техніки, технологій, що неможливо здійснити без відповідної якості людського капіталу.

Що стосується особливостей формування людського капіталу на макрорівні, то тут стоять актуальні завдання, які потребують:

- забезпечення зростання обсягів ВВП та випуску конкурентоздатної продукції, що сприятиме підвищенню життєвого рівня населення, особливо соціально незахищених категорій;
- створення економічних, соціальних, політичних умов для покращення демографічної ситуації, збереження та зміцнення здоров'я громадян країни;
- створення системи професійної орієнтації з метою сприяння

громадянам у своєчасному, свідомому, обґрунтованому виборі підходящої професії, спеціальності, робочого місця;

- сприяння розвитку системи загальноосвітньої підготовки відповідно до міжнародних стандартів;

- вдосконалення системи професійної підготовки робітничих кадрів у професійно-технічних навчальних закладах, фахівців – у навчальних закладах I-IV рівнів акредитації й наближення стандартів у сфері професійної освіти до міжнародних стандартів тощо.

Для розв'язання завдань щодо відтворення якісного людського капіталу шляхом впровадження механізму реалізації державної інноваційної політики, потрібно створити цілісну дієву систему його формування. Об'єктом системи мають бути суспільні явища і процеси, що впливають на трансформацію комплексу властивостей робочої сили та забезпечують формування і використання людського капіталу відповідно як до мотивів окремих індивідів, так і вимог ринкового економічного середовища.

Соціологи кажуть: «Надмірне прагнення адміністративно-розпорядчими методами, взявши «в кулак народ», повести державу попереками, навпрошки до прогресу, мабуть у найближчому часі знову ж результатів не дасть». В свою чергу об'єднати націю зможе не тільки спільна мета, злагода і порозуміння, а й невтомна, самовіддана і результативна праця при умові професійного використання основних соціологічних закономірностей та положень пропонованої концепції мотивації людського капіталу до продуктивної праці.

Управління формуванням, розвитком та використанням людського капіталу потрібно здійснювати комплексно, системно через реалізацію згаданого організаційно-економічного механізму. При цьому слід враховувати, що на якість формування та ефективність використання людського капіталу впливають внутрішні (демографічні, психофізіологічні, інтелектуальні, моральні, професійно-кваліфікаційні) і зовнішні (історичні, соціально-економічні, організаційно-структурні, науково-технічні, естетичні)

чинники. Внутрішні (суб'єктивні) чинники детермінуються можливостями самої людини: станом здоров'я, індивідуально-психологічними якостями, здібностями, потребами, інтересами, бажаннями. Зовнішні (об'єктивні) чинники пов'язані з особливостями розвитку країни, території, підприємства. Вони охоплюють: характер матеріальних і моральних стимулів, а також соціально-економічні умови; соціально-психологічний клімат. Тому система має враховувати не лише чинники безпосереднього впливу, а й зовнішні чинники, що визначаються соціально-економічними умовами в країні. Водночас необхідно чітко визначити: мету, принципи, об'єкт, суб'єкт, методи, засоби, процедури.

Управління системою повинна здійснюватись із врахуванням результатів соціального моніторингу щодо визначення якісних і кількісних характеристик персоналу, потреб, мотивів до праці, рівня вимог працівників, а також обов'язково – роботодавців, суб'єктів господарювання щодо планів, прогнозів розвитку підприємства, виробництва.

На макроекономічному рівні управління системою формування та використання людського капіталу повинне здійснюватись органами державної влади через соціологічні процедури моделювання, прогнозування, планування, організації, ресурсного забезпечення і контролю. Політика держави має забезпечувати розв'язання таких основних завдань, як:

- зростання валового, національного, конкурентоздатного продукту та доходів домогосподарств;
- покращення демографічної ситуації, зміцнення здоров'я населення країни;
- розвиток людського капіталу, починаючи з початкової школи, шляхом підвищення якості навчання в загальноосвітніх середніх та позашкільних навчальних закладах;
- створення й розвиток системи професійної орієнтації населення для сприяння громадянам у своєчасному обґрунтованому професійному виборі;

- розширення мережі професійно-технічних закладів із врахуванням особливостей регіонів, підвищення якості підготовки, професійно-кваліфікаційного рівня випускників;

- вдосконалення мережі вищих навчальних закладів IV рівня акредитації, надання громадянам професійних освітніх послуг стандартів, відповідно до вимог Болонської декларації;

- вдосконалення системи внутрішньовиробничого професійного навчання (підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації) тощо.

Метою удосконалення механізму реалізації державної інноваційної політики у сфері людського капіталу, у сфері створення системи формування, розвитку та використання людського капіталу на макrorівні мають бути:

- створення нормативно-правового підґрунтя, а також умов для реалізації громадянами рівних прав на охорону здоров'я та одержання професійної освіти у професійно-технічних та вищих навчальних закладах;

- розроблення програм щодо охорони праці, навколишнього середовища та професійної освіти в Україні для формування людського капіталу відповідно до потреб суспільства в кадрах за професійно-кваліфікаційним складом;

- організація професійного навчання (підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації) дорослих громадян для перерозподілу робочої сили між різними видами економічної діяльності, територіями, підприємствами, структурними підрозділами;

- сприяння саморозвитку, самовдосконаленню, професійній, трудовій активності громадян тощо. Їх реалізація можлива за умови створення, передусім, відповідного нормативно-правового підґрунтя, яке забезпечувало б належний рівень фінансового, кадрового, матеріально-технічного, науково-методичного забезпечення, розвиток системи професійного навчання у відповідних закладах, а також системи внутрішньовиробничого професійного навчання персоналу (підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації), використання вітчизняного й

зарубіжного досвіду;

– розроблення механізму реалізації державної інноваційної політики у сфері людського капіталу, регіональних, базових програм формування та використання людського капіталу.

Соціологічними засобами дослідження встановлено, що основними чинниками формування людського капіталу суспільства є: час, інвестиції з різних джерел, а також організація й управління (на макро-, мезо-, мікрорівні) у сфері охорони здоров'я, навколишнього середовища, освіти, професійної освіти, професійної орієнтації, професійного навчання (первинної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації), сприяння працевлаштуванню та зайнятості економічно активного населення, створення належних умов праці, розвитку професійної кар'єри тощо.

Сьогоднішнє відродження української економіки загалом, а особливо економіки підприємств та організацій, відбувається в складних обставинах. Господарський досвід народжений шляхом проб і помилок, підтверджує концептуальні положення побудови стратегії розвитку економічних систем, на основі зацікавленої праці, які викладені в численних монографіях, і яка, допускаємо, ґрунтується у багатьох випадках власне на негативному досвіді становлення нашого суспільства, за яким, якщо не вживатимемо заходів, можливі самі непередбачувані економічні наслідки, включаючи колапс. Власне цей негативний досвід і став збудником для написання цієї роботи, адже держава поки що розвивається якщо не директивними методами, то іде спотворено ринковими шляхами.

Мабуть через те, використавши соціологічні методи дослідження, враховуючи регіональні особливості та вплив на процеси соціогуманітарних чинників, у дисертаційній роботі пропонується, що управління формуванням та використанням людського капіталу має передбачати:

– формування територіальних (галузевих) органів, які включали б представників органів влади, роботодавців, управлінь освіти, охорони здоров'я, загальної середньої, позашкільної освіти, професійної орієнтації

населення, професійної освіти, особливо професійно-технічної, визначення джерела та належного рівня їхнього фінансування та контроль за виконанням;

- створення спеціалізованих методичних центрів для запровадження інноваційних технологій професійного навчання (підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації) дорослих громадян та раціонального розподілу на підприємствах;

- створення обласних центрів сертифікації для оцінювання робочої сили відповідно до державних стандартів, розробка і затвердження професійних стандартів із врахуванням вимог ринку праці.

За нашим переконанням, удосконалення механізму реалізації державної інноваційної політики у соціогуманітарній сфері системи формування та використання людського капіталу на макро,- мезорівнях повинне ґрунтуватись на принципах:

- цілеспрямованості – чіткого формулювання переліку вимог до якості людського капіталу;

- плановості – визначення сукупності заходів і термінів для вдосконалення якостей робочої сили;

- комплексності – врахування низки різноманітних чинників, від яких залежать результати;

- інтенсивності – обґрунтування перспектив економічного розвитку територій, галузей за рахунок використання сформованого якісного людського капіталу;

- оптимальності – спрямованість на досягнення відповідності якості людського капіталу вимогам і потребам суб'єктів господарювання;

- стабільності – сприяння підвищенню ефективності використання людського капіталу.

На мікроекономічному рівні (рівні підприємств, установ, організацій) удосконалення механізму реалізації державної інноваційної політики у сфері людського капіталу має ґрунтуватись на принципах:

- обов'язковості – підвищення кваліфікації, повна реалізація набутих знань, умінь, навичок з метою підвищення продуктивності, якості праці вважається обов'язком кожного працівника;
- безперервності – підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації кожного працівника потрібно розглядати як безперервний процес, що спрямований на підвищення майстерності;
- загальності – вдосконалення якісних характеристик повинно охоплювати всі рівні персоналу від вищого керівництва до робітника;
- ієрархічності – необхідно дотримуватись послідовності в процесі професійного навчання – передбачає навчання наступного рівня лише після підготовки попереднього рівня.

Таким чином, узагальнення проблеми ефективного використання людського капіталу в нинішніх умовах має як соціально-економічне, теоретичне, так і прикладне значення. Воно дає можливість виробити ефективну соціально-економічну політику щодо розвитку виробничих відносин на перспективу.

Загалом механізм реалізації державної інноваційної політики у соціогуманітарній сфері в інтегрованому виді, комплексно і в певному обсязі не лише вивчає, а і визначає як теоретично та практично вибудовувати стратегію стимулювання праці і, на цій основі, забезпечити активізацію розвитку підприємств, організацій, соціально-економічних систем, а від того і суспільства в цілому.

Труднощі, а то і неспроможність розв'язання всіх згаданих проблем та удосконалення теорії людського капіталу традиційними для цивілізованих держав методами пояснюється, в одному випадку, не підготовленістю кадрів до роботи в нових умовах господарювання. В результаті відбувається загострення політичної боротьби, соціальної проблематики і гальмування відтворення в політичній думці проблем вдосконалення економічних механізмів, прогнозування розвитку мотиваційних систем на перспективу.

Характерно, що у цьому процесі окремо виділяється питання мотивації

праці як основи організації ефективного виробництва, розвитку і вдосконалення матеріальних і суспільних систем, у взаємозв'язку стратегії розвитку держави з врахуванням можливих перешкод і бар'єрів на цьому шляху. При всіх позитивах у формуванні системи показників зацікавленості у продуктивній праці, розвитку підприємств та організацій, за нашим переконанням, пропозиції можуть бути ефективними лише на перехідний період. В ринкових умовах себе виправдовують більш гнучкі ринкові механізми.

Виходячи з цих обставин, лише за наукових підходів можна знайти пояснення причин виникнення тотальних економічної і політичної криз, які є актуальними в період глобалізації суспільства та становлення незалежної України, доцільно здійснити удосконалення механізму реалізації державної інноваційної політики у сфері людського капіталу, сформуванню системи зацікавлення в продуктивній праці, стабільній економіці, суспільному благополуччі, сформуванню підходи до вирішення всіх соціальних, економічних, технічних, політичних та інших проблем на своїй території. Лише за таких умов представляється можливим визначити основні напрями забезпечення ефективного використання людського капіталу, реалізації стратегії розвитку підприємств та організацій.

1.2. Загальна характеристика досвіду управління соціогуманітарним розвитком підприємства у Європейському контексті

Вивчаючи практичні аспекти управління соціогуманітарним розвитком, видається доцільним узагальнити передовий досвід деяких розвинутих країн із соціально-орієнтованою економікою в частині побудови ефективних механізмів соціального захисту населення.

Дослідивши досвід підприємств Японії Н.А.Космарова підкреслює, що в галузі соціогуманітарного розвитку промислових підприємств можна виділити деякі особливості організації праці і її оплати, характерні для

японських методів соціогуманітарного управління. Японський тип трудової угоди має ряд особливостей порівняно з європейським і американським. Трудова угода встановлює норми праці й гарантує визначений термін їх дотримання. У японському варіанті це не мінімальні, а максимальні норми для працівників даного підприємства, що пов'язано з локальним характером колективних переговорів. Угода визначає також правила відносин профспілок і підприємців у сфері управління (спільні консультації, ради, комітети). Велика увага в трудовій угоді зазвичай приділяється мирному врегулюванню трудових конфліктів, при цьому обидві сторони прагнуть знайти неформальне вирішення питання. Цим пояснюється деяка невизначеність багатьох положень трудової угоди, що дає можливість їх широкого тлумачення. У трудових угодах інших країн такий підхід неприпустимий.

Головна ж відмітна риса японських трудових угод пов'язана з пофірмовим характером профспілок, що не дає їм можливостей для контролю над ринком праці в цілому. Відповідно до закону про профспілки, трудова угода складається з нормативної частини і зобов'язань сторін. У нормативній частині обумовлюються умови праці, наймання, звільнення (процедура самого наймання – прерогатива підприємця). Вона поширюється на всіх працівників. Зобов'язання сторін регламентують діяльність профспілок на підприємстві. Зазвичай трудові угоди розраховані на один-два роки, але за законом можуть діяти до трьох років.

Наступною особливістю японських методів соціогуманітарного управління є використання такого методу мотивації праці персоналу, як довічний найм. Певна частина співробітників японських фірм, що найнялися в компанію відразу після закінчення навчального закладу, працює в ній до досягнення граничного віку. Встановилася традиція, відповідно до якої ні сам працівник, ні фірма раніше цього часу не припиняють відносин одне з одним за односторонньою ініціативою, якщо тільки не виникнуть форс-мажорні обставини. У результаті в персоналу формуються відчуття

стабільності і впевненості у своєму майбутньому, почуття психологічної безпеки, що мотивують поведінку, яка сприяє збереженню такого стану речей. При довгострокових відносинах з персоналом японська компанія здатна задовольнити практично всі основні потреби працівників – від фізіологічних до соціальних і духовних, включаючи потребу в самовираженні і творчості.

Одним з чинників успішного розвитку японської економіки є ефективна система стимулювання праці. Головним економічним стимулом підвищення трудової активності працівників є заробітна плата. Затримка її виплати на японських підприємствах виключена. До другої половини 1980-х рр. за середнім рівнем заробітної плати Японія помітно відставала від провідних країн Заходу, але в 1987 р. ситуація докорінно змінилася, і Японія за цим показником вийшла у світові лідери. Основна причина настільки серйозного зрушення – успішний розвиток Японії і перетворення її в другу економічну державу світу. Певну роль відіграла й багаторічна боротьба профспілок за поліпшення умов праці, що протягом багатьох років велася під гаслом «заробітну плату – на рівень західноєвропейських країн». До середини 1990-х рр. середньомісячна заробітна плата на великих підприємствах досягла майже 500 тис. ієн.

Крім основної заробітної плати, працівники двічі на рік (влітку й узимку) одержують грошові премії («бонуси»), розмір яких залежить від результатів діяльності компанії. Основна ідея традиційної системи матеріального стимулювання в японській фірмі: непряме спонукання працівника до праці через задоволення його потреб. Не випадково відтворювальним надбавкам дотепер належить основне місце серед усіх надбавок до тарифної ставки. Бонуси мають велике значення як елемент заробітної плати, що підвищує її гнучкість і гнучкість всього економічного механізму фірми. Динаміка бонусів значно більшою мірою, ніж тарифний заробіток, визначається кон'юктурою країни (у момент високої

кон'юнктури бонуси зростають, а під час депресій знижуються).

Величина цих одноразових виплат на підприємствах з числом зайнятих понад 30 чоловік досягає в середньому трьох з половиною місячних зарплат. На цю суму можна придбати, наприклад, новий малолітражний автомобіль. На деяких великих підприємствах загальна сума літніх і зимових бонусів в окремі роки досягає 4 і навіть 6 місячних зарплат. Ефективним стимулом є надання працівникам матеріальної допомоги у вигляді різних одноразових допомог – на житло, деякі види комунальних послуг, харчування, одяг, транспорт, культурні й медичні потреби. Ці допомоги мають разовий характер і виплачуються лише у виняткових випадках, будучи, по суті, своєрідною благодійною допомогою.

Працівникам великих компаній здійснюється заздалегідь обумовлена одноразова виплата у формі вихідних допомог при виході на пенсію по досягненню пенсійного віку. Це або особлива одноразова сума, або сума, еквівалентна заробленій пенсії. На практиці більшість великих підприємств виплачує обидві суми одночасно. Ці виплати не вимагають яких-небудь попередніх внесків з боку працівників, а здійснюються на безоплатній основі за рахунок прибутку підприємства. Єдина умова, що дає право на одержання таких виплат, – безперервний стаж роботи на даному підприємстві не менше ніж 20 років. Розмір вихідної допомоги (одноразова сума плюс сума, еквівалентна пенсії) залежить як від стажу роботи (але не менше ніж 20 років), так і від рівня освіти працівника. Середня її величина на великих підприємствах обчислюється, як правило, десятками мільйонів ієн, досягаючи 26-50 місячних зарплат, або 2-4 річних.

Як альтернативу традиційним системам оплати праці японська практика виробила принципово новий тип тарифікації, що узгоджується не стільки з віком і стажем, скільки з конкретними характеристиками працівника як такого, з його індивідуальними показниками в праці, зі специфічними особливостями кваліфікації, що відрізняють його від інших. В основу систем заробітної плати стала закладатися трудова тарифна ставка

(«сиготокою»), сама назва якої свідчить про її зв'язок із трудовими характеристиками працівника і посилення ролі заробітної плати в безпосередньому стимулюванні праці. Як показники, що відображають трудовий потенціал працівника, набули поширення оцінка його здатності виконувати свої обов'язки, значущість кожного з обов'язків, рівень кваліфікації і професійна категорія, результативність трудової діяльності, а також службовий статус.

При цьому однією з особливостей японської моделі оплати праці є залежність оплати праці від так званих життєвих піків, яких у житті людини нараховується 5-6. Коли 22-річний японець після закінчення університету влаштується на роботу, його зарплата становитиме приблизно 202 тис. ієн на місяць (приблизно 2000 дол. США). Це визначений законом мінімум. У 28-29 років японець, як правило, одружується.

Знову ж відповідно до закону і традицій досягнення цього піка відзначається підвищенням заробітку (приблизно на 5-7%). Наступна життєва вершина досягається при народженні дитини, у зв'язку з чим держава рекомендує роботодавцям ще підвищити зарплату співробітникам. Потім зарплата підвищується при купівлі житла в кредит. Час, за який слід віддати частину цього кредиту, теж супроводжується підвищенням зарплати і т. д.

Підвищення ж заробітної плати для всіх працівників підприємств відбувається в Японії традиційно один раз у рік – у квітні, за вимогою профспілок і за їх взаємною домовленістю з роботодавцями відповідно до принципів соціального партнерства. Однак варто звернути увагу на те, що внаслідок високого рівня заробітної плати в країні японські підприємці переводять підприємства за кордон, що є однією з причин зниження зайнятості і зростання безробіття в останні роки. Тому держава прагне стабілізувати зайнятість у країні шляхом: сприяння створенню нових робочих місць (частіше для середніх і малих підприємств); підготовки кадрів для роботи в нових сферах економіки; розробки і реалізації заходів щодо

запобігання безробіттю (разові дотації підприємствам для професійного навчання й підготовки кадрів нових спеціальностей); допомоги в працевлаштуванні випускникам ВНЗ і шкіл; сприяння безробітним у пошуку робочих місць. Однак першорядна роль у вирішенні проблем зайнятості, безробіття, як і інших соціогуманітарних питань, належить у Японії системі соціального партнерства.

З початку 1980-х рр. у Японії почалася реформа всієї системи соціального забезпечення. Її необхідність була викликана, насамперед, зміною демографічної ситуації, зокрема старінням населення, а також активним виходом жінок на ринок праці. Якщо в 1950 р. особи у віці 65 років і старше становили 5% чисельності населення, то в 1990 р. – уже 12%. Передбачається, що цей процес буде активізуватися, і до 2025 р. показник досягне 25%. Це пов'язано з різким збільшенням тривалості життя і значним скороченням народжуваності (частка дітей до 14 років у загальній чисельності населення знижується з 35% у 1950 р. до 18% у 1990 р. і 15% у 2025 р.).

Демографічні зрушення поставили перед системою соціального забезпечення проблеми пошуку додаткових коштів для виплат категорії осіб літнього віку, що збільшується, і створення гідних умов життя для тих з них, хто проживає окремо від дітей (наслідок зміни внутрісімейних відносин). Розпочинаючи реформи системи соціального забезпечення, уряд пішов шляхом уніфікації різних форм страхування здоров'я та пенсійного забезпечення, щоб створити приблизно однакові умови для різних категорій населення при зниженні тягаря його витрат у цілому. Особлива увага приділяється особам літнього віку й підростаючому поколінню.

У результаті особи літнього віку не тільки одержують додатковий дохід, а й залишаються в системі звичних соціальних зв'язків. Оскільки їм доводиться часто змінювати професію, створюються спеціальні центри перепідготовки. Багато людей похилого віку знаходять потім роботу на дрібних підприємствах, у ремонтних майстернях, сфері суспільного

харчування, роздрібній торгівлі. У 1989 р. уряд прийняв «золотий план» – 10-річну стратегію поліпшення медичного обслуговування й підвищення добробуту осіб літнього віку. Вона спрямована на створення системи обслуговування людей цієї вікової категорії вдома і будівництво будинків-пансіонатів з повним набором послуг. Прийняття закону про надання допомоги вдома увійшло в програми всіх політичних партій. З 1993 р. до реалізації «золотого плану» підключилися органи місцевого самоврядування, що розробляють конкретні програми на місцях (створюються, наприклад, спеціальні станції для надання медичної допомоги літнім особам удома тощо).

Предметом особливої турботи в системі соціального забезпечення є створення умов для підвищення народжуваності й захисту дитинства. Низький рівень народжуваності пов'язаний поряд з іншими причинами з бажанням багатьох японських жінок здобути вищу освіту, відкласти створення сім'ї на більш пізній час, працювати не тільки для підвищення матеріального рівня, а й для самовираження. Тому важливою соціальною проблемою стала необхідність забезпечити жінці умови, що давали б змогу народжувати й виховувати дітей, не кидаючи роботи.

Перший внесок у її вирішення зробив закон щодо забезпечення рівних можливостей наймання для чоловіків і жінок (1985 р.), що формально створював юридичну базу для соціального захисту жінок. Закон про відпустки по догляду за дітьми (1991 р.) передбачав надання такої відпустки одному з батьків до досягнення дитиною одного року. Відповідно до виправлень до закону про страхування найманих робітників, прийнятим у 1994 р., під час відпустки по догляду за дітьми гарантуються виплати в розмірі 25 % заробітної плати. Внесені в 1994 р. зміни в закони про страхування здоров'я і пенсійне страхування найманих робітників передбачали звільнення від внесків у страхові фонди на період відпустки по догляду за дітьми, що становить приблизно 12 % загальної суми виплат найманих робітників.

Фінансова база витрат на соціальне забезпечення в Японії складається зі страхових внесків найманих робітників і підприємців (у 1992 р. – понад 60 %), державних коштів (близько 20 %), доходів від активних фінансових операцій (понад 12 %) та ін. Ця структура за останні десятиліття не зазнала істотних змін, за винятком зростання доходів від активних фінансових операцій (за рахунок збільшення пенсійного фонду) і зниження частки коштів державного бюджету (при постійному підвищенні питомої ваги витрат на соціальне забезпечення в його видатковій частині). У структурі виплат у системі соціального забезпечення з початку 1980-х рр. відбулися серйозні зміни: розміри пенсійних коштів перевищили витрати на страхування здоров'я, склавши на початку 1990-х рр. понад 50 % виплат [25].

Відповідно до урядової стратегії перетворення Японії в «наддержаву якості життя» на базі її економічних досягнень до 2025 р. планується підняти витрати на соціальне забезпечення до 28,5-32,5 % національного доходу (сьогоднішній рівень таких країн, як Німеччина або Франція). Для цього передбачено підвищити загальну суму податкових надходжень і виплат на соціальне страхування. Їх частка відносно національного доходу досягне до цього терміну 49,5-53,5 % (у 1960 р. – 22,3 %, у 1992 р. – 38,1 %). Крім того, передбачається змінити структуру витрат у системі соціального забезпечення. Якщо зараз витрати на виплату пенсій, страхування здоров'я та соціальну допомогу тим, хто її потребує, становлять співвідношення 5:4:1, то до 2025 р. воно набуде вигляду 5:3:2 за рахунок підвищення рівня соціальної захищеності зокрема дітей і людей похилого віку.

Для реалізації цих планів проводиться податкова реформа, основна мета якої – сприяти створенню суспільства добробуту. Реформа передбачає скорочення прибуткового податку і збільшення споживчого (з 3 до 5 %), останній буде підвищуватися в міру необхідності. Серйозна увага звертається на підтримку балансу між витратами на соціальне забезпечення й податковий тягар.

На завершення необхідно підкреслити, що з усього комплексу проблем

соціального забезпечення найбільшу увагу японський уряд приділяє створенню гідного рівня життя особам літнього віку. Це пов'язано з тим, що чисельність цієї категорії постійно зростає і до 2025 р. досягне 5,2 млн чол. проти 2 млн у 1993 р. Крім того, через зростання тривалості життя і збільшення періоду трудової активності цієї категорії населення, а також недостачі молодій робочій силі люди похилого віку стануть важливим компонентом ринку праці.

Одним з головних завдань управління соціогуманітарним розвитком суспільства в США є підвищення ступеня пріоритетності в соціальному бюджеті держави інвестиційних вкладень у людський капітал, тобто значення асигнувань на освіту, професійну підготовку і перепідготовку, а також охорону здоров'я. Так, державне фінансування з фондів федерального уряду, а також штатної і місцевої влади системи освіти всіх рівнів (початкової, середньої і вищої) у США становить більше ніж 500 млрд дол. Понад 46 % усіх витрат на охорону здоров'я (більше ніж 1000 млрд дол.) також здійснює держава.

Головний соціально-економічний пріоритет – розвиток вищої освіти. Державні асигнування з цією метою становлять більше ніж 150 млрд дол. Розвитку вищої освіти приділяється особлива увага з двох основних причин. По-перше, вона все більшою мірою сприяє економічному зростанню й підвищенню продуктивності праці. За оцінкою Бюро трудової статистики, з 1983 до 1992 р. внесок вищої освіти в зростання продуктивності праці становив не менше ніж 20 %. По-друге, усе більш помітним стає значення вищої освіти для підвищення рівня доходів населення й життєвого рівня в цілому. Так, в американців, що мають вищу освіту, рівень доходів у середньому на 60 % вищий, ніж у випускників середньої школи. У США поставлено загальнонаціональне завдання: зробити вищу освіту такою ж доступною, якою на сьогодні є середня освіта. Середній період здобуття освіти має становити не менше ніж 14 років (у 2004 р. він дорівнював 12,8 років навчання).

Прийнято ряд нових програм, що розширюють доступ до послуг охорони здоров'я, що є частиною загальної стратегії розширення інвестування в людський капітал. Особливо це стосується дітей і осіб, що втратили роботу у віці 55-61 року, а також неохоплених медичним страхуванням американців у віці 62-65 років.

На сьогодні гостро постали проблеми адаптації до демографічних змін у складі населення, насамперед у зв'язку з його старінням. Виникає необхідність у реформуванні системи соціального страхування, у першу чергу пенсійного забезпечення, а також системи соціального захисту малозабезпечених верств населення. Один з виходів – розширення системи приватного пенсійного страхування (на сьогодні нею охоплено менше ніж половина американців у віці 65 років і більше).

Однак головний напрям – це реформування державної системи пенсійного забезпечення. Зокрема, передбачається збільшення пенсійного віку з 65 до 67 років до 2020 р., а також збільшення виробничого стажу, необхідного для обчислення повної пенсії, з 35 до 37 років.

Привертає увагу переорієнтація програм допомоги різним категоріям громадян із соціальних виплат на стимулювання їх трудової активності. Важливим інструментом для реалізації цієї мети став закон про особисту відповідальність і можливості працевлаштування, який був прийнятий у 1996 р. і набрав чинності 1 липня 1997 р. Він зобов'язав реципієнтів соціальної допомоги працювати або проходити професійну перепідготовку. Відповідно до цього закону виплата різних соціальних допомог обмежується 5-річним терміном.

Шведська модель управління соціогуманітарним розвитком працює на базі ринкової економіки: 95 % підприємств Швеції – приватні, і саме вони забезпечують високі темпи зростання обсягів виробництва. Великий сектор, яким розпоряджається держава – соціальне забезпечення, охорона здоров'я й освіта. Усе це потребує великих бюджетних витрат, тому податки, включаючи соціальні відрахування, у Швеції досить високі – приблизно 60 %

ВВП. Донедавна охорона здоров'я й освіта були абсолютно безкоштовними. Освіта такою і залишилася, включаючи вищу, а медицина частково стала платною.

Важливий елемент шведської моделі – політика на ринку праці. Загальна відповідальність за її проведення покладена на парламент і уряд, зокрема на міністерство праці, якому підпорядковується державна адміністрація ринку праці. У цій системі існує близько 400 державних служб зайнятості. Останнім часом дозволені приватні агентства з працевлаштування. Закон вимагає, щоб усі вакансії роботодавці реєстрували в державній службі зайнятості.

Державний сектор, що включає національний уряд і місцеві органи самоврядування (муніципалітети й обласні ради), має широке коло повноважень. Це освіта, працевлаштування і промислова політика, догляд за хворими і старими, соціальне забезпечення, захист навколишнього середовища і багато чого іншого. Для реалізації цих повноважень державним органам необхідна частина загальнонаціональних ресурсів, одержуваних ними у вигляді податків. Тому рівень податків у Швеції досить високий. Водночас не слід забувати, що основна частина зібраних коштів повертається платникам податків у формі різних виплат і послуг.

У світі відома шведська система соціального страхування населення. За час свого існування вона зазнала значних змін. Її основною рисою стала універсальність, тобто в полі соціального страхування опиняється кожен житель країни незалежно від роду занять, а в багатьох випадках і від того, одержує або не одержує ця людина заробітну плату. Такий стан справ називається у Швеції універсальною соціальною політикою.

Узагальнюючи вищезазначене, можна зробити висновок, що в розвинутих країнах система соціального захисту населення побудована на концепції соціальної відповідальності як держави перед суспільством, так і підприємств перед найманими робітниками.

Існують три основні інтерпретації концепції соціально-відповідального

бізнесу. Перша і найбільш традиційна підкреслює, що єдина відповідальність бізнесу – збільшення прибутку для своїх акціонерів. Ця точка зору була «озвучена» Мілтоном Фридманом (Milton Friedman) у 1971 р. і може бути названа теорією корпоративного егоїзму: «Існує одна і тільки одна соціальна відповідальність бізнесу: використовувати свої ресурси й енергію в діях, що ведуть до збільшення прибутку, не вдаючись до шахрайства й обдурювання».

Відповідно до цієї концепції підприємство повинно мати лише економічні цілі, не акцентувати увагу на взаємозв'язку організації із зовнішнім середовищем, оцінювати лише чинники, що мають прямий вплив на ефективність підприємств. Непрямий вплив соціальних зобов'язань враховувати немає потреби, тому що кількісно виміряти вигоди для суспільства, отримані від соціальної відповідальності бізнесу, досить складно [194, С. 42].

Друга точка зору прямо протилежна теорії Фридмана. Її називають теорією корпоративного альтруїзму. Її засновники – Е. Карнегі, Джон Д. Рокфеллер, Е. Вуд. Цей підхід передбачає, що підприємство зобов'язане враховувати не тільки чинники економічного характеру, а й людські та соціальні аспекти впливу своєї діяльності на трудовий колектив, споживачів, акціонерів і суспільство в цілому. Однак ця точка зору не мала широкого розвитку аж до 50-х рр. ХХ ст. Це пов'язано з глобальними змінами, що відбувалися в суспільстві в усьому світі, як економічними, так і політичними [198]. Саме в 1950-х рр. Хоуард Р. Боуен у своїй книзі «Соціальна відповідальність бізнесмена» першим визначив, що концепція соціальної відповідальності може бути поширена не тільки на державу, а й на бізнес, а усвідомлення більш широких соціальних цілей при прийнятті ділових рішень може давати соціальні й економічні вигоди суспільству.

Третю позицію представляє теорія «розумного егоїзму», відповідно до якої соціальна відповідальність бізнесу – це просто «гарний бізнес», оскільки скорочує довгострокові втрати прибутку. Витрачаючи фінансові ресурси на соціальні програми, корпорація скорочує свої поточні прибутки, але в

довгостроковій перспективі створює сприятливе соціальне оточення і, отже, стійкі прибутки. Соціально відповідальна поведінка – це можливість для корпорації реалізувати свої основні потреби у виживанні, безпеці і стійкості.

Поняття «корпоративної соціальної відповідальності» сформувалося у 80-х рр. ХХ ст. До цього періоду існували розрізнені стандарти в різних галузях корпоративного управління, що стосуються політики відносин із працівниками, корпоративної етики, підходів до охорони навколишнього середовища. У сфері соціальної політики компаній стандарти і правила не були вироблені, переважав «випадковий» підхід: робота зі зверненнями, відповідь на прохання місцевої влади або вимоги профспілок.

Однак уже з кінця 1970-х рр. провідні компанії США і Великобританії усвідомили необхідність об'єднати розрізнені елементи корпоративної політики, пов'язані з відносинами компанії із зовнішнім середовищем і виробити цілісні підходи до взаємодії із суспільством. Така політика, з одного боку, мала бути пов'язана з філософією компанії, її маркетинговою стратегією, а з іншого – відповідати б очікуванням суспільства. Серед причин, що спонукали великі компанії звернути більш пильну увагу на політику у відносинах із суспільством, можна виділити такі:

- тиск з боку держави, що посилювався. У Великобританії й інших країнах Західної Європи під тиском суспільства було висунуто більш жорсткі стандарти у сфері трудового законодавства, охорони навколишнього середовища. У США роль держави була значно нижчою, однак і там поступово посилювалися норми екологічної безпеки, ускладнювалося трудове право;

- тиск профспілок, насамперед у сфері охорони праці й у соціальній політиці;

- взаємозв'язок між суспільною думкою й рівнем продажів, що значно зріс. Ставлення до того або іншого товару або бренда визначалося тепер не тільки якістю самого товару, ефективністю реклами, а й загальним іміджем компанії, відповідальністю її поведінки щодо партнерів, працівників,

навколишнього середовища й суспільства в цілому.

Провідне об'єднання корпорацій США, що займається розвитком і просуванням концепції корпоративної соціальної відповідальності, «Бізнес за соціальною відповідальністю» («Business for Social Responsibility») визначає корпоративну соціальну відповідальність так: «Досягнення комерційного успіху шляхами, що засновані на етичних нормах і повазі до людей, співтовариств, навколишнього середовища». Політика корпоративної соціальної відповідальності згідно з цією концепцією – це взаємозалежний набір політик, практики і програм, що інтегровані в процес бізнесу, ланцюга постачань, процедури прийняття рішень на всіх рівнях компанії і включають відповідальність за поточну й минулу діяльність і майбутній вплив діяльності компанії на зовнішнє середовище [189, 190].

Концепція корпоративної соціальної відповідальності в компаніях різного рівня, різних сфер бізнесу включає різні компоненти, але найширше трактування корпоративної соціальної відповідальності включає в це поняття: корпоративну етику, корпоративну соціальну політику щодо суспільства, політику у сфері охорони навколишнього середовища, принципи й підходи до корпоративного управління, питання дотримання прав людини у відносинах з постачальниками, споживачами, персоналом, політику щодо персоналу.

Лорд Пагорб і Ричард Уаттс на всесвітньому бізнес-конгресі за стійкий розвиток у доповіді «Створюючи зміст для бізнесу» використовували таке визначення: «Корпоративна соціальна відповідальність – це постійна схильність бізнесу вести справи на основах етики й робити свій внесок в економічний розвиток, водночас поліпшуючи якість життя своїх працівників, їх сімей і суспільства в цілому» [191].

«Green paper» Європейського Союзу визначає корпоративну відповідальність як «концепцію, у рамках якої компанії на добровільній основі інтегрують соціальну й екологічну політику в бізнес-операції і їх відносини з усім колом пов'язаних з компанією організацій і людей». Такий

підхід прийнятий більшістю країн Європейського Союзу [196].

Таким чином, не існує єдиного загальноприйнятого визначення сутності корпоративної соціальної відповідальності. Однак усі подані підходи єдині в одному: корпоративна соціальна відповідальність – це відповідальність компанії перед усіма людьми й організаціями, з якими вона стикається в процесі діяльності, і перед суспільством у цілому. Усі дослідники включають сюди: відповідальність компанії у відносинах з партнерами, відповідальність щодо споживачів, відповідальну політику щодо працівників, екологічну відповідальність, відповідальність компанії перед суспільством у цілому.

Продумана соціальна політика, прозорість компанії щодо охорони навколишнього середовища і відносин з персоналом може впливати на фінансові показники, це насправді так. Численні дослідження, проведені в різних країнах, показують прямий зв'язок між якістю політики соціальної відповідальності компанії і поліпшенням її фінансових показників.

Загальний прибуток акціонерів компаній, що мають високі фінансові і соціальні показники (social performance), за останні 15 років виріс на 43 %. За той самий час цей показник для «просто» фінансово успішних компаній виріс усього на 19 %. Соціальна залученість дає свої дивіденди. Прибутковість продажів у соціально активних компаній на 3 % вище, прибутковість активів вища на 4 %, а прибутковість капіталу й акцій на 10 % вища, ніж у компаній, що не виявляють себе в цій сфері.

Не випадково сучасний менеджмент переходить від концепції тотального управління якістю (Total Quality Management, TQM) до соціально-орієнтованої концепції управління (Total Responsibility Management, TRM), що передбачає збільшення уваги до вимог різних «зацікавлених сторін», під впливом яких перебуває компанія, і до питань збереження навколишнього середовища.

Крім поліпшення фінансових показників, продумана політика соціальної відповідальності дає змогу знижувати операційні витрати

компаній. Зокрема, ініціативи, спрямовані на підвищення екологічної безпеки виробництва, такі як скорочення газових викидів, зниження використання отрутохімікатів у сільському господарстві, також знижують витрати. У сфері управління персоналом упровадження гнучких графіків, а також програм з поліпшення життя співробітників, допомога у вирішенні соціогуманітарних проблем знижують плинність кадрів, зміцнюють командний дух, підвищують мотивацію працівників, формують корпоративну солідарність і культуру.

Бізнес-діяльність компаній і їх соціальна відповідальність тісно пов'язані. Практично всі сфери бізнес-активності більшою або меншою мірою включають соціально-значущі компоненти. У результаті реалізація концепції соціальної відповідальності повинна забезпечувати:

- необхідну якість товарів, дотримання норм безпеки й екологічних норм у виробничих процесах;
- достовірність інформації в рекламі товару та на його упаковці;
- розвиток людських ресурсів і трудових відносин: поліпшення умов праці, охорони і гігієни праці, навчання співробітників, реалізація заходів щодо подолання негативних наслідків скорочення штату і т. д.;
- високу ефективність фінансового контролю, відкритість документації;
- відкритість і прозорість у відносинах із владою;
- активну участь компанії в суспільному житті місцевого населення;
- реалізацію заходів щодо охорони навколишнього середовища.

Звичайно, що в цих умовах логічним є розробка алгоритму формування інформаційної бази дослідження ефективності господарської діяльності та її соціогуманітарної компоненти, що і обумовлює тему наступного розділу.

1.3. Алгоритм формування інформаційної бази дослідження ефективності господарської діяльності та її соціогуманітарної компоненти

Наука знає різні методичні підходи до оцінки рівня медичного, комунально-побутового, культурологічного обслуговування у виробничих умовах, соціального розвитку, соціальної захищеності населення, індексу людського розвитку, які представлені в працях: О.І. Амоші [2, 102], Д.Є. Козенков [58], В.І. Куценко [79-82, 162], Е.М. Лібанової [87, 88, 137], О.В. Мірошніченко [95-99], В.І. Науменко [100], В.М. Новіков [103, 104, 127], О.Ф. Новікова [106, 107, 161, 169], О.Г. Осауленко [161, 169], О.Б. Погайдак [109, 116-122], В.В. Сибірцев [135], Н.А. Соколенко [100], В.П. Сторожук [171] Г.В. Ярошенко [100] та ін.

Водночас, необхідна розробка комплексної методики оцінки рівня соціогуманітарного розвитку промислових підприємств і вдосконалення методики оцінки індексу людського розвитку стосовно промислово розвинутих регіонів. У загальному вигляді алгоритм проведеного нами дослідження процесів соціогуманітарного розвитку промислових підприємств і розробки ефективних механізмів його управління можна подати таким способом (рис.1.4).

Загалом можна виділити такі основні підходи до дослідження проблем соціогуманітарного управління: конкретно-історичний, котрий передбачає вивчення відносин соціогуманітарного управління як процесів, що перебувають у стані розвитку і зміни під впливом певних чинників; комплексний, котрий передбачає при вивченні відносин соціогуманітарного управління взаємозв'язок економічного, правового, соціально-психологічного й інших підходів до аналізу відносин управління; системний, що дає змогу розглядати і керовану, і керуючу підсистеми як цілісний комплекс взаємозалежних, об'єднаних загальною метою елементів; виявити властивості системи, її внутрішні і зовнішні зв'язки; аспектний, який дає

зможу досліджувати одну зі сторін відносин управління, одну з властивостей, що виявляються через зв'язок з тим видом відносин.

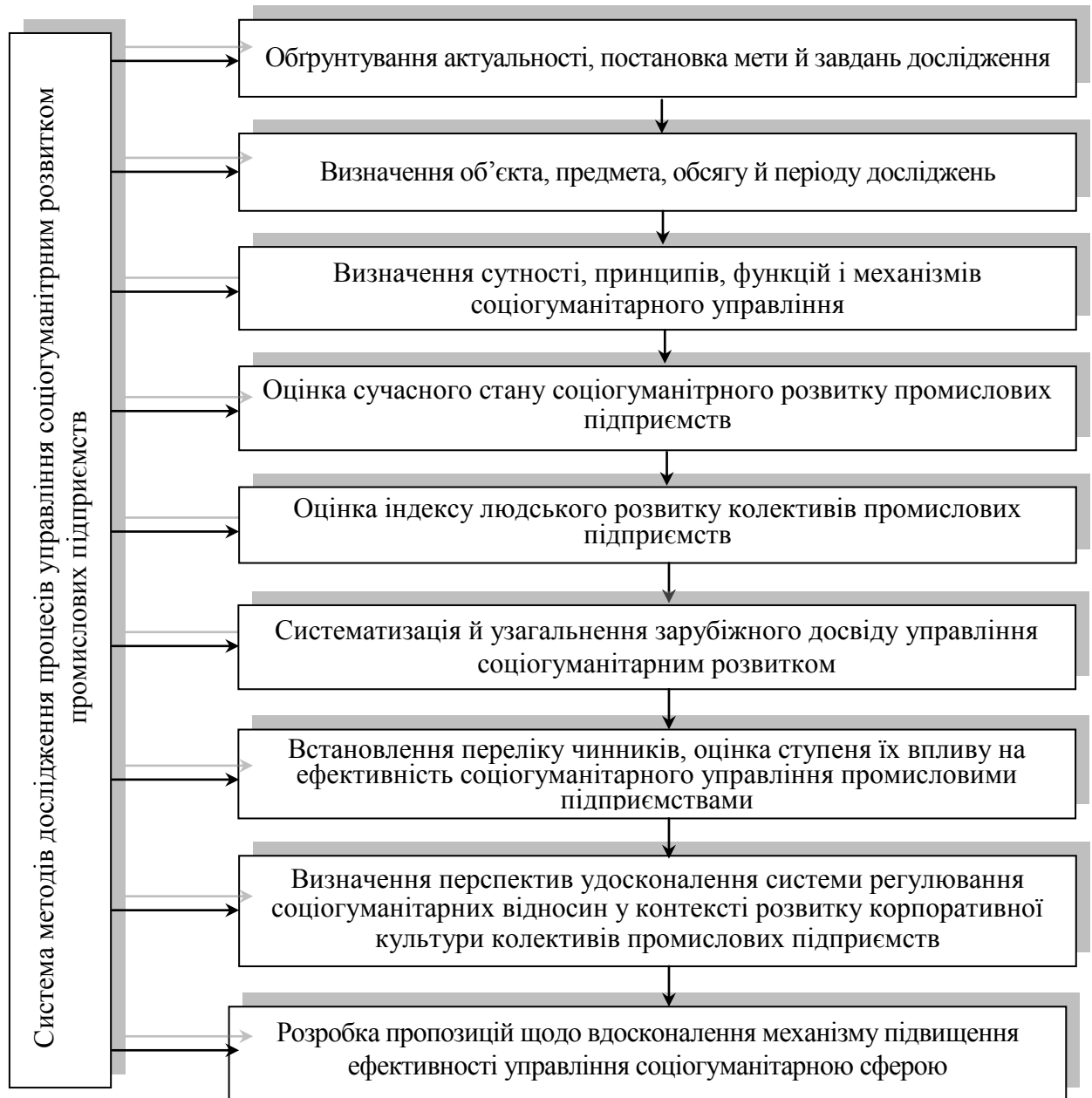


Рис. 1.4. Алгоритм дослідження процесів управління соціогуманітарним розвитком у контексті господарської діяльності промислового підприємства

Джерело: сформувала автор на основі [3]

Послідовна реалізація даних етапів передбачає застосування комплексу уточнених й адаптованих до специфіки проведеного дослідження методів і

методичних підходів (таблиця 1.2).

Таблиця 1.2

**Методи дослідження стану й ефективності управління
соціогуманітарним розвитком промислових підприємств**

Назва методу	Мета застосування	Сфера застосування	Переваги	Недоліки
1	2	3	4	5
Чинникний аналіз	Визначення основних і профільних показників й групування латентних чинників (компонент) за трьома категоріями	Розрахунок регіональних індексів людського розвитку	Дає змогу не тільки визначити наявність зв'язку між окремими аспектами об'єкта, що досліджується, а й визначає вид цього зв'язку	Підвищена трудомісткість дослідження, певна частка суб'єктивізму
Експертних оцінок	Вивчення аспектів соціогуманітарного управління при недостатчі або відсутності аналітичної інформації	Визначення експертами тенденцій і проблем соціогуманітарного розвитку	Дає змогу оцінити і проаналізувати події в умовах невизначеності, а також у ситуації, що постійно змінюється	Вплив на результат експертизи складу залучених до опитування фахівців
Монографічний	Оцінка ефективності управління соціогуманітарним розвитком промислових підприємств на основі їх типовості	Дослідження окремих елементів застосовуваних механізмів соціогуманітарного управління	Відносна простота проведення дослідження і доступність аналітичної інформації для його проведення	Можливість перекручування результатів дослідження через недостатнє охоплення його об'єктів

Продовження табл. 1.2

1	2	3	4	5
Парних порівнянь на основі багатовимірного шкалювання	Побудова пріоритетного ряду чинників, що справляють вплив на ефективність соціогумантарного управління промисловими підприємствами	Виявлення системи внутрішніх і зовнішніх загроз для системи соціогумантарного розвитку	Ранжирування сукупності чинників при малих розбіжностях між ними, коли безпосередня оцінка не забезпечує їх упорядкування	Підвищена трудомісткість дослідження
Оцінка ризиків формування ефективної системи соціогумантарного управління	Розробка ефективної стратегії мінімізації ризиків у соціогумантарному управлінні	Розрахунок ступеня ймовірності зниження ефективності соціогумантарного управління на промислових підприємствах	Простота застосування	Певна частка суб'єктивізму в процесі розрахунків
Оцінка індексу людського розвитку	Розрахунок узагальнюючого показника ефективності соціогумантарно-економічних реформ у промислових регіонах	Комплексний аналіз великої кількості критеріїв, що визначають рівень і умови життя в промислово розвинутих регіонах	Дає змогу зіставити рівень соціогумантарного розвитку різних регіонів	Трудомісткість проведення розрахунків, важко доступність аналітичної інформації

Джерело: сформувала автор на основі власних досліджень

Методично важливим моментом є визначення економічної ефективності системи соціогумантарного управління на промисловому підприємстві, що може бути розрахована таким способом:

$$K_e = \sum_{i=1}^n K_i, \quad (1.1)$$

де K_i – коефіцієнт ефективності системи соціогуманітарного управління за i -м критерієм; n – кількість прийнятих до оцінки критеріїв.

Коефіцієнт ефективності функціонування системи соціогуманітарного управління за кожним з обраних критеріїв розраховується за формулою:

$$K_i = \frac{c}{m}, \quad (1.2)$$

де m – кількість умов, необхідних для ефективного функціонування системи; c – кількість фактично виконаних умов, необхідних для ефективного функціонування системи.

При виконанні всіх необхідних умов коефіцієнт ефективності дорівнює 1. При невиконанні декількох умов – менше ніж 1. Якщо не виконана жодна з необхідних умов, коефіцієнт дорівнює 0.

Вищенаведені методи можуть успішно застосовуватися для оцінки рівня соціогуманітарного розвитку окремих промислових підприємств, проте проблеми управління соціогуманітарним розвитком складні і багатоаспектні, мають комплексний характер і потребують системного підходу в дослідженнях. Тому виникає необхідність у розробці методики оцінки рівня соціогуманітарного розвитку як комплексного показника, що характеризує результативність і ефективність проведених соціогуманітарно-економічних перетворень в окремому регіоні й у країні в цілому.

На сьогодні широко використовується таке поняття, як «індекс людського розвитку». Однак існують дискусійні моменти в методиці його визначення. Так, у щорічних звітах Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН) індекс людського розвитку визначається з урахуванням стану здоров'я, рівня освіти й реальної купівельної спроможності населення. Для його розрахунку ПРООН застосовує власну методику, що, на наш погляд, для країн з перехідною економікою не повною мірою відображає реальну ситуацію щодо рівня людського розвитку.

Обмежена кількість показників не дає можливості повною мірою охарактеризувати стан людського розвитку в країні. На відміну від країн зі стабільною економікою, де більшість характеристик соціогуманітарного розвитку тісно корелює з показниками, визначеними за методикою ПРООН, у державах з перехідною економікою така залежність не спостерігається. При використанні тільки трьох показників не враховується безліч аспектів і проблем людського розвитку, характерних для країн з перехідною економікою, тому для таких країн доцільне використання більш широкого набору показників при визначенні індексу людського розвитку.

По-друге, запропонована ПРООН методика визначення індексу людського розвитку ослаблена урахуванням лише позитивних характеристик (стимуляторів) людського розвитку. При цьому залишаються без уваги негативні індикатори (дестимулятори) розвитку суспільства (наприклад, стан злочинності, рівень безробіття тощо). Оскільки останні несуть досить цінну інформацію щодо ходу небажаних, однак наявних процесів людського розвитку в досліджуваних об'єктах, то їх урахування для України є актуальним.

Крім того, недоліком методики ПРООН можна вважати однакові вагові коефіцієнти, з якими в індексі людського розвитку враховуються базові характеристики. Наприклад, в Україні існує думка, що високий освітній рівень населення є основою підвищення матеріального добробуту, що в кінцевому підсумку буде сприяти зростанню тривалості життя. Тому і пріоритети базових характеристик необхідно визначати більш обґрунтовано, наприклад, на основі експертних оцінок.

Аналіз концепції та методів обчислення індексів розвитку людського потенціалу дозволяє зробити висновок щодо їх неповноти з точки зору можливості прийняття коректних рішень у галузі вдосконалення державної соціально-економічної політики (особливо на регіональному рівні). Також вимірювання регіональних відмінностей рівня людського розвитку в межах окремої країни за методикою ПРООН пов'язане з низкою методологічних та

інформаційних проблем, зумовлених, головним чином, особливостями національної статистики.

Всі вищенаведені аргументи та недоцільність механічного застосування методики ПРООН викликало необхідність створення українськими фахівцями власної методики оцінки рівня регіонального людського розвитку.

До 2012 року здійснювались розрахунки за методикою, яка була розроблена Держкомстатом разом із Інститутом демографії та соціальних досліджень НАН України [130], і яка була адаптована до національних умов, передусім до національної статистичної бази. Цю методику було затверджено Спільною Постановою Колегії Держкомстату України та Президії НАН України (від 05.04.2001 та 14.03.2001 №№182/76), згідно якої у практику роботи органів державної статистики були запроваджені щорічні розрахунки інтегральних показників починаючи з даних за 1999 рік. Використання запропонованої методики забезпечувало обґрунтованість порівнянь соціально-економічного розвитку окремих регіонів країни, наукове забезпечення систематичних розрахунків індексів людського розвитку регіонів України, визначення кожного регіону на універсальній шкалі, яка дозволяє виконувати методологічно коректні співставлення як за інтегральним індексом, так і за кожним з 9 індексів окремих аспектів людського розвитку; додаткові відомості давав аналіз окремих базових показників. Кожному з аспектів людського розвитку відповідав окремий блок показників, що формували систему індикаторів людського розвитку регіонів. Схема побудови інтегрального індексу людського розвитку передбачала 3-етапний процес відповідно до 3-рівневої ієрархічної системи показників. На відміну від міжнародної методології розрахунку індексу людського розвитку, вітчизняна методика передбачала проміжний етап – побудову узагальнюючих індикаторів, що характеризують кожен із аспектів людського розвитку.

На відміну від міжнародної методики обчислення індексу людського

розвитку на рівні країни, національна методика не змінювалась жодного разу. Проте, за десятирічний період її використання відбулись значні зміни у соціально-економічній ситуації, в інформаційно-статистичному забезпеченні досліджень, виникли нові аналітичні потреби. Тому назріла необхідність перегляду як інформаційного забезпечення розрахунків, так і методичних підходів.

Рішенням Президії НАН України та колегії Державної служби статистики України 13.06.2012 № 123-м було затверджено нову методику вимірювання регіонального людського розвитку [130]. До розрахунку регіонального індексу людського розвитку включено 33 показника, об'єднані у 6 блоків відповідно до основних аспектів людського розвитку:

- відтворення населення;
- соціальне становище;
- комфортне життя;
- добробут;
- гідна праця;
- освіта.

У зв'язку з тим, що одним із завдань даного дослідження є адаптація методичного підходу до оцінювання індексу людського розвитку в промислово розвинутих регіонах, нами запропонована модифікована методика розрахунку індексу людського розвитку, яка передбачає розрахунок інтегрального індексу, виходячи з складових зовнішнього середовища прямого та непрямого впливу, кожний з яких характеризує один з аспектів досягнутого рівня і тенденцій розвитку потенціалу населення регіону, і з відповідною вагою враховується в інтегральному індексі: середовище непрямого впливу – відтворення населення, соціальне становище (рис.1.5); середовище прямого впливу – гідна праця, добробут, комфортне життя, рівень освіти працівників (рис.1.6). Кожен з шести запропонованих критеріїв має оцінюватися певним набором показників.

Чинники середовища непрямого впливу зазвичай більш складні, хоча

не впливають на промислові процеси так помітно. Їх важливість можна побачити в довгостроковій перспективі, вони, можна сказати, формують перспективний розвиток підприємств.

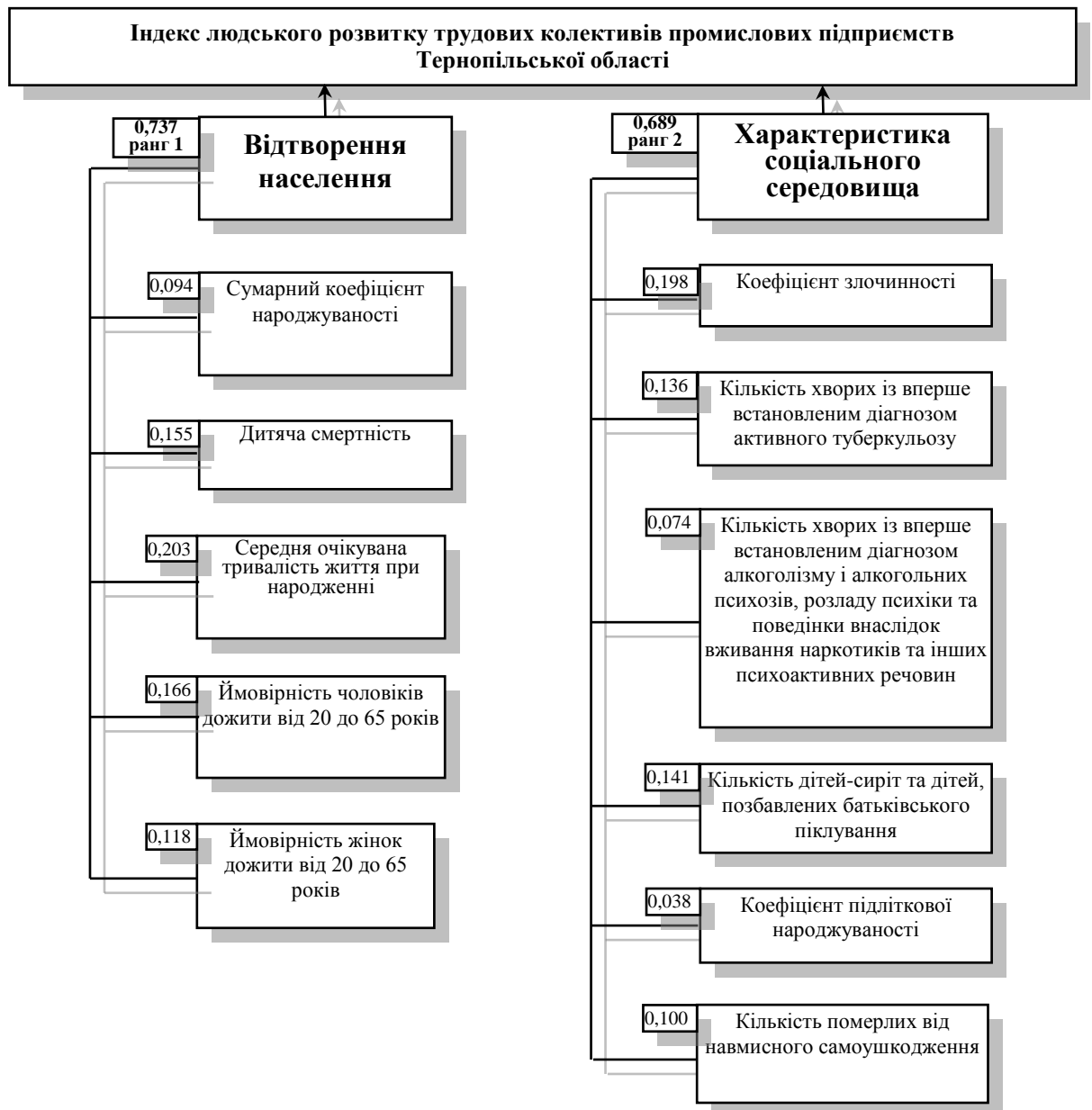


Рис.1.5. Система показників оцінки індексу людського розвитку (зовнішнє середовище непрямого впливу)

Джерело: розроблено автором на основі [130]

Чинники середовища прямого впливу обумовлюють і безпосередньо впливають на виробничі процеси підприємства, а також мають на собі вплив

підприємства.

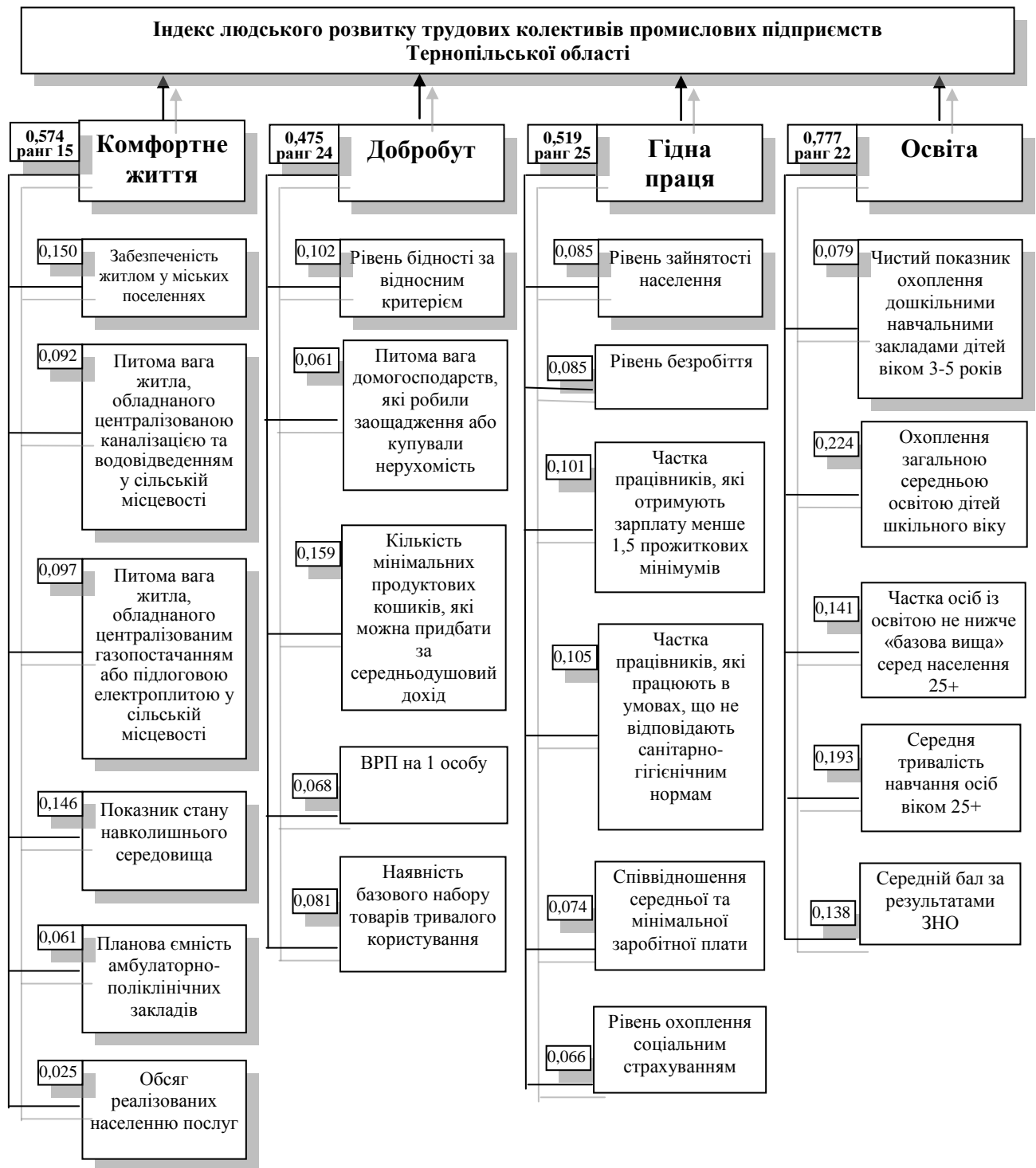


Рис.1.6. Система показників оцінки індексу людського розвитку (зовнішнє середовище прямого впливу)

Джерело: розроблено автором на основі [130]

Принципи відбору показників:

- придатність для щорічних розрахунків;
- забезпеченість наявною інформацією Державної служби статистики України;
- забезпечення надійності оцінок на регіональному рівні;
- відповідність специфіці проблем людського розвитку в Україні (диференціація окремих показників за віком, статтю та типом місцевості);
- однозначність трактування щодо впливу на людський розвиток;
- відсутність високої кореляції між окремими показниками;
- достатність статичної та динамічної варіації.

Характеристика кожного з аспектів людського розвитку забезпечується використанням узагальнюючого і складових індикаторів.

Зважаючи на те, що майже всі показники людського розвитку є іменними величинами, необхідною процедурою методики є попереднє нормування відібраних показників, що забезпечує порівняння й зіставлення сформованої інформаційної бази. Нормування виконується за різними формулами для показників-стимуляторів і показників-дестимуляторів. Це пов'язано з необхідністю уніфікації тих складових, за якими ранжирування здійснюється від максимального до мінімального значення, і тих, за якими воно виконується в протилежному напрямку.

Для нормування показників доцільно використовувати такі формули:

- для показників-стимуляторів, зростання яких сприяє збільшенню індексу людського розвитку:

$$z_{ijr} = \frac{x_{ijr}}{x_{st\ ij}}, \quad (1.3)$$

де z_{ijr} – нормоване значення j -го показника у i -му блоці показників по r -му суб'єкті господарювання; x_{ijr} – фактичне значення j -го показника у i -му блоці показників по r -му суб'єкті господарювання; $x_{st\ ij}$ – стандартне

значення j -го показника у i -му блоці показників; i – номер блоку показників ($i = 1, 2, \dots, 6$); j – номер показника у i -му блоці показників ($j = 1, \dots, k_i$; k_i – кількість показників у i -му блоці показників); r – суб'єкт господарювання ($r = 1, \dots, 25$).

- для показників-дестимуляторів, зростання яких сприяє зниженню індексу людського розвитку:

$$z_{ijr} = \frac{x_{st\ ij}}{x_{ijr}} . \quad (1.4.)$$

Стандартні значення показників визначено експертним шляхом. При визначенні стандартного значення показника урахувались такі чинники: розмах варіації та середнє значення показника по регіонах, тенденції зміни показника за 2004–2010 роки, необхідність зменшення впливу процедури стандартизації на подальші розрахунки в середині блоку. Стандартне значення є постійним протягом усіх років дії методики.

Розрахунки інтегральних показників I_{ij} , що характеризують окремі аспекти людського розвитку, здійснюються за формулою:

$$I_{ir} = \sum_{j=1}^{k_i} \bar{w}_{ij} z_{ijr}^c , \quad (1.5.)$$

де z_{ijr}^c – калібровані нормовані значення j -го показника у i -му блоці показників по суб'єкту господарювання r ; \bar{w}_{ij} – вага, з якою i -й показник враховується при розрахунку інтегрального показника.

Індекс людського розвитку I_r розраховується, виходячи з інтегральних показників окремих його аспектів I_{ir} , за формулою:

$$I_r = \sum_{i=1}^6 I_{ir} . \quad (1.6)$$

Ваги показників визначаються методом попарних порівнянь з використанням експертних оцінок. Метод застосовується для кожного блоку показників окремо і реалізується у чотири кроки:

– заповнення експертами спеціальних таблиць;

- формування матриці попарних порівнянь;
- розрахунок ваг показників по кожному експерту;
- розрахунок узагальнюючих ваг показників.

1. Заповнення експертами спеціальних таблиць. При методі попарних порівнянь, як випливає з його назви, показники блоку порівнюються попарно. Так, наприклад, якщо блок налічує п'ять показників, то порівняння здійснюються таким чином: спочатку перший показник по черзі порівнюється з показниками 2-5, потім другий показник по черзі порівнюється з показниками 3-5, і так далі. Всього буде здійснено десять попарних порівнянь.

При порівнянні менш важливий на думку експерта показник у парі завжди отримує оцінку 1, а більш важливий – від 2 до 9, залежно від ступеню важливості. При однаковій важливості показників обидва отримують оцінку 1.

2. Формування матриці попарних порівнянь. Після виставлення експертом усіх попарних оцінок, складається матриця попарних порівнянь. Матриця є квадратною, а графи та строки відповідають назвам показників.

3. Розрахунок ваг показників по кожному експерт здійснюється за ітераційною процедурою, яка дає змогу отримати ваги показників з певною точністю.

4. Розрахунок узагальнюючих ваг показників. Після розрахунку ваг по кожному експерту, здійснюється розрахунок узагальнюючих ваг як простої середньої з ваг усіх експертів.

Ваги показників є постійними протягом усіх років дії методики.

Запропонована методика визначення індексу людського розвитку може модифікуватися для внесення будь-яких логічних змін і доповнень, пов'язаних зі змінами соціально-економічної ситуації в країні і відповідними змінами методології статистичних спостережень.

Інформаційною базою дослідження є: спеціальна література з проблем теорії і практики управління соціогуманітарним розвитком, дані оперативного і річного звітів промислових підприємств Тернопільської

області, дані Державного управління статистики, Міністерства промисловості України, Міністерства праці і соціальної політики України, а також аналітичні розробки автора.

Первинними документами, котрі складають інформаційну базу дослідження є облікова, бухгалтерська і статистична звітність, балансові звіти підприємств.

Дослідження проблем організації інформаційного забезпечення медико-профілактичного обслуговування в контексті соціогуманітарної компоненти господарської діяльності промислового підприємства є не лише актуальною темою, а й своєчасною в умовах Європейської інтеграції.

В процесі розвитку системи охорони здоров'я розвинулась підсистема медико-статистичної інформації, як одна з її найважливіших складників. ВООЗ дає їй такі визначення: механізм отримання, аналізу і розповсюдження санітарно-статистичної інформації, що потрібна фахівцям із планування охорони здоров'я для визначення черговості завдань і для надання їм допомоги при вирішенні питання про те, як задовольнити конкретні першочергові потреби і, в кінцевому підсумку, дозволити органам охорони здоров'я виміряти свої досягнення.

Загалом комплексне і системне дослідження теоретичних, методичних і практичних аспектів управління соціогуманітарним розвитком виробничих колективів, вивчення принципово нової соціально-економічної взаємодії роботодавців і найманих робітників, розробка заходів щодо підвищення соціальної ефективності діяльності підприємств в умовах ринкової трансформації економіки займаються як державні адміністративні органи управління, органи місцевого самоврядування, так і адміністрації підприємств.

Теоретико-методологічні основи управління охороною здоров'я в контексті соціогуманітарного розвитку промислових підприємств були закладені в працях згадуваних раніше вітчизняних і зарубіжних учених. Тим часом, багато аспектів організації інформаційного забезпечення медико-

профілактичного обслуговування, комплексного управління соціогуманітарним розвитком промислових підприємств залишилися за полем зору вітчизняних учених.

Механізм для отримання, обробки, аналізу і передачі інформації, необхідної для організації і роботи служб медико-профілактичного обслуговування, проведення досліджень і навчання формувався роками.

Були узгоджені погляди стосовно основних складників системи медико-статистичної інформації. Це – показники стану здоров'я населення; вимір ступеню використання служб охорони здоров'я; дані про ресурси охорони здоров'я; соціально-демографічні дані; результати діяльності лікувально-оздоровчих закладів в умовах промислового підприємства.

Охорона здоров'я тоталітарного періоду була побудована на засадах марксизму-ленінізму, не визнавала за медичною послугою ознак товару і не розглядала її виробництво з позиції дотримання економічних законів ринку. Це стало вирішальною передумовою її занепаду і того жалюгідного стану, в якому знаходиться ця система, що перейшла у спадок самостійній Україні. Біда полягає в тому, що керівники української системи охорони здоров'я, що здебільшого пройшли радянський вишкіл, досі не розуміють цієї проблеми і не пов'язують якість медичної допомоги з її вартістю. Як відомо, центральне місце в теорії ринкової системи посідає механізм балансування попиту і пропозиції. Ціна товару (послуги, чинника виробництва) виконує функцію регулятора цього механізму, який орієнтує споживача, підприємство, суспільство в цілому на досягнення оптимальної економічної діяльності. При цьому діють такі закони попиту та пропозиції. Попит перебуває в обернено пропорційній залежності від ціни: чим вища ціна, тим менша кількість попиту і навпаки. Пропозиція перебуває у прямо пропорційній залежності від ціни – чим нижча ціна товару, тим менша кількість товарів пропонується; вища ціна обумовлює вищий рівень пропозиції. Другим завданням постає вивчення дії цих механізмів та розробка науково обґрунтованих пропозицій у цій сфері.

Особливістю нинішнього стану системи охорони здоров'я в Україні є її низький якісний рівень і недостатня ефективність. Більше того, за свідченням деяких авторів, негативні наслідки її діяльності під сучасну пору перевищують позитивні.

Причин цього стану є багато і серед них архаїчне інформаційне забезпечення, яке не дозволяє забезпечити сучасний рівень управління виробництвом якісних і ефективних медичних послуг.

Історично інформація про діяльність системи охорони здоров'я розвивалась так. Спочатку була отримана інформація про громадське здоров'я. Воно оцінювалось згідно таких показників як смертність, захворюваність та інвалідність населення. Надалі на цій підставі була розрахована потреба в матеріально кадрових ресурсах, які б забезпечували зниження захворюваності і смертності і подовження тривалості людського життя. Спочатку рівень громадського здоров'я визначався поширеністю інфекційних хвороб які поширювалися у виробничу сферу. Відкриття збудників цих хвороб та розробка відносно простих санітарно-гігієнічних та оздоровчих заходів сприяли подоланню цих хвороб і суттєвому подовженню тривалості людського життя. В міру його зростання проблемою номер один громадського здоров'я, а точніше нездоров'я стали т.з. хронічні дегенеративні хвороби, а саме хвороби серця і судин, злоякісні новоутворення тощо. Причини виникнення та подолання цих хвороб виявились набагато складнішими порівняно з інфекційними хворобами.

Попит на медичну допомогу, як прояв потреби у здоров'ї, реалізується через звернення громадян до медичного закладу. Потребу у здоров'ї умовно можна розділити на дві категорії: потребу власне здоров'я (профілактики хвороб) і потребу зцілення від недуги або применшення її негативних наслідків (лікування хвороб). В обох випадках прояв законів попиту і пропозиції буде ідентичний, хоча по-різному реагуватиме на окремі чинники. Зупинимось на прикладі.

З метою профілактики хвороб пацієнт прагне об'єктивно оцінити своє

здоров'я і отримати відповідні рекомендації щодо здорового способу життя і найбільше зацікавлений у цьому безпосередньо на виробництві. З цією метою пацієнт може бути оглянутий на комп'ютерному томографі і проконсультований своїм родинним лікарем (перший варіант) або проконсультований декількома фахівцями із аналізом деяких простих обстежень – аналіз крові та сечі (другий варіант). У першому варіанті огляд буде дорожчий, зате якісніший і ефективніший. Задоволення потреби у здоров'ї в обох варіантах буде різним, ймовірність повторного звертання в першому варіанті буде меншою, ніж в другому.

Пацієнт прагне вилікувати хворого зуба. Він може звернутись до початкуючого дантиста, що має в розпорядженні застарілу техніку і неякісний пломбовочний матеріал (перший варіант). Він може також звернутись до досвідченого фахівця, озброєного сучасною технікою і високоякісним пломбовочним матеріалом (другий варіант). Ціна медичної послуги в першому варіанті буде меншою, ніж в другому. Потреба у зціленні хворого зуба в першому варіанті буде задоволена в меншій мірі, ніж в другому, бо ймовірність повторного звертання в першому варіанті буде вищою, ніж у другому.

Отже, якщо попит на медичну допомогу проявляється через звернення пацієнта за нею, то пропозиція реалізується через якість та ефективність медичної допомоги.

Вищу якість та ефективність медичної допомоги забезпечує вища ціна на неї. Якість та ефективність медичної допомоги – це синонім її ціни (вартості).

На жаль, керівники усіх рівнів, що управляють охороною здоров'я, тепер позбавлені інформації стосовно вартості конкретної медичної послуги, що виробляється в конкретних умовах. Сподіватись в таких умовах на поліпшення справи є проблематичним.

Медичні послуги на 98 % виробляються на т.з. базовому рівні або в лікувально-оздоровчих закладах, що розміщені на території

адміністративного сільського району або міста. Виникає закономірне питання, які рівні управління забезпечують виробництво цих послуг і яка інформація їм для цього потрібна.

Об'єктивна оцінка цих послуг є передумовою прийняття ефективних управлінських рішень.

На рівнях «лікар-пацієнт» надається допомога хворим. Щоб управляти цією допомогою, провідники різних ієрархічних рівнів (зав. відділенням, заступник головного лікаря, головний лікар) повинні мати відповідну інформацію.

Отже, врахування вартості і якості медичної допомоги має стати предметом повсякденної уваги керівників усіх рівнів в т.ч. і безпосередньо на підприємствах. Щоб підняти якість та вартість медичної допомоги треба, насамперед, вміти давати її об'єктивну оцінку на кожному рівні організації. Це дасть змогу правильно та своєчасно приймати відповідні управлінські рішення.

Брак об'єктивної медико-статистичної інформації значно ускладнює, а інколи унеможлиблює процес реорганізації охорони здоров'я у відповідності із сучасними Європейськими вимогами. Водночас загальновідомим є той факт, що медичні працівники основну частку робочого часу (більше 25 %) витрачають на письмову роботу, тобто на збір різних статистичних документів.

Як сказав ще Е.Кант, цифри не управляють світом, але вони показують, як світ управляється. Інформаційне забезпечення в радянських умовах обслуговувало жорстку гіперцентралізовану адміністративно-командну систему управління. Звітні форми, що складались на базовому рівні, в незмінному вигляді піднімались на союзний рівень.

Між тим, наука управління стверджує, що модель інформаційного забезпечення повинна мати вигляд піраміди, її широка основа має обслуговувати базовий рівень, де забезпечується основний обсяг медичної допомоги людям. Чим вищий рівень управління, тим інформація має бути

меншою за кількістю, але інтегрованішою або комплекснішою за своїм характером. Життя вимагало у низів збирати інформацію, яка згідно діючих офіційних постанов вважалась незаконною. Водночас нагору піднімалось багато зайвої або непотрібної інформації, яка мертвим грузом осідала в бюрократичних кабінетах.

Слабка обізнаність керівників усіх рангів з питань медичної статистики та інформатики, соціальної медицини та управління охороною здоров'я змушувала при зборі статистичних та інших даних керуватись прагненням зібрати їх побільше, може знадобляться .

Дивно, але в період нестримної спеціалізації медичної допомоги єдиною службою, зростання якої стримувалось, була статистична. Річ у тім, що працівники цієї служби відносились до управлінського апарату, який в умовах адміністративно-командної системи постійно зростав. Були намагання обмежити цей ріст, що починались, а нерідко і закінчувались статистичною службою. Тому збір статистичних та інших даних перекладався на лікарів та середніх медичних працівників, що викликало справедливі нарікання.

Основною причиною невідповідності між величезним обсягом статистичного матеріалу, що збирався, і кучим обсягом аналізу була орієнтація на суцільний метод збору цього матеріалу. Відомо, що пересічно на кожного жителя щороку реєструється одне захворювання. Четверта частина жителів госпіталізується в стаціонари. Більше половини жителів знаходяться на диспансерному обліку. У підсумку - це мільйони і мільйони облікових документів. Кожен з цих документів враховував значний перелік даних, необхідних для оцінки діагностики та лікування хворого. Обробити та проаналізувати їх було неможливо.

Усі ці вади інформаційного забезпечення управління медико-профілактичним обслуговуванням залишаються і досі.

Водночас в облікових і звітних формах були відсутні дані, вкрай необхідні для управління. По-перше, це дані, що стосувались соціальної

обумовленості здоров'я, по-друге, дані, що давали б змогу оцінити економічну ефективність медико-профілактичного обслуговування, починаючи із визначення вартості медичних послуг. Поодинокі наукові дослідження на ці теми не могли закрити величезних інформаційних прогалин. Були запропоновані експертні оцінки, але вони проблеми не вирішили, бо носять суб'єктивний характер, не дають змоги для співставлення, значно збільшують обсяг письмової роботи тощо.

Інформаційне забезпечення управління медико-профілактичним обслуговування як і комунально-побутовим та культурологічним обслуговуванням в умовах промислового підприємства має бути радикально перебудоване.

Що стосується медико-профілактичного обслуговування, в першу чергу це торкається базового рівня і не лише тому, що тут надається основний обсяг медичної допомоги. На основі інформації, що створюється тут, задовольняються потреби і всіх інших рівнів управління.

Входом в систему інформаційного забезпечення на базовому рівні є облікові документи. Первинними з них є індивідуальна карта амбулаторного хворого та історія стаціонарного хворого. В практиці інформаційного забезпечення використовуються не ці, а так звані, проміжні облікові документи, які створюються на їхній основі. Основними з них були в амбулаторно-поліклінічних закладах статистичний талон для реєстрації заключних (остаточних) діагнозів, контрольна карта диспансеризації, карта профілактичного огляду, тощо. Усі ці документи в перебудовний період були об'єднані в один, що отримав назву «талон амбулаторного пацієнта». В стаціонарах основною проміжною статистичною формою на протязі останніх десятиліть була карта вибулого із стаціонару.

Ці документи дають змогу визначити структуру явищ та їхню частоту як серед усього населення так і працівників промислових підприємств. Але неможливо визначити структуру та частоту цих явищ серед соціальних та інших прошарків населення. Між тим, для впливу на здоров'я потрібні дані

про поширеність хвороб та смертність саме серед вікових, професійних та соціальних прошарків населення.

Справа ця стає реальною за умови використання вибіркового методу збору та аналізу статистичних документів. Згідно закону великих чисел розмір вибірки залежить від поширеності чинників, які беруться для аналізу. На базовому рівні доцільно користуватись таким переліком даних, поширеність яких не нижча 5, в крайньому випадку 1 %, йдеться про хвороби, соціальні чинники, професії, вікові групи, тощо. Ті з них, які в загальній структурі займають частку, меншу за 5 % (не говорячи про 1 %), не є проблемами управління цього рівня. Їхнє вирішення скоріше залежить від управлінських рішень, що приймаються на регіональному, а то й державному рівні. Наприклад, який сенс проводити аналіз захворюваності, смертності та причин їхньої зумовленості стосовно лейкозів, коли весь обсяг допомоги цим хворим зосереджується на обласному рівні. Також непотрібно аналізувати в районі чи місті здоров'я громади в розрізі однорічних і навіть п'ятилітніх вікових прошарків. Перехід на переважно вибіркового метод збору та аналізу статистичних документів не виключає в деяких інших випадках збереження суцільного аналізу. Це стосується зокрема визначення якості та ефективності роботи медичного працівника за короткий проміжок часу (місяць, квартал) з метою економічного стимулювання праці, реєстрації окремих малопоширених хвороб (інфекційні, венеричні) з передачею цих даних на вищі рівні управління.

Процесом в системі інформаційного забезпечення управління медико-профілактичним обслуговуванням в умовах підприємства є збір, зберігання та обробка облікових медичних документів. Цей процес має бути автоматизований.

Виходом системи інформаційного забезпечення є критерії, аналітичні таблиці, залежності, закономірності, що впливають із аналізу статистичного та іншого матеріалу.

На базовому рівні інформаційне забезпечення управління медико-

профілактичним обслуговування має ґрунтуватись на системному підході; поєднанню суцільного і вибіркового методів збору та обробки інформації; автоматизації процесу збору, обробки та аналізу інформації; застосування сучасних методів оцінки інформації; отримання інформації стосовно здоров'я працівників підприємства, його причинної обумовленості, якості, ефективності та вартості медико-профілактичної допомоги.

Сучасний етап розвитку охорони здоров'я на підприємстві повинен характеризуватися підвищенням технологічності надання медичної допомоги [10].

Інформаційні технології – динамічний клас технологій, який включає системні, віртуальні, мультимедійні технології, Інтернет-технології, телекомунікаційні технології, моніторингові системи та технології.

Інтернет-технології – технології, які забезпечують інформаційну підтримку клінічної медицини з питань консультування та лікування хворих, надають можливість доступу до електронних баз бібліотек, медичних журналів тощо.

Телемедичні технології – технології, які реалізуються з використанням телекомунікаційних технологій і надають можливість отримання лікувально-діагностичних консультацій, моніторингу на відстані, використовуються при проведенні управлінських, освітніх, наукових та просвітницьких міроприємств.

Технології інформаційно-організаційного забезпечення – мають створювати єдиний медико-інформаційний простір. Структура простору має містити три ієрархічні рівні. Перший – інформаційні системи закладів, безпосередньо пов'язані з пацієнтами. Другий – інформаційно-аналітичні центри адміністративно-територіальних одиниць, які пов'язані з інформаційними системами закладів охорони здоров'я та державними інформаційно-аналітичними центрами. Третій рівень – національні інтегровані бази даних з питань здоров'я населення України та профілактично-реабілітаційні заходи.

Технології інформаційно-технічного забезпечення – інформаційне забезпечення діяльності медико-профілактичного закладу, до якого відносяться система обліку та управління матеріальними ресурсами закладу, програми обліку та аналізу медичної діяльності закладу, системи обліку та управління персоналом, програми ведення статистики, медичні реєстри населення в зоні обслуговування медико-профілактичного закладу, бази даних пацієнтів, облік лікарських засобів тощо.

Управлінські технології – технології, які забезпечують стратегічне планування та планування виробничого процесу і його операційний контроль, встановлення механізмів комунікації, мотивації, координації діяльності. Управлінські технології мають забезпечити: ефективність діяльності закладу охорони здоров'я; високу якість медико-профілактичного обслуговування; задоволення клієнтів (пацієнтів та їх представників). Управлінські технології дозволяють приймати виважені управлінські рішення, впроваджувати організаційні зміни та інновації в закладах охорони здоров'я.

Пітер Ф. Друкер запропонував основною рисою сучасного менеджера вважати його здатність контролювати та використовувати інформацію.

Інформація в охороні здоров'я класифікується за двома ознаками. Перша ознака – призначення інформації. Розрізняють:

- бізнес-інформацію, спрямовану на управління медико-профілактичним закладом зокрема;
- інформацію, яка використовується з метою профілактики, діагностики та лікування захворювань.

Друга ознака – джерело інформації. Розрізняють:

- зовнішню інформацію: інформація про ринок; інформація про конкурентів, макроекономічна та геополітична інформація, інформація про постачальників, зовнішня фінансова інформація; інформація щодо регулювання та оподаткування;
- внутрішню інформацію: інформація про медико-профілактичний

заклад, інформація щодо трудових ресурсів; внутрішня фінансова інформація.

Інформація про ринок може бути загальною та конкретною. До загальної інформації на ринку охорони здоров'я відносять аналіз тенденцій на світовому фармацевтичному ринку або ринку медичної апаратури, аналіз тенденцій розвитку молекулярних біотехнологій та медичних технологій. До конкретної інформації відносять аналіз структури медико-профілактичних закладів на вузькому сегменті медичного ринку. Від інформації про ринок залежать розробки закладів та компаній щодо впровадження нових видів послуг, маркетингове планування, планування комунікацій та реклами, загальні стратегічні рішення.

Інформація про конкурентів розглядається як частина інформації про ринок охорони здоров'я. Розглядається інформація про всіх конкурентів, які своєю діяльністю на ринку медичних послуг, фармацевтичному ринку, ринку медичної апаратури тощо можуть зменшити дохід закладу від реалізованих послуг (продуктів) або взагалі лишити її прибутку. Згідно з концепцією стратегії конкуренції М. Портера інформація про конкурентів поділяється на п'ять груп:

- конкуренти, які виробляють аналогічну продукцію (послуги);
- постачальники апаратури, лікарських засобів, товарів медичного призначення – визначають якість та собівартість медичної послуги;
- покупці продукту та пацієнти. До першої категорії відносяться медико-профілактичні заклади, які є споживачами лікарських засобів, медичної апаратури, товарів медичного призначення. Вони вимагають присутності певних властивостей, якостей та технологічних характеристик продукту, а також впливають на ціну продукту в бік її зниження;
- виробники аналогічних послуг (продуктів). Важливість інформації про цю категорію конкурентів залежить від їх конкурентної сили - здатності переключити споживачів на свої послуги (продукцію) та потенційних клієнтів;

– виробники послуг (продуктів) – замінників. Інформація про цю групу конкурентів набуває важливості з ростом кількості медичних послуг, які надаються закладами нетрадиційної медицини. Виготовлення лікарських засобів нових поколінь може привести до руйнування ринку старих фармацевтичних препаратів.

Інформація про постачальників концентрується на аспектах витрат, надійності, якості та термінів доставок.

Зовнішня фінансова інформація важлива для компаній із складною структурою інвестицій й складною фінансовою структурою. Для таких організацій особливого значення набуває інформація щодо валютних курсів, динаміки курсів акцій, на ринку капіталу тощо.

Інформація щодо регулювання та оподаткування необхідна підприємствам для дотримання правових норм. Оцінка умов регулювання та оподаткування передуює прийняттю управлінських рішень щодо виходу на нові іноземні ринки.

Інформація про виробництво. До цієї категорії інформації відноситься інформація про ефективність роботи закладу, якість надання послуг, яка використовується для фінансового та маркетингового планування.

Інформація про трудові ресурси концентрується на таких аспектах, як кваліфікація персоналу, навчання та підвищення кваліфікації лікарів та середнього медичного персоналу, видатки на кадрове забезпечення закладу, дотримання етичних деонтологічних норм. У сучасному менеджменті спостерігається тенденція до інформації про особисте життя співробітників, їх характер, зовнішніх інтересах, хобі. Ця інформація використовується для матеріального та морального мотивування персоналу.

Внутрішня фінансова інформація включає інформацію щодо бухгалтерського балансу про прибуток та витрат закладу, про майно та зобов'язання, фінансові показники роботи, які надають вихідну інформацію про фінансове благополуччя та рентабельність організації.

Інформаційні технології – системи, які забезпечують зберігання,

обробку та передачу інформації, серед них найважливіші: апаратне забезпечення; програмне забезпечення; телекомунікації; системи управління базами даних.

Інформаційні технології використовуються як засіб забезпечення комунікацій між лікарями, для забезпечення ефективного управління системою охорони здоров'я кожним медико-профілактичним закладом, як засіб технологічної підтримки процесу надання медичної допомоги та підвищення кваліфікації медичного персоналу.

Комп'ютеризовані інформаційні системи прийнято розрізняти за масштабом операцій, які вони виконують, та їх впливом на діяльність закладу (див. рис. 1.7).

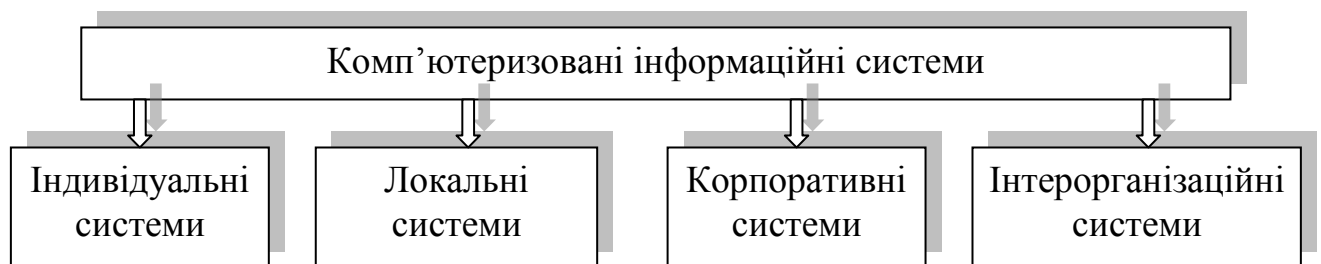


Рис.1.7. Масштаби комп'ютеризованих інформаційних систем

Джерело: [10]

Індивідуальні системи – системи, які співробітник закладу використовує індивідуально, самостійно приймає рішення щодо використання системи і сам контролює її роботу.

Локальні системи – відокремлені організаційні одиниці, які функціонують незалежно від загальної корпоративної системи. Наприклад, діагностичний цент багатопрофільної лікарні може мати відокремлену локальну систему, яка містить інформацію щодо динаміки даних клінічних, біохімічних, імунологічних досліджень кожного пацієнта, інформацію метрологічного контролю, поставок наборів реактивів тощо. Як правило, при

формуванні корпоративної мережі локальні системи об'єднуються в загальну систему закладу.

Корпоративні системи – комп'ютеризована інформаційна система, яка об'єднує мережі всіх відділів та відділень медико-профілактичного закладу. Корпоративна система закладу має забезпечувати: облік витрат та управління ресурсами закладу; ведення системи електронного документообігу; формування медичних реєстрів працівників промислових підприємств в зоні обслуговування медико-профілактичного закладу; бази даних хворих, що знаходились на лікуванні в стаціонарі; облік пільгового забезпечення населення лікарськими засобами; ведення медичної статистики; облік діяльності, пов'язаної з добровільним страхуванням; електронний обмін документами; телемедичні технології.

Інтерорганізаційні системи – телекомунікаційні технології, які дозволяють пов'язувати єдиною інформаційною мережею різні заклади охорони здоров'я. До інтерорганізаційних систем має відноситися система єдиного медико-інформаційного простору країни. Структура цього простору має містити три ієрархічні рівні:

- перший – інформаційні системи медико-профілактичних закладів;
- другий – інформаційно-аналітичні центри адміністративно-територіальних дільниць, які пов'язані системами першого та третього ієрархічного рівнів;
- третій – національні інтегровані бази даних і знань з питань здоров'я населення України та профілактично-реабілітаційних заходів.

Основні умови, які необхідні для забезпечення функціонування системи інформаційного забезпечення медико-профілактичного закладу:

- присутність на ринку програмних засобів готових комп'ютерних рішень, які можна використовувати в діяльності медико-профілактичного закладу;
- наявність постачальників програмного забезпечення, які можуть

проводити навчання персоналу медичних закладів та тривалий супровід програм;

- наявність відповідної нормативно-правової бази, яка формує стратегію інформаційної політики та включає питання ведення нормативно-довідкової інформації, що є обов'язковою для всіх закладів, визначення штатних одиниць для кожного медико-профілактичного закладу із супроводу програмного забезпечення, визначення джерел фінансування комп'ютерної техніки, програмних забезпечень і телекомунікаційних технологій;

- наявність освітнього центру з підготовки медичного персоналу з питань інформаційного забезпечення системи охорони здоров'я, запровадження підготовки спеціалістів з інформатики охорони здоров'я.

Загальні принципи оптимізації системи інформаційного забезпечення, які стоять перед медико-профілактичними закладами України, які обслуговують промислові підприємства передбачають комп'ютеризацію медико-профілактичних закладів; зміну облікової документації; заміну системи збору статистичної інформації.

Пріоритетним напрямом інформатизації закладів охорони здоров'я має стати впровадження в усі медико-профілактичні заклади, які обслуговують промислові підприємства програмного забезпечення, за допомогою якого буде здійснюватися:

- облік витрат та управління ресурсами медико-профілактичного закладу; введення системи електронного документообігу;

- ведення медичної статистики; формування медичних реєстрів працівників підприємств в зоні обслуговування медико-профілактичного закладу;

- формування баз даних пацієнтів, які знаходяться на обліку в поліклініці та лікувались в стаціонарі;

- облік пільгового забезпечення працівників підприємств лікарськими засобами;

- електронний обмін документами між відділеннями та відділами

медико-профілактичного закладу з керівництвом закладу та з органами влади.

Провідні медико-профілактичні заклади України, які обслуговують промислові підприємства повинні мати відповідну службу інформаційного забезпечення. Більшість таких служб має вигляд неформального функціонально-структурного формування, завданням якого є забезпечення апарату управління та учасників лікувального-діагностичного процесу інформацією.

Медико-профілактичні заклади як і інші обслуговуючі організації використовують наступні джерела інформації: власні; наукову інформацію, яку отримують з медичних бібліотек, за рахунок телекомунікаційних технологій; директивно-відомчу інформацію, яку отримують з Міністерств України, галузевих управлінь облдержадміністрацій та міських рад, міських управлінь статистики; директивна інформація, яка надходить з органів влади.

Управління інформаційним забезпеченням медико-профілактичного закладу здійснюється згідно з Положенням про службу інформаційного забезпечення.

Загальні засади інформаційного забезпечення управлінської діяльності регулюються Положенням про службу інформаційного забезпечення медико-профілактичного закладу. Дія такого Положення поширюється на:

- працівників, які мають безпосереднє відношення до інформаційного забезпечення роботи закладу;
- апарат управління;
- учасників лікувально-діагностичного процесу.

Провідні медико-профілактичні заклади України як і інші обслуговуючі організації з метою інформаційного забезпечення впроваджують у структуру закладу окремий структурний підрозділ, основним завданням якого є збирання, обробка, збереження і надання медико-статистичної інформації з власних джерел лікарні та забезпечення роботи загальної інформаційної системи закладу.

Недоліком існуючої системи медико-статистичної інформації є відсутність даних для визначення вартості та ефективності медичної допомоги, які необхідні для функціонування медико-профілактичних закладів в умовах промислових підприємств.

Інформація, яка надходить із зовнішнього середовища, та інформація, яка функціонує всередині закладу, становить змістовне наповнення комунікаційних процесів та основу процесу управління. Процес управління потребує постійного отримання, обробки інформації. З цією метою встановлено правила документування управлінської діяльності, які регламентують порядок роботи з документами з моменту їх створення або надходження до відправлення або передачі в архів закладу.

Висновки до розділу 1

Проведені у першому розділі дисертаційної роботи аналіз літературних джерел, дослідження теоретичних аспектів управління соціогуманітарною компонентою господарської діяльності промислового підприємства дає змогу сформулювати наступні висновки:

1. Управління соціогуманітарним розвитком в умовах промислового підприємства – це система управлінських, регулятивних і організаційно-економічних заходів та дій, спрямованих на формування й реалізацію соціальних потреб, їх вирішення на основі знань закономірностей перебігу соціогуманітарних процесів, точного аналітичного розрахунку та вивірених соціальних нормативів.

2. Серед завдань соціогуманітарного управління доцільно виділити: створення умов, що гарантують права і свободи громадян, забезпечення зростання освітнього й культурного рівня працівників промислових підприємств, забезпечення безпеки персоналу, поліпшення комунально-побутових умов життя, розвиток медико-профілактичної та культурно-просвітницької інфраструктури, забезпечення дисципліни і правопорядку,

розвиток трудового, соціально-політичного, творчого та інших видів суспільної активності, формування в населення сприйнятливості до інновацій і нововведень тощо.

3. Встановлено, що система соціогуманітарного управління персоналом промислового підприємства має бути сформована на основі низки взаємопов'язаних сучасних принципів, які адекватні часу, відповідним ринковим умовам. До таких принципів віднесено: принцип соціальної орієнтації управління, наукової обґрунтованості, системності, ефективності (оптимальності), демократизму, змагальності (конкуренції), стимулювання, поділу праці, ієрархічності і зворотного зв'язку, оптимального поєднання централізації та децентралізації. Використання цих принципів дає змогу керівникам і фахівцям підприємства здійснювати ефективне управління соціогуманітарною компонентою господарської діяльності промислового підприємства.

4. Теоретичні узагальнення зарубіжних вчених у сфері управління соціогуманітарним розвитком промислових підприємств дали змогу зробити висновок, що ефективна соціальна політика, прозорість у відносинах з виробниками зумовлюють зростання продуктивності праці, фінансових показників діяльності ін. Сучасний менеджмент переходить від концепції тотального управління якістю до соціально-орієнтованої концепції управління.

5. Пропонована автором методика оцінки індексу людського розвитку трудового колективу промислового підприємства передбачає розрахунок інтегрального індексу з урахуванням впливу зовнішнього середовища прямого та непрямого впливу: середовище непрямого впливу – відтворення населення, соціальне становище; середовище прямого впливу – гідна праця, добробут, комфортне життя, рівень освіти працівників. Встановлено, що чинники середовища прямого впливу обумовлюють і безпосередньо впливають на виробничі процеси підприємства, а також мають на собі вплив підприємства. Чинники середовища непрямого впливу зазвичай більш

складні, хоча не впливають на промислові процеси так помітно. Їх важливість можна побачити в довгостроковій перспективі, вони, можна сказати, формують перспективний розвиток підприємств.

Основні положення даного розділу викладено в публікаціях: [139, 140, 145, 149]

РОЗДІЛ 2.

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ УПРАВЛІННЯ СОЦІОГУМАНІТАРНИМ РОЗВИТКОМ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

2.1. Розвиток соціогуманітарної сфери промислового підприємства. Особливості формування зовнішнього і внутрішнього середовища його соціогуманітарної діяльності

Аналіз проблем розвитку соціогуманітарної сфери промислового підприємства припускає розгляд всіх її структурних елементів: соціальної структури колективу; соціогуманітарної інфраструктури підприємства; потенціалу підприємства; соціально-психологічного клімату в колективі; мотивів трудової діяльності; соціального захисту й соціального забезпечення працівників підприємства; структури вільного часу і якості його використання; змістовності й задоволеності працею, умов й охорони праці, гарантій зайнятості, відносин у колективі і т. д.

Поняття соціогуманітарна структура в соціально-політичній літературі розглядається в декількох аспектах. У широкому змісті під соціогуманітарною структурою розуміється будова суспільства в цілому, система зв'язків між всіма його основними елементами. Більш точно соціогуманітарна структура характеризує різні види соціальних спільнот і відносини між ними: соціально-класові, соціально-демографічні, соціально-етнічні. У вузькому змісті під соціогуманітарною структурою розуміються соціальні групи, що утворюють ті або інші соціальні верстви, а також відносини між ними.

Сутність соціогуманітарної структури можна визначити як сукупність взаємозалежних і взаємодіючих між собою, упорядкованих відносно один одного соціальних спільнот, верств, груп, а також відносини між ними. У будь-якому суспільстві існує та або інша кількість соціальних спільнот, груп,

які, по-перше, посідають різні місця в системі соціальної нерівності суспільства, у диференціації за основними критеріями: власність на основні засоби виробництва, влада, дохід і т. д.; по-друге, зв'язані між собою політичними, економічними й культурними відносинами; виступають суб'єктами функціонування всіх соціальних інститутів суспільства.

Соціальна структура суспільства певним чином відображається в соціогуманітарній структурі підприємства. У колективі підприємства представлена більшість із основних соціальних груп нашого суспільства. У виробничому колективі кожен працівник включається в систему виробничих відносин, що визначають його положення й місце в соціальній структурі суспільства.

Соціогуманітарна структура підприємства – це важливий параметр, що впливає на ефективність діяльності підприємства. Сприятлива соціогуманітарна структура сприяє розвитку трудової активності, творчої ініціативи, високої дисципліни праці й росту його ефективності. Несприятлива соціогуманітарна структура утрудняє ефективне рішення виробничих завдань [179, с. 38].

Основні напрямки зміни соціогуманітарної структури промислового підприємства укладаються в зближенні різних соціальних груп по характеру праці, ролі в громадській організації праці, рівню доходів, оплати праці, умовам життя, наявності певної власності (у тому числі на засоби виробництва) рівню культурного розвитку й споживання матеріальних і духовних благ.

У сучасних умовах суспільний поділ праці характеризується наявністю специфічних форм розвитку різних галузей виробництва й підприємств, що відрізняються за рівнем технічного розвитку, концентрації й спеціалізації виробництва, характеру й змісту праці, соціогуманітарній, кваліфікаційній, професійній і соціально-демографічній структурі виробничих колективів.

Розходження в рівні матеріально-технічної оснащеності промислових підприємств викликають різницю в рівнях їх соціогуманітарного розвитку.

Підприємства мають неоднакову соціогуманітарну інфраструктуру, оснащеність а, отже, різні можливості для задоволення матеріальних і духовних потреб працівників.

Функціонально-виробнича структура складається з функціональних груп працівників: службовців, робітників, молодшого обслуговуючого персоналу, учнів та ін.

Демографічна структура колективу визначається складом його за віком, статтю. У соціально-демографічній структурі виділяють молодь, працівників старших вікових груп, жінок, чоловіків. Кожній із цих груп працівників властивий комплекс специфічних життєвих інтересів, пов'язаних із трудовим досвідом, сімейно-побутовими умовами й психофізіологічними особливостями організму, соціальними й професійними прагненнями, матеріальними й духовними запитами.

Національна структура колективу ще порівняно недавно мала другорядне значення. Однак з ростом сепаратизму й національної самосвідомості національний склад колективу стає помітним фактом стабільності або, навпаки, підвищеною напруженістю на підприємствах.

Соціально-психологічні групи формуються по спільності інтересів, ціннісних орієнтацій, захоплень. В їхній склад можуть входити працівники різних цільових груп. Сукупність зазначених, а також інших соціальних груп формує в колективі певний морально-психологічний клімат, особливості відносини до праці, стан згуртованості або роз'єднаності, зацікавленості в досягненні загальних цілей виробництва тощо.

Удосконалення соціогуманітарної структури промислового підприємства припускає забезпечення прогресивних змін у складі інженерно-технічних працівників і службовців. Критерієм соціальної диференціації цих працівників є характер їхньої трудової діяльності й, відповідно, рівень необхідної кваліфікації. Зміни в складі цих категорій працівників спрямовані на зростання ролі груп працівників високої кваліфікації, підвищення творчої змістовності праці, ефективності управління.

Кваліфікаційна структура визначається поділом праці по ступеню її складності й відображає розвиток персоналу здатності до праці (обсяг загального й спеціального навчання, умінь і навичок, досвіду). Критерій кваліфікації формує внутрішньокласову й внутрішньогрупову соціогуманітарну структуру.

Важливими чинниками розвитку соціогуманітарної структури промислового підприємства є підвищення рівня його загальної й фахової освіти працівників, професійної підготовки й перепідготовки, кваліфікації у зв'язку зі зростанням технічного рівня виробництва, удосконалення його організації й управління, зміна в характері й змісті праці.

Особливе місце в удосконаленні соціогуманітарної структури належить керівництву різними видами соціальних і професійних переміщень працівників. Величезне значення для розвитку соціогуманітарної структури промислового підприємства має співвідношення власників і невластників на даному підприємстві. При цьому, прогресивними із соціогуманітарної точки зору вважаються зміни, у ході яких кількість власників (працівників підприємства) на даному виробництві збільшується.

У сучасних умовах, коли економіка України перебуває в стадії трансформації, соціогуманітарна структура промислового підприємства отримує специфічні риси. Вони пов'язані з актуалізацією якої-небудь класифікаційної ознаки, розглянутої вище. Наприклад, зміна співвідношення власників і невластників на даному підприємстві приведе (і приводить у цей час) до корінних змін у всьому внутрішньому середовищі підприємства.

Таким чином, соціогуманітарна структура промислового підприємства – це важливий елемент соціогуманітарної сфери, до деякої міри, визначальний рівень соціогуманітарного розвитку підприємства, що впливає на ефективність функціонування всього виробництва. Оптимальною є найбільш однорідна соціогуманітарна структура, що повинна досягатися декількома шляхами: при плануванні соціогуманітарної структури підприємства; у період підбору кадрів; у період розміщення кадрів; у період

підготовки й перепідготовки кадрів; у період звільнення і т.д. Ця однорідність проявляється в результаті зближення різних соціальних груп по характеру праці, ролі в громадській організації праці, рівню утворення, рівню доходів, оплати праці, умовам життя, рівню культурного розвитку й споживання матеріальних і духовних благ.

Особливої уваги, на думку автора, заслуговує потенціал підприємства. Від стану основних фондів залежить подальше існування підприємства. Відомо, що рівень фізичного і морального зношування основних фондів промислових підприємств України дуже високий. Тому підприємства змушені направляти основну масу інвестиційних ресурсів на реконструкцію, технічне переоснащення й розширення існуючих підприємств, впровадження сучасного устаткування й нових технологій.

Необхідність інвестицій на такі потреби відводить кошти від соціогуманітарної сфери, значно обмежуючи можливості по фінансуванню соціальних програм (розвиток працівників повинен йти паралельно). Галузева приналежність впливає на соціогуманітарний розвиток колективу, ставить певні рамки розвитку. Рівні розвитку працівників і, відповідно, колективів у розрізі їх різної галузевої приналежності будуть, швидше за все, нерівні.

Імідж підприємства, як чинник потенціалу підприємства, розкриває посилення свого впливу як на колектив, так і на окремих працівників. Колективу доводиться підтримувати позитивний імідж свого підприємства, що можливо тільки у випадку посилення вимог до своєї кваліфікації, організації, культури і т. д. Позитивний імідж не тільки створює додатковий прибуток підприємству, але й формує імідж персоналу. Отже, між іміджем підприємства й рівнем розвитку колективу існує явний взаємозв'язок, використання якого може забезпечити підприємству одержання додаткового прибутку, а нехтування – може призвести до банкрутства.

Соціогуманітарна інфраструктура, як компонента господарської діяльності підприємства, на думку автора, є базою задоволення комунально-

побутових, медико-профілактичних й культурологічних потреб працівників і членів їхніх родин. Наявність соціогуманітарної інфраструктури для підприємств у сучасних умовах є баластом, що вимагає постійних витрат на функціонування і який не дозволяє багатьом підприємствам стати рентабельними. Це обумовило масовий перехід об'єктів соціогуманітарної інфраструктури підприємств на баланс місцевих органів влади.

Соціально-психологічний клімат у колективі – це сукупність чинників, що впливають на працівників і проявляються в міжособистісних й міжгрупових зв'язках, і є тим елементом, вплив якого найчастіше непередбачений, але управління яким вимагає мінімальних витрат. Більшості негативних тенденцій у колективі можна уникнути ще до їхньої появи, завдяки проведенню заходів щодо оцінки потенційної сумісності ще в період набору, відбору й розміщення співробітників.

На психологічний стан працівників впливає маса чинників, в основі яких лежить певна система мотивів. Мотиви трудової діяльності працівників можуть кардинально розрізнятися. Необхідність наявності загального для всіх мотиву, єднання на основі одного мотиватора всіх працівників є неодмінною вимогою успішного функціонування підприємства. Кожен працівник має свої потреби, інтереси, і, відповідно, певні мотиви до діяльності. Врахування інтересів більшості, максимально повне задоволення потреб кожного працівника здатне сформувати у працівників приблизно подібну систему мотиваторів і доповнити її системою стимулів.

Структура вільного часу і якість його використання визначають здатність працівників відновлювати свої можливості до продуктивної творчої праці. Якщо працівники колективу, бажаючи отримати підвищений дохід залишаються надурочно, то одночасно в них залишається менше вільного часу, відбувається відносне подорожчання вільного часу. Менше часу залишається на повне фізичне відновлення, на те, щоб витратити зароблені надурочно гроші. Тому в певний момент перед працівниками стає питання: чи варто працювати ще більше для одержання більшого доходу або краще

«десь зупинитися» і витратити вивільнений в такий спосіб час на задоволення яких-небудь інших потреб (спілкування з родиною, хобі, саморозвиток і т. ін.)? З іншого боку, значна частина українців має невисокі доходи, що не дозволяє їм користуватися додатковими платними послугами на оздоровлення, інтелектуальний і культурний розвиток. У результаті, значна частина вільного часу йде на виконання домашньої роботи, що обмежує можливості для додаткової ефективної зайнятості.

Реалізація заходів, спрямованих на прогресивні зміни в соціогуманітарній сфері здатні значно підвищити загальний показник рівня розвитку колективу, що впливає на ефективність функціонування всього підприємства.

Аналізуючи стан соціогуманітарного розвитку окремо взятого промислового підприємства необхідно враховувати загальноекономічну ситуацію, що склалася в країні, регіоні, де розташоване підприємство. Життя працівників складається не тільки з робочого часу, вони також користуються громадським транспортом, закладами сфери обслуговування, охорони здоров'я та інше. Таким чином, наскільки б гарні умови трудового життя підприємство не створило для своїх працівників, вони постійно знаходяться під впливом зовнішніх чинників: екологічних, політичних, соціально-економічних тощо.

Незаперечним є той факт, що рівень соціогуманітарного розвитку промислових, в т. ч. машинобудівних підприємств перебуває в прямо пропорційній залежності від їх економічного і фінансового стану, тому що більшість заходів, спрямованих на підвищення соціальної захищеності працівників підприємств і соціогуманітарної ефективності виробництва фінансуються з прибутку підприємств. Тому видається доцільним, перш ніж безпосередньо розглянути практичні аспекти соціогуманітарного розвитку промислових підприємств звернути увагу на тенденції і сучасний стан їх розвитку.

Одним з основних показників економічного стану в державі є показник ВВП. Динаміку життєвого рівня населення України на основі ВВП на душу населення за 2009-2013 рр. показано на рис. 2.1.

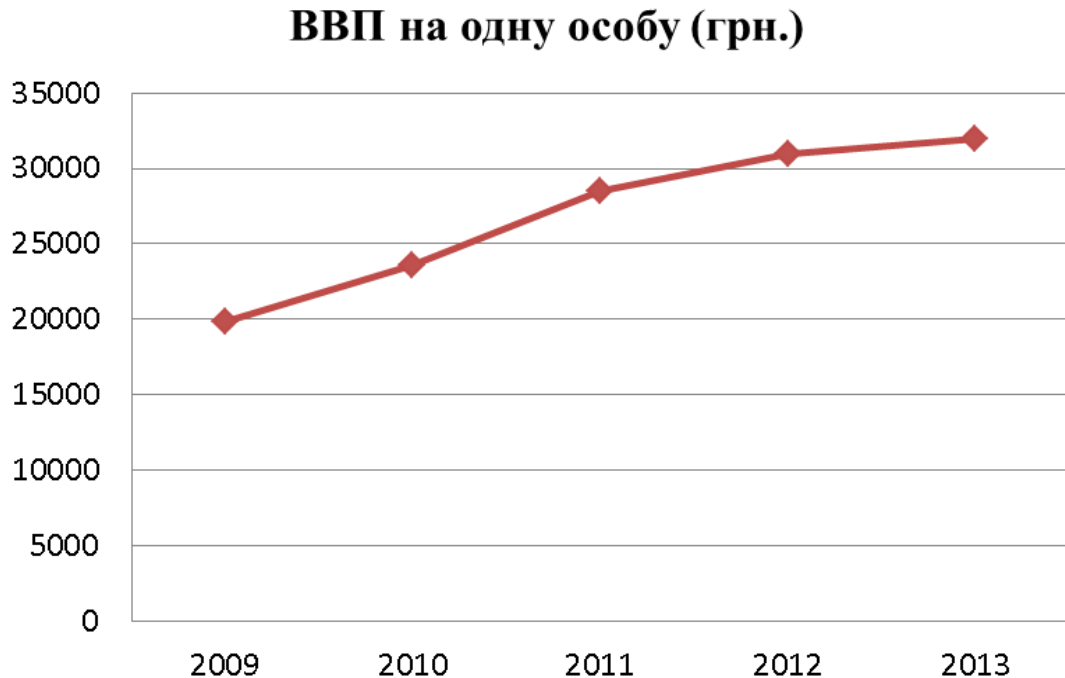


Рис. 2.1. Динаміка життєвого рівня населення України на основі ВВП на душу населення за 2009-2013 рр.

Джерело: склала автор на основі даних Державної служби статистики України [175]

За попередньою оцінкою номінальний ВВП у 2013 році склав 1454,9 млрд.грн. У розрахунку на одну особу його обсяг становив 31984 грн., що більше, ніж у попередньому році, в номінальному обчисленні на 1031 грн., а в реальному – на 0,2 %.

Індекс ВВП є основним показником економічного стану в державі. Показником, що більше відображає стан якості життя населення є індекс споживчих цін (ІСЦ), він характеризує зміну вартості фіксованого набору споживчих товарів та послуг у поточному періоді до його вартості в базисному періоді. Даний показник використовується для вирішення

багатьох питань з економічної політики, у тому числі для перегляду розмірів грошових доходів та мінімальних соціальних гарантій населення.

Споживчі ціни у грудні 2013 р. порівняно з листопадом 2013 р. зросли на 0,5 % (порівняно з груднем 2012 р. зросли на 0,2 %) Як і в 2012 р., індекс споживчих цін у 2013 р. в Україні перебував на середньому рівні серед окремих європейських країн та країн СНД. (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Індекси споживчих цін

Країна	Індекс споживчих цін у грудні, у %	
	до попереднього місяця	до грудня попереднього року
Грузія	101,5	102,7
Іспанія	100,1	100,3
Казахстан	100,7	104,8
Польща	100,1	100,6
Росія	100,5	106,6
Латвія	100	99,5
Німеччина	100,4	101,5
Словаччина	99,9	100,3
Україна	100,2	100,5

Джерело: склала автор на основі [175]

У 2013 році підвищились ціни на: овочі, цукор, молоко, сир та яйця, тоді як на інші продукти харчування споживчі ціни знизились. Динаміка споживчих цін та середніх цін реалізації сільськогосподарської продукції за деякими товарними групами була різноспрямованою, що, з одного боку, може свідчити про формування достатньої пропозиції по окремим групам товарів на споживчому ринку та можливістю реалізаторів продукції утримувати низхідну динаміку цін.

По основним групам непродовольчих товарів та послуг у 2013 році спостерігалась різноспрямована динаміка (від падіння на 0,2 % до зростання на 1,9 %). Так, ціни знизились на: освіту – на 0,2 %, одяг і взуття, предмети

домашнього вжитку, побутову техніку та поточне утримання житла – на 0,1 %.

Водночас, ціни у 2013 році зросли на: охорону здоров'я, послуги ресторанів та готелів – на 0,1 %, різні товари та послуги – на 1,9 %. Ціни на зв'язок, відпочинок і культуру залишились на попередньому рівні.

Індекс споживчих цін у листопаді 2014 року становив 101,9 %, з початку року – 121,2 %.

На споживчому ринку у листопаді 2014 року ціни на продукти харчування та безалкогольні напої зросли на 1,3 %. Зростання цін (тарифів) на житло, воду, електроенергію, газ та інші види палива на 4,4 % відбулося головним чином за рахунок підвищення тарифів на опалення на 26,8 % та гарячу воду на 6,9 %. Крім того, на 6,3 % зросли ціни на тверде паливо.

У сфері охорони здоров'я ціни підвищилися на 2,4 %, що насамперед, спричинено зростанням цін на фармацевтичну продукцію на 3,0 %.

Ціни у сфері відпочинку та культури зросли на 2,8 %, в основному через подорожчання туристичних послуг на 6,4 %.

За результатами спостереження за період від грудня 2013 до листопада 2014 року індекс споживчих цін по Тернопільській області склав майже 122 %. Тобто, ціни за 2014 рік зросли на 22 %. На споживчому ринку на продукти харчування та безалкогольні напої ціни зросли майже на 21 %. Суттєво зросли ціни на житлово-комунальні послуги – на 30,7 %. У сфері охорони здоров'я ціни підвищились на 25,9 % . Предмети домашнього вжитку, побутова техніка та поточне утримання житла подорожчали на 34 %. У сфері відпочинку і культури ціни зросли на майже на 23 %.

У 2013р. скорочення обсягів промислового виробництва становило 4,7 % (зменшення на 0,5 % у 2012р.). Негативна динаміка виробництва відбувалася у переробній промисловості (зниження на 7,7 %) та постачанні електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря (на 1,3 %). У добувній промисловості і розробленні кар'єрів спостерігалось зростання на 0,4 %. Загалом 2013 р. характеризувався для промислового виробництва низьким

попитом на зовнішніх ринках, через нестабільну економічну ситуацію у європейських країнах, слабкою інвестиційною активністю, зовнішньоторговельними обмеженнями з боку країн-членів Митного Союзу для вітчизняних підприємств. Серед внутрішніх чинників, що стримували виробничу діяльність, можна виділити: недостатнє кредитування виробничого сектору економіки, значний знос основних фондів та значну конкуренцію з боку імпортерів [175].

Обсяги виробництва продукції машинобудування, крім ремонту і монтажу машин і устаткування скоротилися на 13,8 %. Водночас, машинобудівна промисловість залишається провідною галуззю економіки України. На виробничий потенціал промисловості припадає чверть вартості всіх основних засобів регіональної економіки. Основні показники розвитку промисловості України свідчать про позитивні зрушення її розвитку. Так, наприклад, рентабельність операційної діяльності промислових підприємств зросла з 1,8 % у 2009 р. до 3,0 % у 2013 р., питома вага збиткових промислових підприємств за цей період зменшилась з 40,3 до 36,7 %. Проте спостерігаються й негативні тенденції. Так, чисельність зайнятого населення у промисловості скоротилася з 3546,9 тис. чол. до 3274,8 тис. чол., крім того, у 2013 році на промислових підприємствах утворилося 44,1 % загальної суми заборгованості по виплаті заробітної плати.

У структурі промисловості 61,8 % загального обсягу реалізованої продукції припадає на переробну промисловість, 11,4 % – на видобувну, 26,8 % – на підприємства з виробництва і розподілу електроенергії, газу і води. На частку металургії та металообробки, харчової промисловості, переробки сільськогосподарських продуктів, хімічної і нафтохімічної промисловості припадає 50,1 %, машинобудування 8,7 % загального обсягу реалізованої продукції промисловості. Питома вага легкої промисловості становить лише 0,7 % [175].

Залишається недостатньо розвинутою інноваційна діяльність промислових підприємств. Дослідження показало, що інноваційні роботи в

промисловості виконували мізерне число підприємств. Більш активно впроваджували інновації підприємства харчової промисловості, а також машинобудування, хімічної і нафтохімічної промисловості.

Таким чином, промисловий комплекс характеризується: низькою ефективністю господарської діяльності; нестабільністю розвитку, незважаючи на деякі позитивні тенденції; невідповідністю галузевої структури потребам місцевого населення; надзвичайно високою зношеністю основних фондів; високою питомою вагою робочих місць зі складними і небезпечними для здоров'я умовами праці тощо.

Вищезазначені тенденції й особливості підтверджують і результати проведеного дослідження економічного стану деяких промислових підприємств. Водночас, рівень виробничої рентабельності і рентабельності продажів протягом досліджуваного періоду залишався практично незмінним і недостатнім для забезпечення стабільного й ефективного соціогуманітарного розвитку підприємства. Найбільш сприятливі економічні умови для забезпечення соціогуманітарного розвитку підприємства, є на тих підприємствах, де є належне медико-профілактичне, комунально-побутове та культурологічне обслуговування.

На наш погляд, соціогуманітарна спрямованість повинна стати визначальним напрямом розвитку промислового комплексу.

За допомогою методу парних порівнянь на основі багатовимірного шкалювання нами був оцінений ступінь впливу чинників зовнішнього (таблиця 2.2) і внутрішнього (таблиця 2.3) середовища на ефективність соціогуманітарного управління промисловими підприємствами машинобудівної галузі.

Серед чинників зовнішнього середовища найбільшу питому вагу мають: рівень і ефективність соціального захисту населення з боку держави – 20 %, рівень державної підтримки розвитку соціогуманітарної інфраструктури підприємств – 16,5 %, доступність кредитних ресурсів – 12,6 %, рівень податкового тиску – 8,5 %.

Таблиця 2.2

**Перелік чинників зовнішнього середовища і їх вплив на
ефективність соціогуманітарного управління промисловими
підприємствами**

№	Чинники	Ступінь впливу чинника	Ранг
1	Рівень державної підтримки розвитку соціогуманітарної інфраструктури	16,53	2
2	Платоспроможність населення	4,97	9
3	Рівень конкуренції на ринку	3,22	11
4	Рівень і ефективність соціального захисту населення з боку держави	20,04	1
5	Ефективність і стабільність законодавства в соціальній сфері	6,27	8
6	Ступінь розвитку інфраструктури ринку	2,94	12
7	Рівень тінізації економіки	6,65	6
8	Доступність кредитних ресурсів	12,65	3
9	Рівень податкового тиску	8,51	4
10	Рівень безробіття	3,35	10
11	Неефективність системи захисту прав працівників підприємств	8,49	5
12	Деградація людського капіталу	6,38	7

Джерело: дослідження і розрахунки автора

Серед чинників внутрішнього середовища пріоритетними є: механізм формування і використання фонду соціогуманітарного розвитку – 19 %, застосовувана система оплати праці і матеріального стимулювання на підприємстві – 15,6 %, ефективність використання економічного потенціалу підприємства – 17,8 %, розвиненість соціогуманітарної інфраструктури – 11,7 %, кваліфікація кадрів системи управління соціогуманітарним розвитком на підприємстві – 8,1 %.

Таблиця 2.3

Перелік чинників внутрішнього середовища і їх вплив на ефективність соціогуманітарного управління промисловими підприємствами

№	Чинники	Ступінь впливу чинника	Ранг
1	Кваліфікація кадрів системи управління соціогуманітарним розвитком на підприємстві	8,11	5
2	Організаційна структура управління на підприємстві	5,44	9
3	Вид власності	5,76	7
4	Організаційно-правова форма господарювання	5,51	8
5	Ефективність використання економічного потенціалу підприємства	17,86	2
6	Застосовувана система оплати праці і матеріального стимулювання на підприємстві	15,59	3
7	Розвиненість соціогуманітарної інфраструктури	11,69	4
8	Ступінь впровадження інновацій	6,39	6
9	Механізм формування і використання фонду соціального розвитку	19,10	1
10	Ступінь диверсифікованості діяльності	4,55	10

Джерело: дослідження і розрахунки автора

Таким чином, на створення дієвого соціогуманітарного захисту на промислових підприємствах впливає ряд несприятливих чинників і тенденцій.

До таких чинників та тенденцій віднесено: незбалансованість реформування господарського механізму (бюджетної, грошово-кредитної, фіскальної й іншої сфер) з реформуванням у соціогуманітарній сфері; недосконалість норм соціогуманітарного і трудового законодавства, відсутність у практиці соціогуманітарного управління державних

соціогуманітарних стандартів; відсутність чіткості в розмежуванні соціогуманітарних функцій і відповідальності за вирішення соціогуманітарних проблем між центральними і регіональними органами влади; існуюча система соціогуманітарного захисту не зорієнтована на стимулювання трудової і соціогуманітарної активності; не відпрацьований механізм надання адресної державної підтримки незахищеним верствам населення; повільно впроваджується страхова медицина.

2.2. Аналіз існуючого стану управління соціогуманітарним розвитком промислового підприємства

Негативні тенденції в соціогуманітарному розвитку промислового комплексу України насамперед зумовлені тим, що в Україні роль держави як гаранта рівня соціогуманітарного розвитку суспільства звелася до мінімуму. Хронічна недостача бюджетних коштів призвела до зниження рівня життя більшої частини населення, рівня і якості наданих соціогуманітарних послуг, зростання заборгованості по соціальних виплатах. Не існує чітко функціонуючого і налагодженого механізму соціального захисту населення від негативних наслідків проведення структурної перебудови економіки, впровадження нових форм організації внутрішнього ринку, підвищення цін, інфляції, масового безробіття, соціальних небезпек тощо (табл. 2.4).

У цих умовах основне навантаження із забезпечення соціального захисту населення лягає на виробничі структури, що також не в змозі самостійно забезпечити необхідний рівень соціального захисту своїх працівників.

Для рішення даного комплексу завдань потрібні певні ресурси. Дані ресурси можуть надходити тільки з економічної сфери. Зростання витрат на соціогуманітарний розвиток відбивається у короткостроковій перспективі зниженням прибутку для власників, звідси значне недофінансування соціогуманітарних проектів. Але в цей же час,

соціогуманітарний розвиток виступає основою розвитку всього підприємства. За інших рівних умов, чим вище рівень соціогуманітарного розвитку, тим вищий рівень розвитку всього підприємства.

Таблиця 2.4

**Характеристика соціального забезпечення працівників
промислових підприємств за виробничою компонентою у
Тернопільській області (2009-2013 рр.)**

Найменування показників	2009	2010	2011	2012	2013
Середньомісячна номінальна заробітна плата, грн	1412	1659	1871	2185	2359
Темп зростання реальної заробітної плати, у % до попереднього року	92,8	111,0	104,5	117,3	109,3
Рівень безробіття населення, у % до економічно активного населення працездатного віку	12,4	11,6	11,4	10,8	10,3
Доходи населення, млн грн	15608	19587	22712	26102	26561
Реальні доходи, у % до попереднього року	86,9	120,0	109,1	112,8	103,9

Джерело: склала автор на основі даних Державної служби статистики України [175]

Будь-яке підприємство прагне до оптимізації використання наявних у його розпорядженні ресурсів. У століття НТП, існування високих технологій потрібні відповідним чином підготовлені працівники. Одержання певної професії, перекваліфікація вимагають значних витрат. Підприємство (точніше, його власники) підуть на такі витрати тільки в тому випадку, якщо від таких інвестицій очікується прибуток, що значно перевищує витрати.

Рівень соціогуманітарного розвитку багато в чому залежить від «якості трудового життя» працівників. На думку автора, буде справедливим твердження, що чим вища якість трудового життя працівника, тим вища якість всього його життя.

Працівник повинен мати можливість підтримувати своє здоров'я на належному рівні, підвищувати рівень освіти, мати відповідні житлові умови й умови праці і т.д., тобто мати можливість підвищувати рівень кожного з складників, що характеризують якість життя населення.

Розвиток працівників повинен мати комплексний, різнобічний характер і включати три основних напрямки: медико-профілактичне, комунально-побутове та культурологічне обслуговування. Вільний розвиток працівників підприємства є структурним елементом системи соціогуманітарного розвитку всього підприємства.

У сучасних умовах одним з реально діючих важелів управління соціогуманітарним розвитком є матеріальне стимулювання працівників. На підприємствах передбачені доплати і надбавки за: роботу у важких, шкідливих умовах до 12 %, за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці до 24 % посадового окладу; на період освоєння нових трудових витрат підвищення норм часу до 20 %; керівництво бригадою (бригадирові, не звільненому від основної роботи) з чисельністю бригади від 5 до 10 чоловік у розмірі 15 %, від 10 до 25 чоловік – 25 % посадового окладу; високу професійну майстерність: 3-й розряд – 12 %, 4-й розряд – 16 %, 5-й розряд – 20 %, 6 і більш високий розряд – 24 %; класність водіям автомобілів: 2-го класу – 10 %, 1-го класу – 25 % установлені тарифної сітки за відпрацьований час; виконання особливо важливої роботи на термін її виконання до 50 % посадового окладу. Хоча в результаті розмір надбавок і доплат невеликий і істотно не впливає на рівень матеріального стимулювання працівників підприємства.

Працівники, зайняті на роботах зі шкідливими і важкими умовами праці, а також з ненормованим робочим днем і громадські працівники одержують додаткову відпустку, її тривалість у календарних днях без урахування святкових коливається від 3 до 7 днів. Ці додаткові відпустки оплачуються з фонду оплати праці і включаються до собівартості продукції. У тих випадках, коли працівники працювали в різних виробництвах, цехах,

по професіях і на посадах, за роботу в яких надається додаткова відпустка різної тривалості, підрахунок часу роботи проводиться окремо по кожному виду робіт, професій і посад. Додаткова відпустка надається пропорційно до фактично відпрацьованого часу.

Працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних з виробництвом або застосуванням шкідливих хімічних речовин установлена безкоштовна видача молока, кефіру або соку. Спецхарчування видається за зміну, незалежно від її тривалості в дні фактичної зайнятості працівника на роботах, пов'язаних з виробництвом або застосуванням хімічних речовин, передбачених Переліком хімічних речовин, при роботі з якими рекомендується вживання молока або інших рівноцінних харчових продуктів.

Одним з чинників, що значною мірою визначає ефективність управління соціогуманітарним розвитком промислових підприємств, є їх забезпеченість об'єктами соціогуманітарної інфраструктури. Тому видається необхідним більш докладно зупинитися на характеристиці забезпеченості і використання об'єктів соціогуманітарної інфраструктури промисловими підприємствами

Користуючись послугами їдальні працівники підприємства оплачують тільки вартість придбання продуктів харчування, інші витрати покриваються за рахунок коштів заводу. Пансіонат є цілком збитковим підрозділом. Для співробітників підприємства і членів їх сімей оплата путівок до пансіонату пільгова і становить 30 % від її повної вартості.

До об'єктів соціогуманітарної інфраструктури, наприклад, ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» належали дитячий садок, їдальня, база відпочинку і дитячий табір, медичний центр і стоматологія. На сьогоднішній день усі об'єкти інфраструктури перейшли у приватну власність іншим особам. Медико-санітарна частина Ватра реорганізована шляхом приєднання до комунальної лукарні швидкої допомоги. Наказом генерального директора створено структурний підрозділ Медичний центр, лікарі якого обслуговують працівників підприємства, проводять періодичні медичні огляди і

здійснюють контроль за попередженням професійних захворювань.

Із об'єктів соціогуманітарної інфраструктури ТДВ «Булат» має лише їдальню, яка повністю перебуває на балансі підприємства. Співробітники оплачують тільки витрати на продукти харчування, інші витрати покриває підприємство (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

**Характеристика об'єктів соціогуманітарної інфраструктури
ТДВ «Булат», 2013 р.**

Найменування показників	Їдальня	База відпочинку і дитячий табір	Дитячий садок	Медичний центр
Кількість місць	40	x	x	x
Кількість співробітників, чол.	15	x	x	x
Середня заробітна плата, тис.грн	3,0	x	x	x
Фонд оплати праці працівників, тис. грн	415,0	x	x	x
Витрати на утримання, тис. грн	15,0	x	x	x

Джерело: склала автор на підставі даних бухгалтерського та управлінського обліку підприємства

До складу об'єктів соціогуманітарної інфраструктури ПАТ ТРЗ «Оріон» входять: їдальня, пансіонат (таблиця 2.6).

Їдальня цілком перебуває на балансі підприємства, співробітники оплачують тільки витрати на продукти харчування, інші витрати покриває підприємство. Вартість путівок на базу відпочинку для співробітників ПАТ ТРЗ «Оріон» становить 30 % від їх повної вартості.

Таблиця 2.6

**Характеристика об'єктів соціогуманітарної інфраструктури
ПАТ ТРЗ «Оріон», 2013 р.**

Найменування показників	Їдальня	База відпочинку	Дитячий садок	Медичний центр
Кількість місць	100	200, 7 змін по 10 днів	х	х
Кількість співробітників, чол.	16	4 постійних, 28 сезонних	х	х
Середня заробітна плата, тис. грн	2,76	4,99	х	х
Фонд оплати праці працівників, тис. грн	485,4	191,6	х	х
Витрати на утримання, тис. грн	20,35	24,44	х	х

Джерело: склала автор на підставі даних бухгалтерського та управлінського обліку підприємства

В Україні склався стереотипний підхід, відповідно до якого розвиток соціогуманітарної сфери фінансується за «залишковим» принципом і ставитися в залежність від темпів зростання матеріального виробництва. Вважається, що спочатку повинно заробити виробництво, а потім можна буде вирішувати соціогуманітарні питання. Про це свідчать показники величини витрат на соціогуманітарні потреби вищевказаних промислових підприємств (табл. 2.7).

Так, незважаючи на деяке збільшення обсягів соціогуманітарних витрат протягом останніх трьох років, їх величина по відношенню до доходів підприємств знаходиться на неприпустимо низькому рівні.

Крім того, сьогодні не приділяється належної уваги управлінню соціогуманітарним розвитком підприємства. Так, на усіх розглянутих підприємствах не існує відділу, бюро або іншого підрозділу соціогуманітарного розвитку, частина завдань даного відділу покладені на інженера з техніки безпеки. До них відноситься: вивчення соціологічних і психологічних проблем організації праці, побуту і відпочинку працівників,

розробка шляхів і методів їх вирішення. Фонд соціогуманітарного розвитку формується залежно від виконання плану з обсягів реалізації продукції.

Таблиця 2.7

Динаміка соціогуманітарних витрат окремих промислових підприємств по роках

Найменування показників	ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»			ТДВ «Булат»			ПАТ ТРЗ «Оріон»		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Винагороди по виходу на пенсію	0	5,0	0	0	0	0	0	0	0
Виплати на ювілейні дати	0	12,0	0	3,0	3,6	4,5	0	0	0
Матеріальна допомога ветеранам	6,4	6,0	5,6	2,0	2,3	2,3	0	0	0
Матеріальна допомога на оздоровлення	7,0	8,0	9,0	14,0	20,0	32,0	5,1	8,4	12,1
Придбання подарунків для дітей	4,8	4,3	3,6	8,0	9,0	12,0	5,7	6,8	8,2
Витрати на придбання медикаментів для медико-профілактичних цілей і медогляду	9,0	12,0	15,0	6,0	6,5	7,3	5,3	6,1	8,9
Проведення культмасової роботи і соціальної підтримки працівників	0	0	0	2,0	3,0	3,0	0	0	0
Покриття витрат на утримання об'єктів соціогуманітарної інфраструктури	0	0	0	0	0	0	8,1	9,5	11,2
Інші соціальні витрати	0	0	0	0	0	0	0	0	0
РАЗОМ	27,2	29,3	33,2	35,0	44,4	61,1	24,2	30,8	40,4

Джерело: складена автором на основі даних оперативної звітності відповідних підприємств.

На промислових підприємствах немає відділів або підрозділів соціогуманітарного розвитку. До 1995 р. існував фонд соціогуманітарного

розвитку, проте після приватизації він був ліквідований і всі соціогуманітарні об'єкти (база відпочинку, підсобне господарство, гуртожиток) продані.

Трохи краще становище на підприємствах з самостійними структурними підрозділами, їх функції практично в повному обсязі виконують інженер з техніки безпеки, відділ кадрів і профспілка. До їх завдань входить: виявлення й використання соціогуманітарних резервів зростання продуктивності праці й інтенсифікації виробництва, вивчення соціологічних і психологічних проблем організації праці, побуту і відпочинку працівників, розробка шляхів і методів їх вирішення, організація роботи з управління соціогуманітарним розвитком, організаційно-методичне забезпечення, координація розробки і реалізації планів, цільових комплексних програм соціогуманітарного розвитку, а також поліпшення форм і методів виховної роботи. Фонд соціогуманітарного розвитку формується за рахунок прибутку підприємства і становить не більше ніж 20 %. Але через те, що рівень рентабельності підприємств не перевищує 7-8 %, на фінансування соціогуманітарного розвитку виділяється недостатньо коштів.

Важке економічне становище більшості промислових підприємств і зниження ефективності державної соціальної політики призвели до виникнення значних соціогуманітарних загроз, головними з яких є:

- низький рівень і якість життя населення. Рівень бідності протягом 2009-2013 рр. практично не змінювався і становить близько 25 %, розрив між 10% найбільш і найменш забезпеченого населення становить 9-10 разів;
- низький рівень здоров'я населення, унаслідок чого посилилася демографічна криза. Рівень смертності населення зріс до 16 осіб на тисячу населення. Значно збільшилася захворюваність туберкульозом і СНІДом;
- продовжується деградація трудового потенціалу внаслідок збереження низької вартості робочої сили, нерозвинутості соціально-трудова відносин, що в підсумку зумовлює низький рівень мотивації до

трудової активності;

– продовжується руйнування соціогуманітарної інфраструктури в найважливіших галузях соціогуманітарної сфери (комунально-побутового обслуговування, рекреаційної, охорони здоров'я, освіти, культури, фізичної культури і спорту тощо). Середньомісячна заробітна плата працівників бюджетних установ соціогуманітарної сфери становить 60-75% середнього показника по країні;

– існують несприятливі умови формування і розвитку громадянського суспільства, втрачені соціальні цінності, поширені недемократичні форми прийняття управлінських соціогуманітарних рішень.

З огляду на той факт, що одним з головних чинників конкурентоспроможності держави є людський капітал, основним пріоритетом соціальної політики має стати належне відтворення і збільшення людського капіталу. Основні акценти соціогуманітарної політики повинні бути перенесені на працюючу частину населення, завдяки якій відбувається використання людського капіталу як ресурсу суспільного розвитку.

Збереження архаїчної системи соціального захисту і забезпечення входить у все більшу суперечність з макроекономічними зрушеннями, що відбуваються в державі, призводить до зниження ефективності використання і прямих втрат людського капіталу країни. Повноцінне відтворення людського капіталу можливо лише у випадку існування цілісної системи соціальної підтримки громадянина на всіх етапах його життя. Це вимагає розвитку систем освіти, культури, охорони здоров'я, відпочинку тощо.

Значний обсяг коштів, необхідних для доведення системи соціогуманітарних послуг до середньоєвропейського рівня, зумовлює необхідність розробки соціогуманітарної стратегії, відповідно до якої витрати на соціогуманітарне забезпечення не тільки не будуть обтяжувати промислові підприємства, а й відіграватимуть роль мультиплікатора, стимулюючи їх економічний розвиток.

Головним завданням сучасної соціально-економічної стратегії розвитку

промислових підприємств є встановлення прямого зв'язку між показниками економічного розвитку і рівнем добробуту працівників. Джерелом підвищення добробуту має стати забезпечення кожному громадянину можливостей максимально продуктивно реалізовувати власний трудовий потенціал з дотриманням культурних традицій.

Однією з основних форм діяльності людини є праця. Водночас деякі види праці в певних умовах, при недотриманні необхідних санітарно-гігієнічних правил можуть стати причиною розвитку професійних захворювань.

У сучасній економіці, особливо в умовах гострої конкуренції, основним чинником ринкової боротьби стали люди - працівники. Сприятливий моральний клімат в трудовому колективі, високий рівень медичного обслуговування і промислової безпеки реально впливають на ефективність виробництва.

«Захворюванню легше запобігти, ніж його лікувати» - цей постулат стародавньої медицини актуальний в медицині взагалі і, особливо, в професійній патології, де причина захворювання відома.

Промислові підприємства, як і раніше, залишаються носіями несприятливих умов праці - токсичних речовин, промислових аерозолів, фізичних і біологічних чинників, здатних викликати розвиток професійних захворювань. Саме тому працівники цих підприємств потребують особливого медико-профілактичного обслуговування.

Необхідно зауважити, що в сучасних умовах медико-профілактичну допомогу робітникам промислових підприємств надають медико-санітарні частини, територіальні лікарні, поліклініки, диспансери. Принцип переважного обслуговування працюючих на промислових підприємствах (або наближення медичної допомоги до місця їх роботи) в найбільшій мірі втілюється в діяльності медико-санітарних частин. Її основними завданнями є оздоровлення праці і побуту, попередження і зниження загальної та

професійної захворюваності, забезпечення кваліфікованої першої допомоги постраждалим, лікування працюючих та членів їх сімей.

Вдосконалення діяльності медико-профілактичних закладів повинно передбачати підвищення ефективності лікувальних і реабілітаційних заходів на основі впровадження нових методів діагностики, лікування та реабілітації, розробки національних стандартів медичної та реабілітаційної допомоги, надання високотехнологічної медичної допомоги.

Не менш пріоритетним напрямком діяльності медико-профілактичних установ є запобігання захворюваності здорових, пропаганда здорового способу життя, застосування сучасних здоров'язберігаючих технологій.

Організація медико-профілактичної допомоги є потужним чинником підвищення продуктивності праці, зниження втрат робочого часу у зв'язку з втратою працездатності. Тому, вдосконалення системи управління медико-профілактичним обслуговуванням є невід'ємною умовою для виходу на міжнародний ринок.

В Україні щороку реєструється значна кількість професійних захворювань. Чи можна зупинити процес їх розвитку? Так, можна. Для цього необхідно рішуче впроваджувати в життя профілактичні заходи, спрямовані на зниження несприятливого впливу чинників виробничого середовища, підвищення якості медичної допомоги, вдосконалення діяльності медико-профілактичних закладів, переоснащення обладнання виробничих потужностей, запровадження технічних стандартів, спрямованих на поліпшення умов праці на робочих місцях.

Сучасний стан медико-профілактичного обслуговування працівників промислових підприємств в Україні можна охарактеризувати як критичний, про що, зокрема, свідчать такі факти:

1. Незадовільні умови праці та санітарний стан підприємств, які за даними Державного статистичного нагляду і Державної санітарно-епідеміологічної служби спостерігаються на більшості промислових підприємств України.

У середньому по Україні питома вага працівників, зайнятих у шкідливих для здоров'я умовах праці, зросла до 30 %. На окремих промислових підприємствах кількість таких працівників досягає 2/3 всіх робітників.

2. Значний рівень професійної патології.

Невідповідність умов праці санітарним нормам і правилам та незадовільний санітарний стан підприємств водночас з явно недостатнім забезпеченням працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту (яке на більшості підприємств становить менше 50 % від чинних Типових галузевих норм) є основними чинниками виникнення у працівників професійних захворювань.

Протягом останніх п'яти років в Україні виявлено 30770 осіб з професійними захворюваннями. Більше 70 % всіх захворювань виявляється серед працівників вугільної промисловості. Основною професійною патологією в Україні є пневмоконіоз і хронічний бронхіт, питома вага яких у загальному числі професійних захворювань складає 63,3 %.

Незадовільні умови праці та санітарно-побутове забезпечення працівників підприємств (масова ліквідація їдалень, пунктів роздачі готової їжі та інших закладів організованого гарячого харчування працівників, медичних пунктів, поряд із недостатнім опаленням виробничих цехів та діляниць і незадовільною роботою санітарно-побутових приміщень), недостатнє застосування працівниками спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту – ось складові «діяльності» керівників промислових підприємств, які негативно впливають не тільки на продуктивність праці, а й на здоров'я робітників.

3. Щорічне погіршення стану здоров'я працюючого населення України.

За даними Інституту медицини праці АМН України, серед 18,8 млн зайнятого у виробництві населення працездатного віку зареєстровано 40,0 млн випадків захворювань, в середньому – більш ніж по два у кожного, що становить 2122,7 випадків на 1000 працівників.

Серед працівників загрозливого поширення набувають хвороби класу «Розлади психіки та поведінки», спричинені зловживанням наркотиками, психотропними препаратами та алкоголізмом, а також такі соціально-небезпечні хвороби, як туберкульоз та ВІЛ/СНІД-інфекція.

З 1990 року серед населення працездатного віку України, особливо серед чоловіків, постійно зростає смертність, в структурі якої провідні місця традиційно посідають нещасні випадки, захворювання серцево-судинної і нервової систем, системи кровообігу та злоякісні новоутворення.

Серед працівників промислових підприємств, порівняно із захворюваністю місцевого населення, спостерігається збільшення захворюваності з тимчасовою втратою працездатності, коли її показник на 100 працівників на більшості підприємств у випадках непрацездатності перевищує 50,0, а в днях непрацездатності – 1000,0.

Необхідно зазначити, що сьогодні в країні практично відсутнє державне статистичне спостереження за рівнем і структурою захворюваності з тимчасовою втратою працездатності та аналізом причин її виникнення, оскільки Міністерство охорони здоров'я України (МОЗ) у 2002 році без узгодження із соціальними партнерами скасувало надання підприємствами відповідної звітної форми № 23-тнв.

Не визначена і соціальна значимість цієї захворюваності, оскільки не проводиться оцінка економічних втрат країни через невиробництво продукції під час хвороби працівника та значних соціальних виплат за листками непрацездатності в зв'язку із захворюваністю з тимчасовою втратою працездатності.

Незважаючи на вдосконалення технологічних процесів, багато операцій здійснюються вручну, при безпосередньому контакті з діючими механізмами, які пов'язані з важкою фізичною працею, підвищеною нервово-емоційною напругою і небезпекою травматизму, і є ваговими чинниками розвитку як професійних, так і виробничо-обумовлених захворювань [153].

Серед професійних захворювань досить значне місце займає патологія, яка відноситься до захворювань опорно-рухового апарату. Захворювання часто зустрічаються серед працівників таких професій: котельник, слюсар механоскладальних робіт, коваль, вантажник, електрозварювальник, водій, та ін. Тобто основними несприятливими чинниками в генезі цих захворювань є тяжка фізична праця і локальне навантаження та значне статичне напруження, а також тривале перебування у вимушеній позі [33, 51].

Серед неврологічних захворювань одне з провідних місць займає вібраційна хвороба. У зв'язку зі значним збільшенням кількості й асортименту машин та інструментів, що генерують вібрацію, збільшується й кількість робітників, які впродовж 40-70 % робочого часу протягом зміни зазнають небезпечної для здоров'я дії вібрації. Схильними до раннього розвитку вібраційної хвороби є особи з неврологічними розладами, захворюваннями периферичних судин, люди астеничного складу та ін.

Зазначені особливості захворюваності працівників промислових підприємств переконливо вказують на те, що серед населення України працездатного віку спостерігаються руйнівні тенденції, які призводять до значного ослаблення трудового потенціалу.

Регулярний профілактичний медичний огляд – це активна медична допомога, яка дозволяє виявити захворювання на ранніх стадіях і запобігти їх розвитку за рахунок своєчасного проведеного лікування [153].

Медичний огляд працівника проводиться з метою визначення стану його здоров'я, зокрема, можливості виконання ним певних трудових обов'язків, своєчасного виявлення гострих або хронічних професійних захворювань, недопущення до виконання окремих видів робіт працівників, які мають медичні протипоказання згідно Наказу МОЗ України від 21.05.2007 № 246.

Розрізняють наступні види медичних оглядів:

- попередній (під час прийняття на роботу);

- періодичні (протягом трудової діяльності) проводяться для працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці;

- позачергові (за ініціативою працівника або роботодавця) [51].

Відповідно відділення профілактичних оглядів здійснює наступні функції:

- проведення експертизи профпридатності у осіб, які здійснюють свою професійну діяльність в умовах підвищеної небезпеки та у осіб, які працюють з шкідливими і небезпечними речовинами і виробничими чинниками;

- проведення поглиблених оглядів осіб, які працюють з шкідливими і небезпечними речовинами і виробничими чинниками;

- проведення обов'язкових і додаткових функціональних обстежень;

- вимірювання артеріального тиску, проведення ЕКГ-дослідження, визначення глюкози крові та загального холестерину крові, визначення гостроти зору;

- огляд жінок для раннього виявлення онкозахворювань;

- видача довідок і виписок з медичних документів;

- створення банку даних про працівників, які пройшли огляд у відділенні

Таким чином, якісно проведений попередній та періодичний медичні огляди працівника дозволяють своєчасно виявити професійне захворювання, взяти комплекс медично-профілактичних заходів щодо подальшого його прогресування, що сприятиме надалі зниженню загальної та професійної захворюваності.

Оптимізація профілактичних заходів щодо несприятливої промислової дії шкідливих чинників виробничого середовища повинна включати:

1. Посилений контроль за умовами праці робітників підприємства зайнятих в шкідливих умовах праці.

2. З метою зниження впливу шкідливих виробничих чинників на робітників та зниженню професійної захворюваності:

2.1 проведення удосконалення технологічних процесів виробництва;

2.2 впровадження безпечних для здоров'я технологій, обладнання, хімічних речовин;

2.3 забезпечення засобами індивідуального захисту робітників, зайнятих в шкідливих умовах праці та ефективний контроль за їх використанням з боку адміністрації цехів згідно санітарних норм.

2.4 з метою профілактики вібраційної хвороби у робітників, робота яких пов'язана з віброінструментами, проводити вітамінопрофілактику 2 рази на рік в осінній та весінній періоди.

3. Покращення матеріально-технічної бази оздоровчих пунктів підприємства для надання невідкладної та швидкої допомоги, а саме забезпечити необхідним переліком медичних препаратів для надання допомоги при виробничих травмах.

4. Підвищення якості періодичних медичних оглядів з метою раннього виявлення загальних та професійних захворювань у робітників промислового підприємства.

5. Не допускати до роботи зі шкідливими умовами праці осіб, які не пройшли медичний огляд або мають протипоказання за станом здоров'я згідно результатів медичного огляду.

6. Проведення оздоровлення працівників підприємства в умовах санаторіїв, профілакторіїв, баз відпочинку.

7. Дотримання графіку термінів проходження медичного огляду працівниками промислового підприємства.

Однією з причин зазначених негативних наслідків є відсутність державної політики щодо збереження «цехової медицини», санітарно-профпатологічної служби, масове скорочення медичних пунктів та медико-санітарних частин на підприємствах.

МОЗ також не забезпечило належний контроль за:

- проведенням профілактичних періодичних медичних оглядів працівників, які здебільшого проводяться формально;
- встановленням ефективного диспансерного нагляду і оздоровленням працівників, у яких виявлені захворювання;
- впровадженням належної медичної та професійної реабілітації виявлених хворих та постраждалих від нещасних випадків на виробництві;
- розробкою та виконанням індивідуальних програм реабілітації інвалідів праці.

Через масштабну захворюваність із тимчасовою втратою працездатності, відшкодування та виплати за листками непрацездатності потерпілим на виробництві, вихід хворих і постраждалих від нещасних випадків на виробництві на первинну інвалідність економіка країни щорічно безповоротно втрачає кваліфікований трудовий потенціал, мільярди коштів держбюджету та фондів соціального страхування, натомість отримуючи членів суспільства, які потребують значного соціального захисту.

Одним з головних негативних чинників зазначеного стану медико-профілактичного обслуговування є, вочевидь, недостатнє фінансування засобів і заходів з охорони здоров'я, особливо на промислових підприємствах бюджетної сфери фінансування.

У той же час, на більшості промислових підприємств масово згортаються соціогуманітарні програми, а саме:

- ліквідуються їдальні, буфети, пункти роздачі їжі, не створюються кімнати приймання їжі, обладнані побутовими приладами для її підігріву і зберігання, що призводить серед працівників до тимчасової втрати працездатності через захворювання органів травлення;
- закриваються здоровпункти на підприємствах, медико-санітарні частини й інші заклади охорони здоров'я, що ускладнює проведення періодичних медичних оглядів та надання працівникам невідкладної медичної допомоги;

– масово розпродаються бази відпочинку та інші заклади оздоровлення працівників, що призводить до скорочення латентного (прихованого) періоду настання професійних захворювань;

– відключаються від централізованих систем опалення виробничі цехи і дільниці, що істотно погіршує мікрокліматичні умови праці в холодний період року і призводить до зростання кількості захворювань периферичної нервової системи й органів дихання;

– згортається робота санітарно-побутових приміщень, що сприяє поширенню захворювань шкіри та виникненню професійних захворювань.

На підприємствах працівники недостатньо забезпечуються спеціальними одягом та взуттям (особливо утепленими), засобами індивідуального захисту (особливо органів дихання і слуху), що сприяє виникненню професійних захворювань.

За нашим переконанням, проблеми у сфері медико-профілактичного обслуговування працівників промислових підприємств доцільно розв'язувати шляхом: формування і послідовного проведення державної політики у сфері діяльності медико-профілактичного обслуговування працюючого населення; своєчасного відновлення трудового потенціалу держави за рахунок ефективного виявлення і лікування загальних, професійних та виробничо-обумовлених захворювань; розробки та впровадження через систему медицини праці сучасних методів лікування та реабілітації працівників хворих на професійні та виробничо-обумовлені захворювання; організації державної санітарно-епідеміологічної експертизи, моніторингу виробничого середовища та здоров'я працівників; наукового обґрунтування і вдосконалення організаційних форм медичного забезпечення і системи профпатологічної допомоги та диспансеризації, здійснення її структурної перебудови з пріоритетом на амбулаторно-поліклінічний рівень і стаціонарозаміщуючі технології в державних, приватних і відомчих медико-профілактичних установах (медико-санітарні частини, лікувально-оздоровчі центри, санаторії-профілакторії); створення та впровадження нової системи

медичного моніторингу захворюваності (з тимчасовою втратою працездатності, виробничо-обумовленої і професійної патології) на основі розробки критеріїв оцінки групових та індивідуальних професійних ризиків, чинників ризику порушення здоров'я працівників і формування єдиної інформаційної і санітарно-гігієнічної бази за умовами праці і станом здоров'я працюючого населення; впровадження динамічного контролю стану здоров'я працівників, які працюють у несприятливих професійно-виробничих умовах виробництва; вдосконалення системи аналізу професійних та виробничо-обумовлених захворювань серед працівників, зайнятих в умовах дії шкідливих та небезпечних чинників виробничого середовища; наукового обґрунтування, розробки і впровадження через систему медицини праці системи медико-соціальної і трудової реабілітації; розробка і впровадження науково-обґрунтованої стратегії щодо мотивації і створення умов формування здорового способу життя працездатного населення і медико-гігієнічних підходів до збереження репродуктивного здоров'я працюючого населення і подальших поколінь.

В умовах становлення ринкової економіки та формування нових якостей менталітету народу незалежної держави засвоєння нових навиків менеджменту обумовлює необхідність їх адаптації до Європейських стандартів з врахуванням особливостей розвитку науково-технічного прогресу інновацій і т.п. Ця необхідність пояснюється ще й тим, що за умов жорсткої конкуренції, швидкої зміни асортименту та номенклатури продукції, оновлення технології, зростання обсягу інформації всі промислові підприємства знаходяться в умовах постійних змін.

В Україні, як і в багатьох інших країнах пострадянського простору, відбувається Європейська трансформація соціально-економічної системи. У пошуках важелів більш ефективного розвитку промислового підприємства в існуючій практиці аналізуються більшою мірою економічні чинники та методи управління. Тим часом, недостатньо враховується той факт, що суб'єктом господарювання є людина. На її трудову поведінку та ефективність

діяльності могутній вплив здійснюють ціннісні орієнтації, переконання, вірування, традиції, тобто так звані соціогуманітарні, етико-моральні складові корпоративної культури.

Європейський вибір відкриває перед Україною унікальну можливість виходу на якісно вищий рівень розвитку суспільства і держави, надає кожному її громадянину шанс для розкриття власного потенціалу. Це є особливо актуальним в умовах глобалізації економіки та загострення міжнародної конкуренції. Тому, виникла потреба встановлення послідовності розвитку цивілізованих ділових відносин та формування корпоративної культури в контексті Європейської трансформації підприємств.

Однією із найбільших проблем, з якими стикаються на даний час промислові підприємства, – це невміння: здійснювати ефективну діяльність в умовах світової економічної кризи; коректно вести ділові переговори; пристойно поводити себе у колективі; гідно ризикувати та витримувати невдачі тощо. Все це сковує та стримує творчу ініціативу керівників, утруднює вихід з даної кризової ситуації.

Просування та реалізація вимог корпоративної культури на українському ринку можливі лише за умови стійкого на неї попиту, що визначається зацікавленими особами (підприємцями, директорами, менеджерами).

Корпоративна культура є потужним інструментом управління персоналом: забезпечує довготривалий успіх підприємства на ринку товарів та послуг, сприяє гуманізації усіх сфер діяльності, формуванню високої національної ідеї [177, с.2]. На даний час існує дві концепції: одна з них полягає у розумінні культури як творчої діяльності, а друга – інтерпретує культуру як спосіб дії. Отже, з одного боку, культура – це творча діяльність людини в усіх сферах буття та свідомості, як минула, уречевлена в тих чи інших культурних цінностях, яка базується на великій культурній спадщині та спрямовується на перетворення багатства людської історії у внутрішнє надбання особи, на всебічний розвиток сутнісних сил людини. З іншого боку,

культура виступає мірою та способом реалізації сутнісних сил людини як соціального суб'єкта в її діяльності та реалізується в створених у результаті цієї діяльності продуктах матеріального та духовного виробництва [109, с.374].

Отже, одним із найважливіших для підприємства чинників розвитку є корпоративна культура. Від того, як буде налагоджений механізм людських відносин у внутрішньому та зовнішньому середовищі підприємства, так буде формуватися репутація та авторитет керівника, його успіх на товарному ринку та у ділових колах.

Тому, кожен сучасний цивілізований керівник підприємства, як пише Ірина Хіміч [178], повинен мати так званий морально-етичний кодекс, основними положеннями якого передусім мають виступати:

- впевненість у користі своєї праці не тільки для себе, але й для людей, суспільства, держави;
- розуміння того, що люди бажають та вміють працювати, намагаються реалізувати себе разом з керівником підприємства;
- визнання необхідності конкуренції та водночас прагнення до співпраці;
- повага до себе як до особистості та до будь-якої особистості як до себе;
- повага до будь-якої власності, державної влади, громадських рухів, соціального устрою, законів;
- довіра до інших, повага до професіоналізму, компетентності;
- визнання цінності освіти, науки і техніки, інформатики, культури;
- турбота про екологію;
- прагнення до нововведень;
- гуманізм.

Моральність – це вимір, який визначає поведінку людини, її ставлення до суспільства, містить внутрішню потребу особистості здійснення моральних дій та вчинків. Тим часом сучасні управлінці не завжди

дотримуються моральних норм, забувши, що одні й ті ж дії, вчинки, поведінка у різних країнах не завжди набувають однакової етичної форми та оцінки.

Теоретичні етико-психологічні засади управлінської діяльності є підґрунтям професійної етики керівника, яка передбачає наявність теоретико-прикладних етичних знань та практичних рекомендацій, зорієнтованих на якісне виконання адміністративно-господарських функцій. Вона охоплює передовий досвід морально-психологічного розв'язання конкретних проблем управління. До основних принципів професійної етики керівника мають належати:

- гуманізм та демократизм;
- соціальна справедливість;
- суверенність особистості (особиста гідність кожного є недоторканою);
- розкриття інтелектуального потенціалу людей, які працюють поруч;
- постійне вивчення працівників, знання їх потреб та інтересів;
- дбайливе ставлення до природи;
- особистий приклад безперервності духовного та професійного вдосконалення.

Моральну поведінку керівника промислового підприємства, стиль його роботи нами пропонується розглядати як систему повсякденних вчинків, у яких виявляється його ставлення до працівників, суспільства, своєї діяльності. Поведінка керівника має бути реально сприйманим моральним орієнтиром для підлеглих. Як показує досвід, керівнику підприємства не потрібно витрачати на морально-етичне навчання свого персоналу великі кошти, достатньо на громадських засадах впровадити тренінги із вивчення основ корпоративної культури. Етапність підвищення норм морально-етичної поведінки персоналу промислового підприємства показана на рис. 2.2.

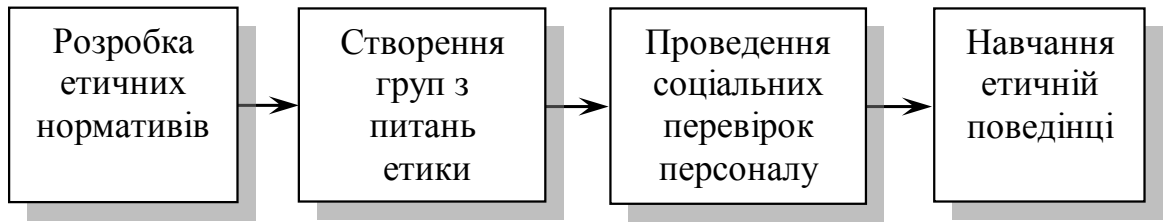


Рис. 2.2. Етапність підвищення норм морально-етичної поведінки персоналу промислового підприємства

Джерело: [178]

Проте, кожному керівнику підприємства необхідно пам'ятати, що найбільшою цінністю є люди – особистості. Кожна діяльність має розпочинатися із вирішення життєво-необхідних потреб людей. Тому, турбота та повага до всіх людей, а особливо до тих, які є працівниками підприємства та створюють його продукцію є однією із найважливіших завдань керівництва підприємства. Отже, всіх працівників необхідно цінувати, враховувати їхні думки, погляди, різноманітно підтримувати атмосферу довіри, відкритості, чесності, правдивості, обов'язку та відповідальності, поважати їхню ініціативність, талановитість, творчість, забезпечувати самореалізацію та самовираження, професійну кар'єру, матеріальний достаток, здоровий спосіб життя тощо.

Успішність формування корпоративної культури промислових підприємств також залежить і від її сприйняття усіма працівниками, а також чітко визначених морально-етичних та морально-психологічних цінностей. Тобто, чим більша кількість працівників підприємства сприймає та бере до уваги дані цінності, чим чіткіше сформульовані пріоритети діяльності, тим більший вплив має корпоративна культура на досягнення позитивного кінцевого результату від діяльності підприємства.

Культура керівника повинна характеризуватися не лише рівнем загальної культури, тобто наявністю ділових якостей, необхідних для виконання роботи відповідно до займаної посади, а і глибоким та всебічним

знанням науки управління та вмінням використовувати ці знання в процесі своєї діяльності, стилем роботи тощо. Особливо велику роль в управлінні відіграє стиль роботи керівника, який представляє собою сукупність характерних методів та дій, що використовуються ним у процесі управління. Керівнику повинен бути притаманний гнучкий гуманістичний стиль керівництва, який базується на певних засадах. Характеристики такого стилю керівництва дають змогу сформулювати вимоги, які ставляться до керівника та об'єднуються в групи ідейно-патріотичних, професійних та морально-психологічних вимог [3, с.146].

Соціально-психологічна компетентність керівника підприємства – уміння ефективно взаємодіяти з людьми є, у багатьох випадках, ключовим чинником особистого успіху. Корпоративна культура – це своєрідна закрита мораль, покликана зміцнювати згуртованість соціальної групи, спрямовувати її діяльність у потрібному руслі, що може забезпечити успішне функціонування та розвиток підприємства [117].

На даний час успішні підприємства відносяться до корпоративної культури як до важливого інструменту управління бізнесом та як до засобу для створення серйозних переваг на сучасному ринку. Тому, у бізнесі корпоративна культура виступає важливою компонентою успішної роботи підприємства, фундаментом його динамічного росту, гарантом стремління до підвищення ефективності. З посиленням конкуренції з'являється необхідність у створенні додаткових конкурентних переваг, одним з яких є корпоративна культура. Адже, як тільки на ринку праці починається «війна за таланти» або за високу кваліфікацію працівників, то у підприємства з'являється необхідність бути «привабливим» як для власних працівників, так і для претендентів. Переманювання «кращих» працівників змушує керівників підприємств піклуватися про корпоративну культуру, оскільки, чим вищий професійний та особистий рівень працівника, тим у більшій степені його мотивація із матеріальних чинників починає переміщуватися у нематеріальні. Його хвилює уже не стільки заробітна плата, як стиль

керівництва на підприємстві, рівень менеджменту, перспективи професійного росту, робота в команді однодумців.

Для вдосконалення корпоративної культури необхідно застосовувати додаткові заходи, оскільки це робить підприємство унікальним.

На сьогоднішній день вся ідеологія корпоративної культури виходить, як правило, від першої особи - керівника підприємства. На більшості сучасних українських підприємствах немає служб корпоративного розвитку, а значить, ідея та уявлення директора і є тими орієнтирами розвитку, які розкриваються в різних управлінських практиках. Зрозуміло, що не завжди на підприємстві є умови для того, щоб розпочати роботу комплексно. Керівнику часто представляються більш невідкладними та пріоритетними такі завдання, як нестача фінансових ресурсів, податки та неплатежі, труднощі з доставкою ресурсів і збутом готової продукції та ін. Проте вирішити ці проблеми самому, без допомоги колективу, що наслідуює цілі підприємства, не зможе жоден керівник [68, с.13-17].

Отже, з упевненістю можна вважати, що метою корпоративної культури на підприємстві є забезпечення високої прибутковості підприємства за рахунок максимізації ефективності виробничого менеджменту та якісного покращення діяльності підприємства в цілому.

Відомо, що успіх підприємства є взаємопов'язаним з корпоративною культурою, а для оволодіння нею потрібен час, бажання та наполегливість. Підприємство функціонує й розвивається як «складний організм», тому його життєвий потенціал, ефективність функціонування та ведення конкурентної боротьби залежать не тільки від місії, стратегії, чіткої організації, відповідних систем управління та висококваліфікованих працівників, а й від чіткого формування норм корпоративної культури, яка сприятиме досягненню та збереженню провідних позицій підприємства на ринку.

Підприємства із створеною та яскраво вираженою корпоративною культурою набагато ефективніші у використанні людських ресурсів, тому що корпоративна культура є одним із найефективніших засобів приваблення та

мотивації працівників.

Соціогуманітарне покликання корпоративної культури повинно включати в себе зібрання найбільш важливих положень діяльності промислового підприємства, що визначаються його місією та стратегією розвитку. Як показали дослідження, основними критеріями формування корпоративної культури підприємства є:

- сучасна організація діяльності підприємства з матеріальними та духовними складовими культури, його гармонійне функціонування, в якому окремі елементи культури за рівнем свого розвитку, спрямованістю, ідейністю, завданнями, способами досягнення мети відповідають один одному;

- соціально-економічна система, що базується на досягненнях сучасної науки;

- підприємство, в якому людей визначають як головну цінність, і відповідно організують взаємодію між окремими людьми і групами на певному психологічному рівні, враховуючи, що найцінніше у людині – її внутрішній стан;

- підприємство, що розвивається, будує свої стосунки з суб'єктами внутрішнього та зовнішнього середовища на підставі розуміння їхньої системної сутності та унікальності, і прикладає максимум зусиль для отримання якнайповніших відомостей про ділових партнерів та співробітників з метою їх кращого розуміння [67].

Єдиного способу побудови моделі корпоративної культури промислового підприємства на даний час не існує. Існують різноманітні інструменти застосування корпоративної культури, які обираються підприємством індивідуально, залежно від конкретної ситуації, мети, змін тощо. Проте, основним критерієм оцінки доцільності введення корпоративної культури на підприємстві є не тільки отримання додаткових грошових потоків, а й визнання та успіх серед собі подібних.

Неефективність запровадження в Україні західних методів

реформування економіки багато в чому пояснюється не врахуванням особливостей національної культури.

У той же час, повільні темпи зростання показників співпраці українських промислових підприємств з підприємствами європейського та світового економічного співтовариства пов'язані з відсутністю досвіду та засобів поширення культури міжнародної співпраці [115, с.75].

Тому, на кожному вітчизняному промисловому підприємстві слід започаткувати схему алгоритмізації впровадження корпоративної культури (рис. 2.3). Адже в умовах глобалізації процвітає те міжнародне співробітництво, яке значно впливає на економічний стан цілої співдружності. Для співпраці з іншими країнами недостатньо знати тільки свої основні етичні принципи ведення справи, необхідно знати також і специфіку культури тих країн, з якими співпрацює або співпрацюватиме підприємство.

Наступним етапом у формуванні корпоративної культури промислового підприємства є запровадження основних принципів професійної моралі на основі національної культури. Оскільки наше українське суспільство споконвіків є високодуховним, релігійним, тому необхідно всі ці чесноти застосовувати на практиці.

Звичайно, всі працівники підприємства повинні володіти знаннями про загальну культуру, мати інтелект, бути достатньо ерудованими. Основною етичною нормою, якої слід дотримуватися у службових взаємовідносинах, є збереження гідності людини незалежно від того, яке місце вона посідає в ієрархічній структурі підприємства.

За нашим переконанням, морально-психологічний стан на підприємстві багато в чому залежить від керівника, визначається його особистою поведінкою та моральними якостями.

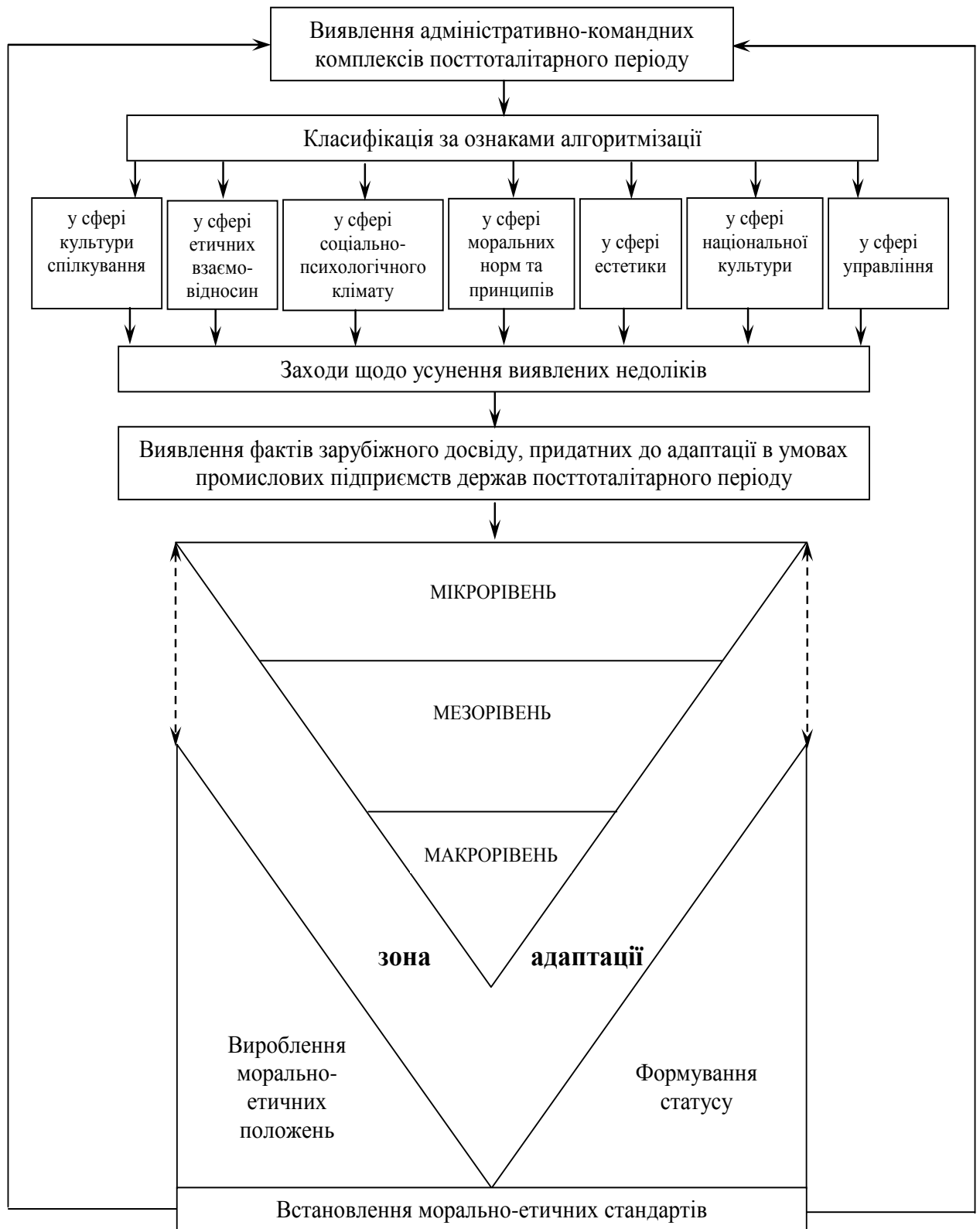


Рис. 2.3. Алгоритм формування корпоративної культури в соціогуманітарних контекстах функціонування промислового підприємства

Джерело: [117]

Із зарубіжного досвіду можна виокремити деякі моральні якості та стандарти поведінки, які необхідні керівнику промислового підприємства для ведення ефективної управлінської діяльності, серед яких: широта поглядів; глобальний підхід до вирішення існуючих проблем; перспективне передбачення; гнучкість; ініціативність та рішучість, особливо в умовах ризику; завзятість у роботі; безперервне самовдосконалення.

Серед особистісних якостей керівника можна визначити: вміння чітко формулювати мету та завдання; готовність вислухати думки інших; неупередженість; безкорисливість; лояльність; особиста «привабливість»; здатність згуртовувати людей та створювати їм сприятливу атмосферу для роботи.

Як відомо, у світовій практиці менеджменту є правила, які забороняють певні дії управлінців, що порушують етичні або морально-психологічні вимоги до спілкування. Серед них виділимо наступні:

- не можна впливати на підлеглих нищівною критикою;
- не слід шукати винних, краще шукати причини та шляхи подолання недоліків;
- не можна принижувати гідність працівника, краще проаналізувати його дії;
- не можна пред'являти претензій до працівника у присутності інших, краще висловити їх наодинці;
- не потрібно боятися хвалити підлеглого, бо успіх окрилює;
- якщо потрібно висловити негативну оцінку, то мову слід вести лише про результати діяльності, а не про особистість працівника;
- не можна обмежувати самостійність та свободу людей, необхідно їм довіряти та сприяти їхній ініціативі, бажанню генерувати ідеї тощо [68, с.58-61].

Ці та інші обставини обумовлюють необхідність упровадження алгоритму формування корпоративної культури, основне покликання якої полягає у побудові міцних довгострокових відносин із клієнтами,

задоволенні їх потреб краще за конкурентів, а також створення передумов для розвитку позитивного іміджу та зростання прибутковості вітчизняних промислових підприємств.

Моральне відродження та духовне вдосконалення людини – мета та засіб прогресивного розвитку українського суспільства та людства в цілому. Рівень моральності особистості та суспільства залежить від сукупності умов та чинників. Важливу роль у формуванні моральної культури людини й суспільства має відігравати етичне просвітництво, що несе знання про моральні цінності, дає розуміння морального виміру поведінки особистості, дій соціальних суб'єктів, життя суспільства.

Для того, щоб вітчизняне промислове підприємство у своїй діяльності відповідало Європейським стандартам, на нашу думку, керівнику та працівникам підприємства необхідно розробити власні зовнішні прояви корпоративної культури. Проте, їх слід розробляти, враховуючи:

- національну культуру (побут, традиції, вірування);
- психологічні аспекти (кольори, символи, зображення);
- національні моральні та духовні цінності (релігія, пошана батьків).

Процес інтеграції у міжнародне економічне ринкове середовище змушує керівників підприємств звертати увагу, перш за все, на особливості ведення управлінської діяльності успішними закордонними компаніями. Тому, як підтверджують дослідження, вагоме значення на результативність діяльності підприємства має чітко визначена корпоративна культура.

Формування корпоративної культури промислових підприємств також залежить і від її сприйняття усіма працівниками, а також чітко визначених морально-етичних та морально-психологічних цінностей. Тобто, чим більша кількість працівників підприємства сприймає та бере до уваги дані цінності, чим чіткіше сформульовані пріоритети діяльності, тим більший вплив має корпоративна культура на економічні та соціальні ефекти діяльності підприємства.

2.3. Оцінка рівня соціогуманітарного розвитку трудового колективу промислового підприємства

В сучасних умовах одним з головних завдань є сприяння соціально-економічному розвитку промислових підприємств, в т. ч. машинобудівних, формування соціогуманітарної спрямованості нового господарського механізму. Необхідність удосконалення соціальної політики прямо або побічно передбачалося багатьма постановами і законодавчими актами, що регламентують перехід економіки до ринкових відносин. Однак реально це надзвичайно важливе завдання, з вирішенням якого безпосередньо пов'язані проблеми зростання ефективності виробництва, не дістало належної реалізації. Заходи, здійснювані в цьому напрямку, поки що мінімальні, багато в чому роз'єднані, а найчастіше суперечливі.

Аналіз літературних джерел [181, 183,184] показав, що для дослідження впливу чинників соціогуманітарного розвитку на результуючий показник найбільш доцільним є застосування комплексних (інтегральних) показників.

Практика показує, що застосування даного підходу звичайно накладає деякі обмеження – необхідно точно знати динаміку показників у межах звітнього періоду для визначення точної ваги кожного показника в узагальнюючому показнику [188, с.9].

Дані методи знайшли широке застосування у випадках, коли необхідно зіставити роботу декількох підприємств за існуючими даними на основі єдиної системи показників. Тобто, необхідно зробити оцінку й установити ступінь успішності розвитку промислового підприємства або коли необхідно зіставити результати господарювання підприємства за певний період.

Багатоаспектність соціогуманітарного розвитку обумовлює необхідність його опису з різних сторін, тобто в багатомірному просторі, розмірність якого визначається кількістю вихідних характеристик.

Існує значна кількість різних моделей соціального розвитку різних соціальних систем, але на сьогоднішній момент не існує єдиної загально визнаної методики комплексної оцінки рівня соціогуманітарного розвитку промислового підприємства.

На думку автора, для комплексної порівняльної оцінки рівня соціогуманітарного розвитку промислових підприємств найбільш доцільно використовувати таксономічний метод оцінювання.

Пропонована методика визначення комплексної оцінки рівня соціогуманітарного розвитку вимагає наявності значного масиву необхідної інформації (значна кількість показників), іншими словами, підготовчий етап представляється досить трудомістким. Автор пропонує, що процедура збору інформації може бути автоматизована, завдяки використанню комп'ютерних технологій промислових підприємств. Для розрахунків потрібна інформація багатьох підрозділів підприємства, але вона, найчастіше, на підприємствах реалізована на електронних, комп'ютерних носіях, тобто, процес збору, підготовки, формалізації більшої частини всього обсягу необхідної інформації значно спроститься.

Деяким позитивним моментом наявності значного числа показників, на думку автора, є те, що значно підвищується якість інформаційної моделі.

Комплексна оцінка дозволяє в узагальненому вигляді представити напрямок, момент і масштаб змін, що відбуваються в рамках розглянутого промислового підприємства за певний проміжок часу.

Виходячи з положення про те, що соціогуманітарний розвиток промислового підприємства – це триєдиний розвиток: комунально-побутового обслуговування (Z_1), медико-профілактичного (Z_2), культурологічного обслуговування працівників промислового підприємства (Z_3), то оцінку рівня соціогуманітарного розвитку j -го промислового підприємства доцільно проводити з використанням інтегрального показника ($Z_{\text{заг}}$), що дозволяє вчасно виявити ознаки прогресу або сповільнення соціогуманітарного розвитку. Загальну модель оцінки соціогуманітарного

розвитку промислового підприємства ($Z_{\text{заг}}$) можна представити у вигляді:

$$Z_{\text{заг}} = \langle Z_1, Z_2, Z_3 \rangle \quad (2.1)$$

де Z_1, Z_2, Z_3 – показники, що характеризують рівень відповідно комунально-побутового, медико-профілактичного й культурологічного обслуговування працівників промислового підприємства.

Графічно модель інтегрального показника соціогуманітарного розвитку промислового підприємства представлена на рис. 2.4.

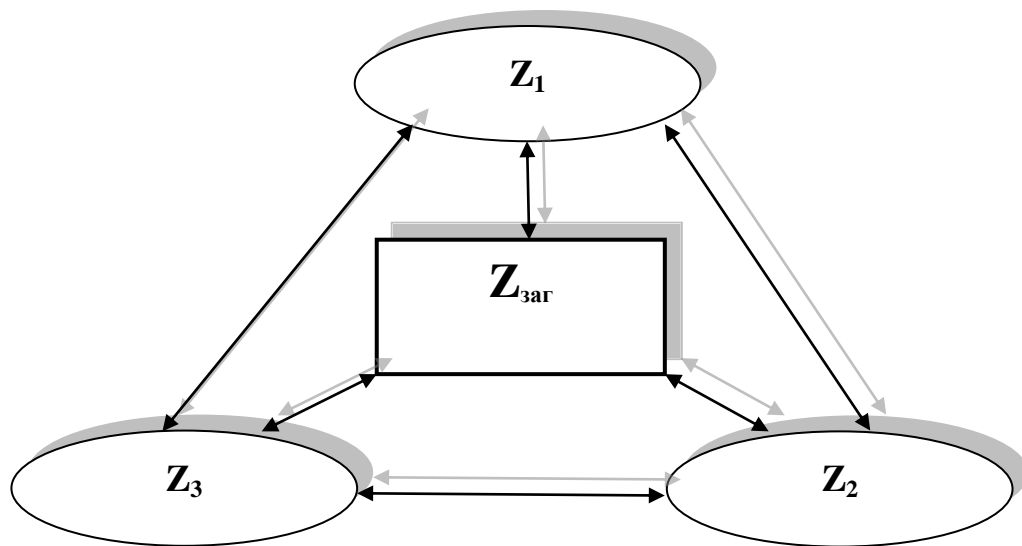


Рис. 2.4. Графічна модель інтегрального показника соціогуманітарного розвитку промислового підприємства

Джерело: розробила автор

Оцінку рівня соціогуманітарного розвитку промислового підприємства необхідно проводити з використанням як якісних, так і кількісних критеріїв. Тільки взаємозв'язана якісно-кількісна оцінка дозволить комплексно охарактеризувати рівень соціогуманітарного розвитку.

Модель якісної оцінки соціогуманітарного розвитку j -го промислового підприємства $[Z_{\text{заг}j}(t)]$ на певний момент часу $t = t_i$, має такий вид:

$$Z_{\text{заг}j}(t) = \{ Z_{j1}(t), Z_{j2}(t), Z_{j3}(t) \}, \quad t = t_i \quad (2.2)$$

де $Z_{j1}(t)$, $Z_{j2}(t)$, $Z_{j3}(t)$ – якісні оцінки відповідно комунально-побутового, медико-профілактичного й культурологічного обслуговування j -го промислового підприємства на певний момент часу $t = t_i$.

Аналіз економічної літератури показав, що існують різні підходи до якісної оцінки соціогуманітарного розвитку промислового підприємства [188]. На думку автора, у теорії й практиці найбільш часто використовується матричний підхід, що буде застосований у цьому випадку.

Матриця якісної оцінки соціогуманітарного розвитку промислового підприємства будується в такий спосіб. У наявній вибірці досліджуваних підприємств визначають середні значення по групах показників, що комплексно оцінюють рівень розвитку комунально-побутового, медико-профілактичного й культурологічного обслуговування працівників підприємства.

Після цього підприємства необхідно розділити на дві групи: ті, що мають значення по відповідних складових вище середніх [KZ_1 , KZ_2 , KZ_3] і групу, де значення нижче середніх [HZ_1 , HZ_2 , HZ_3] (табл. 2.8). Далі, підприємствам, що мають значення по всіх трьох показниках вище середніх, присвоюється значення «1», а тим, які мають значення нижче середніх, присвоюється значення «0». На перетинанні двох шкал записуються значення комплексних показників «1» або «0».

Таблиця 2.8

Критерії оцінки якості соціогуманітарного розвитку

№	Значення набору складових соціогуманітарного розвитку	Оцінка якості набору складових соціогуманітарного розвитку
1	$KZ_1 - KZ_2 - KZ_3$	Гарна
2	$HZ_1 - KZ_2 - KZ_3$ $KZ_1 - HZ_2 - KZ_3$ $KZ_1 - KZ_2 - HZ_3$	Задовільна
3	$HZ_1 - HZ_2 - KZ_3$ $KZ_1 - HZ_2 - HZ_3$ $HZ_1 - KZ_2 - HZ_3$ $HZ_1 - HZ_2 - HZ_3$	Погана

Джерело: розробила автор

Якщо підприємство має значення «1» для всіх складових $[Z_1, Z_2, Z_3]$, то значенню якісної оцінки соціогуманітарного розвитку підприємства присвоюється «високий» рівень. Якщо одне зі значень складових $[Z_1, Z_2, Z_3]$ дорівнює «0», то значенню якісної оцінки соціального розвитку присвоюється «середній» рівень. Якщо два будь-яких значення складових $[Z_1, Z_2, Z_3]$ рівні «0», то значення якісної оцінки вважається «низьким», якщо всі складові рівні «0», то значенню якісної оцінки присвоюється «катастрофічний» рівень.

На основі представлених у таблиці 2.8 критеріїв оцінки якості соціогуманітарного розвитку можна побудувати двохмірну матрицю якісної оцінки соціогуманітарного розвитку промислового підприємства, що представлена в таблиці 2.9.

Таблиця 2.9

**Матриця якісної оцінки соціогуманітарного розвитку
промислового підприємства**

Оцінка	$KZ_1 - KZ_2$	$KZ_1 - HZ_2$	$HZ_1 - KZ_2$	$HZ_1 - HZ_2$
KZ_3 високий	[1;1;1]	[1;0;1]	[0;1;1]	[0;0;1]
HZ_3 середній	[1;1;0]	[1;0;0]	[0;1;0]	[0;0;0]
		низький	низький	катастрофічний

Джерело: розробила автор

Безсумнівно, що якісні характеристики соціогуманітарного розвитку підприємства, навіть досліджені в динаміці за певний проміжок часу не завжди можуть дати об'єктивну оцінку його змін, тому що не відображають спрямованість протікання процесу у бік прогресу або регресу. Тому, після визначення якісної оцінки соціогуманітарного розвитку підприємства наступним етапом є розрахунок кількісної оцінки соціогуманітарного розвитку.

На нашу думку, найбільш доцільним для кількісної оцінки

соціогуманітарного розвитку підходить таксономічний метод, додатково перевагою якого є те, що оцінка інтегрального показника формуються в основному в діапазоні від 0 до 1 (чим ближче значення показника до 1, тим вищий рівень соціогуманітарного розвитку).

Алгоритм розрахунку інтегрального показника соціогуманітарного розвитку промислового підприємства з використанням таксономічного методу представлений на рис. 2.5, а зміст блоків представлений нижче.

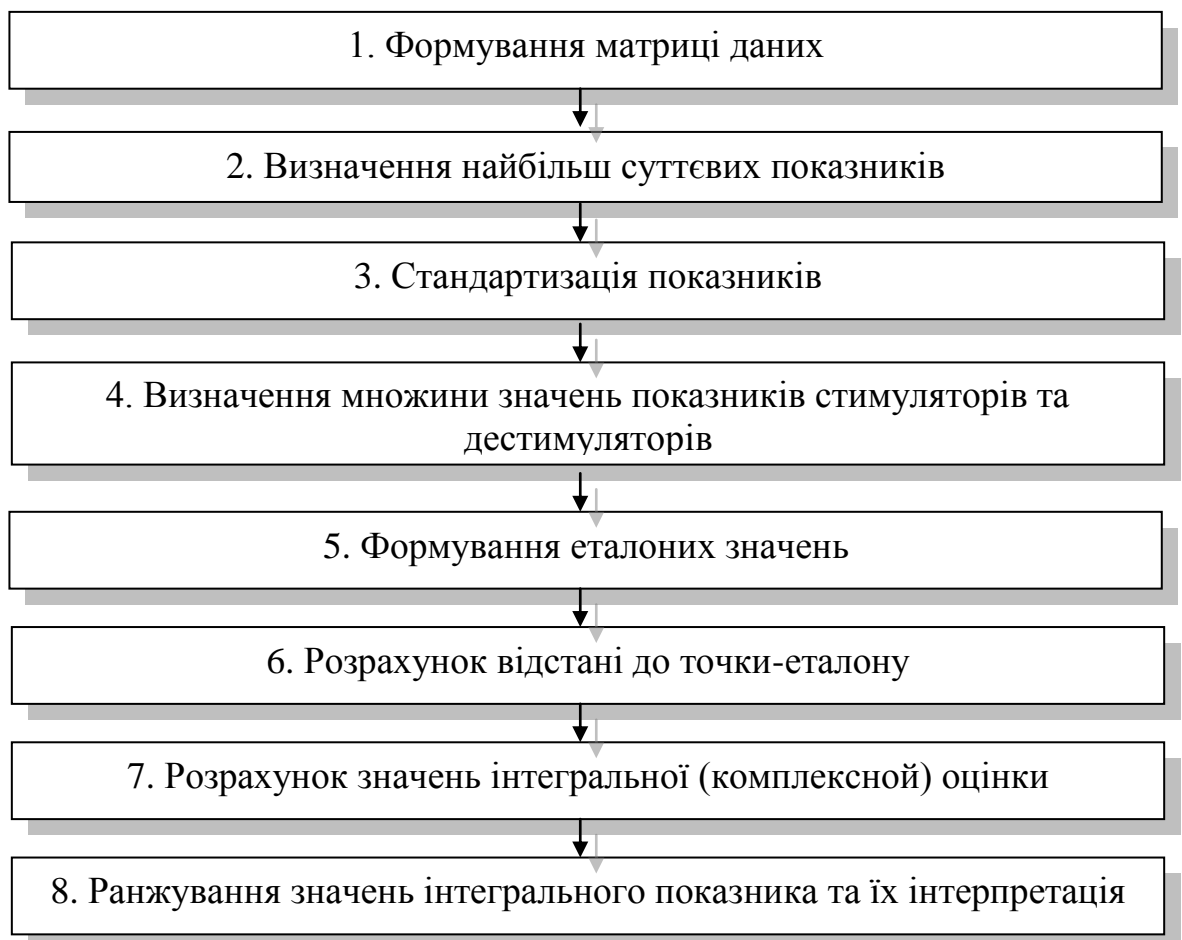


Рис. 2.5. Алгоритм розрахунку комплексного показника соціогуманітарного розвитку промислового підприємства

Джерело: сформувала автор на основі [188]

У блоці 1 формується матриця вихідних даних $X = (x_{ij})$:

$$X = \left\{ \begin{array}{cccccc} X_{11} & X_{12} & \dots & X_{1j} & \dots & X_{1n} \\ X_{21} & X_{22} & \dots & X_{2j} & \dots & X_{2n} \\ \dots & \dots & \dots & \dots & \dots & \dots \\ \dots & \dots & \dots & \dots & \dots & \dots \\ X_{m1} & X_{m2} & \dots & X_{mj} & \dots & X_{mn} \end{array} \right\} \quad (2.3)$$

На думку автора, можливі два варіанти позначення елементів матриці, i , відповідно, використання даної методики: 1) x_{ij} – значення j -го показника для i -го підприємства, $i=\overline{1,m}$ – кількість підприємств, $j=\overline{1,n}$ – кількість показників; 2) $i=\overline{1,m}$ – кількість i -их тимчасових інтервалів; $j=\overline{1,n}$ – кількість показників.

Перший варіант дає можливість зіставити рівні соціогуманітарного розвитку різних підприємств, другий - оцінити динаміку соціогуманітарного розвитку конкретного підприємства. У даній роботі використано другий варіант.

Таким чином, задана матриця, рядки якої характеризують соціогуманітарний розвиток одного підприємства по n різних показниках.

У блоці 2 визначається перелік показників, які найбільш істотно впливають на соціогуманітарний розвиток підприємства (див. додатки А, Б, В). Для визначення рівня соціогуманітарного розвитку можуть використовуватися не всі запропоновані показники. Наприклад, через маленький розмір підприємство може взагалі не мати соціальної інфраструктури, отже, дані показники не будуть враховуватися.

Для виключення з попереднього переліку показників, які виявляються неважливими для соціогуманітарного розвитку, можна скористатися коефіцієнтом (v_j), значення якого визначається по формулі:

$$v_j = S_j / \bar{x}_j, \quad (2.4)$$

де

$$S_j = \sqrt{\frac{1}{m} \sum_{i=1}^m (x_{ij} - \bar{x}_j)^2}, \quad (2.5)$$

$$\bar{x}_j = \frac{1}{m} \sum_{i=1}^m x_{ij}, \quad (2.6)$$

Потім варто перевірити нерівність:

$$v_j \leq \varepsilon, \quad (2.7)$$

де ε - наперед задана мала величина.

Якщо значення $v_j < \varepsilon$, то показники вважаються квазіпостійними й виключаються з подальшого дослідження.

При необхідності варто підкреслити важливість деяких показників. Для цього необхідно здійснити їхнє зважування за допомогою ієрархії. Це забезпечить посилення впливу одних показників при одночасному ослабленні інших.

Розрахунок коефіцієнтів ієрархії показників (визначення їхніх ваг) здійснюється по формулі:

$$w_i = v_j / \sum_{j=1}^n v_j, \quad (2.8)$$

де n - кількість показників, що залишилися після виключення квазіпостійних.

У блоці 3, через те, що показники, відібрані в остаточний перелік, мають різну розмірність, проводиться їхня стандартизація по формулі:

$$Z_{ij} = \frac{x_{ij} - \bar{x}_j}{S_j}, \quad (2.9)$$

де S_j й \bar{x}_j розраховуються по формулах 2.5 і 2.6 відповідно.

У блоці 4 проводиться диференціація показників. При цьому всі змінні необхідно розділити на стимулятори та дестимулятори. Основою такого розподілу являється характерний вплив кожного з показників на рівень соціогуманітарного розвитку підприємства. Показники, котрі впливають позитивно (стимулювання) на загальний рівень розвитку, називають стимуляторами, показники, які несуть негативний вплив, називають дестимуляторами. Серед показників-стимуляторів вибираються максимальні, а серед показників-дестимуляторів – мінімальні.

У блоці 5 формується вектор-еталон, який буде вважатися точкою P_0 з координатами $Z_{01}, \dots, Z_{0k}, \dots, Z_{0n}$, отриманими в такий спосіб:

$$Z_{ij} = \begin{cases} \max Z_{ik}, \text{ якщо } k \in I_1 \\ \min Z_{ik}, \text{ якщо } k \in I_2 \end{cases} \quad (2.10)$$

У блоці 6 розраховуються відстані між окремими спостереженнями (періодами) і точкою-еталоном. Відстань розраховується за формулою:

$$P_0 = \sqrt{\sum_{k=1}^n (Z_{ik} - Z_{0k})^2}. \quad (2.11)$$

Далі розраховується середня величина відстані між точками:

$$\bar{C}_0 = \frac{1}{m} \sum_{i=1}^m C_{i0}. \quad (2.12)$$

У блоці 7 проводиться розрахунок значень інтегральної (комплексної) оцінки. Розраховується середньоквадратичне відхилення:

$$S_0 = \sqrt{\frac{1}{m} \sum_{i=1}^m (C_{i0} - \bar{C}_0)^2}. \quad (2.13)$$

Величина C_0 розраховується по формулі:

$$C_0 = \bar{C}_0 + 2S_0. \quad (2.14)$$

І завершуються розрахунки визначенням інтегрального показника по формулі:

$$d_i = 1 - C_{i0}/C_0, \quad (2.15)$$

Показник d_i для кожного підприємства є кількісною оцінкою рівня соціогуманітарного розвитку кожної складової відповідно до даного набору показників.

$$U = \sqrt[3]{d_{\text{кп}} \times d_{\text{мп}} \times d_{\text{к}}} \quad (2.16)$$

де $d_{\text{кп}}$ - кількісна оцінка рівня соціогуманітарного розвитку складової «комунально-побутове обслуговування працівників промислового

підприємства»); $d_{мп}$ - кількісна оцінка рівня соціогуманітарного розвитку складової «медико-профілактичне обслуговування»; d_k - кількісна оцінка рівня соціогуманітарного розвитку складової «культурологічне обслуговування».

У блоці 8 отримані значення комплексної оцінки ранжуються й інтерпретуються.

Після закінчення розрахунків, дані кількісної оцінки необхідно об'єднати з результатами якісного аналізу, що дозволяє найбільш повно охарактеризувати рівень соціогуманітарного розвитку промислового підприємства і його тенденції. Після об'єднання результатів кількісної і якісної оцінок можна побудувати графік, що відобразить зміну значень комплексної оцінки рівня соціогуманітарного розвитку підприємства в часі. На підставі описаного, можна зробити висновок, що комплексна оцінка дозволяє виявити напрямок і характер змін у соціогуманітарному розвитку підприємства.

Представлена в даній методиці матриця дає можливість наочно представити рівень соціогуманітарного розвитку конкретного підприємства, установити причини такого стану, визначити ступінь близькості підприємства до соціогуманітарної катастрофи, що, на думку автора, дає можливість для вибору найбільш ефективних заходів щодо соціогуманітарного розвитку саме в тих напрямках, які вимагають втручання в першу чергу.

Напрямок заходів щодо соціогуманітарного розвитку підприємства, на думку дисертанта, повинен враховувати положення підприємства в матриці значень рівня якісної оцінки соціогуманітарного розвитку й повинен бути спрямований на усунення найбільш негативних чинників і посилення впливу найбільш прогресивних.

На думку автора, можливе групування (ранжування) різних підприємств по рівнях їх соціогуманітарного розвитку не тільки по формах власності, але й по розмірах підприємства.

Логічно, що малі підприємства мають менше можливостей для соціогуманітарного розвитку, тому питома вага багатьох показників для них повинна відрізнятися від аналогічних для великих підприємств.

Наприклад, дрібні підприємства, як відзначалося вище, можуть не мати соціальної інфраструктури (часто так і буває), не проводити додаткових заходів (крім обов'язкових відрахувань) щодо соціального захисту й соціального забезпечення своїх працівників. Отже, дані показники в моделі оцінки рівня соціогуманітарного розвитку малих підприємств можуть не враховуватися.

З іншого боку, в дрібних фірмах легше оперувати соціально-психологічним кліматом, мотивами трудової діяльності, соціальною структурою колективу, враховувати побажання й можливості кожного працівника по створенню умов для найбільш повного задоволення потреб працівників. Таким чином, для малих підприємств розрахунок інтегрального показника соціогуманітарного розвитку також доцільний.

Відповідно до представленої методики розрахунок комплексної оцінки рівня соціогуманітарного розвитку промислового підприємства здійснюється за такими складовими: комунально-побутове обслуговування, медико-профілактичне та культурологічне обслуговування.

Розрахунки оцінки рівня соціогуманітарного розвитку були проведені для трьох підприємств Тернопільської області за п'ять останніх років. Результати розрахунків представлені в таблиці 2.10.

Таблиця 2.10

Оцінка рівня соціогуманітарного розвитку промислових підприємств Тернопільської області

Підприємство	Рік	Комплексний показник			Таксономічний коефіцієнт рівня соціогуманітарного розвитку
		комунально-побутове обслуговування	медико-профілактичне обслуговування	культурологічне обслуговування	
ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»	2009	0,33	0,21	0,08	0,18
	2010	0,24	0,22	0,46	0,29
	2011	0,37	0,10	0,43	0,25
	2012	0,20	0,36	0,42	0,31
	2013	0,73	0,09	0,76	0,37
ТДВ «Булат»	2009	0,12	0,38	0,36	0,25
	2010	0,19	0,37	0,36	0,29
	2011	0,40	0,39	0,41	0,40
	2012	0,12	0,17	0,19	0,36
	2013	0,20	0,82	0,84	0,52
ПАТ ТРЗ «Оріон»	2009	0,15	0,26	0,06	0,13
	2010	0,16	0,47	0,50	0,34
	2011	0,41	0,18	0,70	0,37
	2012	0,42	0,38	0,69	0,48
	2013	0,47	0,44	0,56	0,49

Джерело: склали і розрахували автор

Динаміка рівня соціогуманітарного розвитку промислових підприємств Тернопільської області представлена на рисунку 2.6.

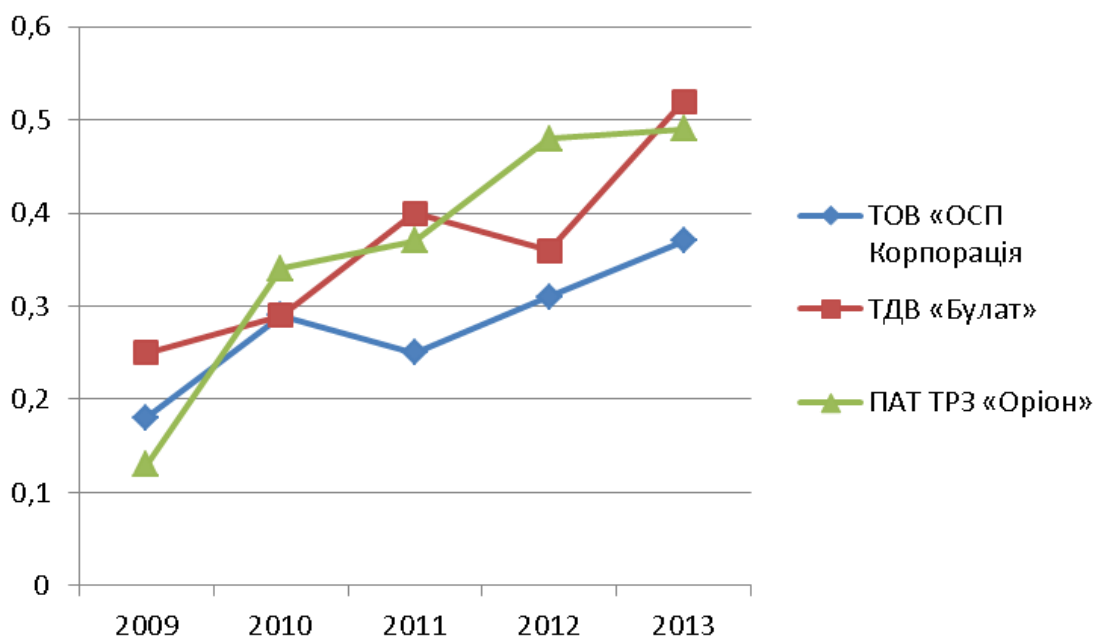


Рис. 2.6. Комплексна оцінка рівня соціогуманітарного розвитку промислових підприємств Тернопільської області

Даний графік можна прокоментувати наступним чином: Коефіцієнт рівня соціогуманітарного розвитку усіх підприємств характеризується незначною динамікою з тенденцією до покращення. У 2013 році даний показник для підприємств ТДВ «Булат» та ПАТ ТРЗ «Оріон» знаходився на рівні 0,5, що свідчить про середній рівень соціогуманітарного розвитку даних підприємств. Слід зазначити, що чим ближчий даний показник до 1, тим вищий рівень соціогуманітарного розвитку, тому його фактичне значення на рівні 0,3 – 0,5 говорить про те, що підприємства мають проблеми у сфері комунально-побутового, медико-профілактичного та культурологічного обслуговування. У свою чергу, це свідчить про необхідність забезпечення достатньої кількості коштів на соціогуманітарні потреби працівників.

Одним з головних чинників, що впливають на ефективність управління соціогуманітарним розвитком промислових підприємств є досягнутий у даному регіоні рівень життя населення. Під рівнем життя розуміють рівень добробуту населення, споживання матеріальних благ і послуг, сукупність

умов і показників, що характеризують ступінь задоволення основних життєвих потреб. У свою чергу, добробут – це ступінь забезпеченості людей життєвими благами, засобами до існування.

Уявлення про те, що виробництво більшої кількості товарів і послуг є найкращим шляхом підвищення рівня життя і вирішення інших соціально-економічних завдань є деякою мірою однобічним. Рівень життя може бути відносно низьким при високих показниках економічного зростання. Отже, традиційні макроекономічні показники не є адекватними характеристиками розвитку суспільства у всьому його різноманітті.

Дослідженнями джерел зростання матеріального багатства, проведеними в найбільш розвинутих країнах, встановлено, що сукупність знань і кваліфікації населення (людський чинник) є принципово важливим джерелом такого зростання. Отже, освіта, наука, охорона здоров'я повинні розглядатися не як споживаючі і невиробничі сфери, а як сукупність галузей економіки, стан яких є найважливішим чинником соціально-економічного розвитку. Виходячи з визнання ролі людського чинника і благополуччя самої людини як мети економічного розвитку, від рівня життя варто перейти до якості життя. Якість життя як узагальнююча соціально-економічна категорія містить у собі не тільки рівень споживання матеріальних благ і послуг, але і рівень задоволення духовних потреб, здоров'я, тривалість життя, умови навколишнього середовища, морально-психологічний клімат, душевний комфорт.

Для оцінки рівня соціогуманітарного розвитку промислових підприємств в роботі розрахований індекс регіонального людського розвитку Львівської, Тернопільської і Хмельницької областей відповідно до методики, поданої в підрозділі 1.3.

Прийнято індекс людського розвитку (ІЛР) колективу підприємства ідентифікувати з ІЛР регіону (таблиця 2.11.). Ми вважаємо, що такий підхід не зовсім правомірний, тому що є підприємства слабкі і сильні, це буде як середній коефіцієнт доходу заможного і бідного. Ми взяли декілька іншої

підхід: прийняли ряд чинників як зовнішнє середовище діяльності колективів промислових підприємств поділивши їх на середовище прямого та непрямого впливу.

Таблиця 2.11.

Індекс людського розвитку трудових колективів промислових підприємств Львівської, Тернопільської і Хмельницької областей, 2013 рік

Критерії		Львівська область	Тернопільська область	Хмельницька область
Відтворення населення	Індекс	0,7148	0,7375	0,7157
	Ранг	9	1	8
Соціальне середовище	Індекс	0,7170	0,6894	0,5100
	ранг	1	2	9
Комфортне життя	Індекс	0,6186	0,5740	0,5097
	Ранг	6	15	24
Добробут	Індекс	0,5632	0,4755	0,6125
	ранг	19	24	13
Гідна праця	Індекс	0,5710	0,5197	0,5415
	Ранг	13	25	20
Освіта	Індекс	0,8253	0,7774	0,8380
	Ранг	13	22	5
Індекс регіонального людського розвитку	Індекс	4,0100	3,7735	3,7275
	Ранг	3	10	14

Джерело: складено автором на основі [130]

Таким чином, проведена оцінка індексу людського розвитку в промислово розвинутих регіонах показала, що Львівська область лідирує за рівнем розвитку соціального середовища – 0,7170 і рівнем комфортного життя – 0,6186. Тернопільська область характеризується найбільшим рівнем відтворення населення – 0,7375 і високим рівнем соціального середовища – 0,6894. Хмельницька область лідирує за рівнем освіти – 0,8380.

У цілому, найбільшим індексом людського розвитку характеризується Львівська область – 4,0100. Однак ці показники не відображають складності, мінливості та невизначеність зовнішнього середовища.

При більш докладному розгляді впливу зовнішнього середовища на діяльність підприємства треба усвідомлювати, що характеристики середовища різноманітні і пов'язані з багатьма чинниками.

Чинники середовища прямого впливу обумовлюють і безпосередньо впливають на виробничі процеси підприємства, а також мають на собі вплив підприємства. До таких чинників слід віднести – гідна праця, добробут, комфортне життя, рівень освіти населення.

Чинники середовища непрямого впливу зазвичай більш складні, хоча не впливають на промислові процеси так помітно. Їх важливість можна побачити в довгостроковій перспективі, вони можна сказати формують перспективний розвиток підприємств. До цих чинників відносяться – відтворення населення, соціальне становище.

Добробут населення можна розглядати як одну з найважливіших соціальних категорій, що формується під впливом усіх без винятку суб'єктів економічних відносин. Його підвищення має бути пріоритетним напрямом державної соціально-економічної стратегії, зокрема спрямованої на реалізацію основ соціально-орієнтованої ринкової економіки.

Зниження реальних доходів населення і поширення бідності в період проведення ринкових реформ – це результат не тільки падіння рівня промислового виробництва і високої інфляції, але і наслідок відсутності ефективних механізмів соціальної адаптації підприємств до нових умов. Підсилилася диференціація населення по різних соціальних групах, а також залежно від професійної належності. Безумовно, таке становище призвело до поглиблення соціальної нестабільності в суспільстві і колективах промислових підприємств, а також до зниження трудових стимулів.

Серед досліджуваних промислових підприємств вказаних вище областей підприємства Хмельницької області мають найвищий індекс матеріального добробуту населення (додаток Г).

За індексом рівня комфортного життя населення лідирує Львівська область. Тут найкращий стан навколишнього середовища найвищий рівень

реалізованих населенню послуг (додаток Д).

Перша половина ХХІ ст. за прогнозами економістів, філософів і соціологів, повинна бути часом освіти й інформації. Зростання інтелектуального потенціалу суспільства, задоволення сучасних потреб людини в одержанні освітніх послуг є складовими цілями державної політики у сфері освіти.

Безперечним лідером за рівнем освіти населення є Хмельницька область (додаток Є).

У період глибокої і системної економічної кризи проблеми поліпшення умов життя населення, створення умов для повноцінного відтворення й ефективного функціонування трудового потенціалу стають головними. Це пов'язано з тим, що від економічної стагнації найбільше страждає особистий чинник виробництва, а втрати досягнутих параметрів умов життя населення можуть бути настільки значущими, що процес відтворення людського потенціалу змінює знак із плюса на мінус, тобто приводить до його глибинної деградації. Індекс добробуту населення, як і індекс розвитку ринку праці, у промислово розвинутих регіонах знаходиться на низькому рівні. Це є соціально небезпечним явищем, що не тільки масштабно руйнує продуктивні сили суспільства, а й небезпечно дестабілізує соціально-політичну ситуацію в країні.

В умовах переходу до ринкової економіки, на жаль, не створений реально функціонуючий ринок праці як регулятор ціни робочої сили. Цей ринок знаходиться в зародковому стані і його розвиток стримується рядом об'єктивних чинників, таких як низька мобільність трудових ресурсів (наприклад через відсутність розвинутого ринку житла, низьку платоспроможність населення) тощо.

Водночас функціонування ефективного ринку праці, безперечно, є необхідним елементом ринкової економіки. Від того, наскільки успішно функціонує економіка, у якій фазі економічного циклу вона знаходиться, якою є поведінка основних суб'єктів ринку – працівника і роботодавця,

залежить попит на робочу силу і її пропозицію, а, відповідно, і рівень безробіття.

Проте формування ринку праці як складової ринкових відносин в Україні тільки починається. Поки що він існує лише статистично, є сукупністю регіональних і локальних ринків, не розвинута його інфраструктура, слабо діють механізми саморегулювання. Кризові явища в економіці не могли не відбитися на сучасному стані ринку праці в Україні, характерними рисами якого є:

- спад економічної активності населення. Чисельність економічно активного населення скоротилася більш ніж на 50 тис. чол. і становить близько 50 % загальної чисельності населення;

- зміна структури зайнятості з одночасним її скороченням. Спостерігається міграція працівників з державного сектора економіки в недержавний, значних обсягів досягла нерегламентована зайнятість населення (за експертними оцінками, вона охоплює близько 500 тис. чол.);

- значно знизився попит на робочу силу. Попит на робочу силу скоротився майже в 4 рази. У результаті спостерігається значний кількісний і якісний дисбаланс між попитом та пропозицією на ринку праці. У середньому на 1 робоче місце претендують 3-4 чоловіки, збільшується розрив між зареєстрованим і реальним безробіттям;

- зростають масштаби прихованого безробіття. Загальна чисельність безробітних у прихованій формі становить не менше ніж 0,3 млн чол., а рівень прихованого безробіття дорівнює приблизно 25%;

- змінюються соціально-демографічні і професійні характеристики безробітних. Серед тих, хто звертається до служб зайнятості, близько 70 % становлять жінки і майже 35 % – молодь до 28 років з вищою освітою.

Величина індексів розвитку ринку праці в досліджуваних областях значно нижча від величин інших індексів, що характеризують рівень людського розвитку. Найгірший рівень розвитку ринку праці у Тернопільській області – 0,5197 (25 ранг), не набагато краще становище у

Хмельницькій – 0,5415 (20 ранг) і Львівській – 0,5710 (13 ранг) областях. Ці показники підтверджують український незадовільний стан розвитку інфраструктури ринку праці і відсутність ефективної державної політики в цій сфері (додаток Ж).

Як відомо, мета проведених у країні реформ – побудова соціально-орієнтованої ринкової економіки. Тому основними цілями фінансування людського розвитку є:

- створення кожному дієздатному громадянину умов, що дають йому змогу працюю і наполегливістю підтримувати власний добробут;
- посилення адресної соціальної підтримки з боку держави, у першу чергу, слабо захищених груп населення;
- здійснення комплексних заходів і спеціальних програм у сфері оплати праці і пенсійного забезпечення, політики зайнятості;
- реформування соціогуманітарної сфери на основі розумного поєднання принципів платності і безкоштовності послуг охорони здоров'я, освіти, культури;
- формування нової житлової політики, загальнодержавного ринку житла, стимулювання всіх видів економічно ефективного житлового будівництва, зміна порядку оплати населенням житла і комунальних послуг.

В умовах формування ринкових відносин сфера охорони здоров'я в Україні, що раніше була орієнтована на бюджетну підтримку і не мала необхідного комерційного потенціалу, опинилася зараз у кризовій ситуації. Застаріле медичне обладнання, відсутність коштів на його відновлення і придбання лікувальних медикаментів, низький рівень оплати праці медичного персоналу й інші проблеми, що зумовлені як об'єктивними труднощами перехідного періоду, так і прорахунками в проведенні реформ і їх безсистемністю, призвели до значного зниження рівня медико-профілактичного обслуговування населення. Ця проблема загострюється внаслідок загального погіршення умов життя більшості населення, зростання рівня захворюваності, тенденції до розвитку небезпечних для націй епідемій

тощо.

Результати аналізу стану фінансування медико-профілактичних установ у даних областях показали, що з державного бюджету на охорону здоров'я реально виділяється (за останні 3 роки) менше ніж 50 % коштів від обсягу запланованих. В Україні розмір коштів, що виділяються на забезпечення функціонування і розвиток системи охорони здоров'я, коливається в межах 3-4 % від ВВП і не досягає показника, який Всесвітня організація охорони здоров'я вважає нижньою границею фінансування, нижче від якої охорона здоров'я є неієздатною (6,5% ВВП).

Крім того, існуюча мережа закладів охорони здоров'я неадекватна реальним потребам населення, а наявні ресурси використовуються неефективно. Головними причинами цього є: відсутність чіткого організаційно-економічного механізму формування і використання ресурсного потенціалу системи охорони здоров'я в умовах становлення ринкових відносин, зокрема, незадовільна координація з боку органів управління охорони здоров'я діяльності медико-профілактичних установ; відсутність багатоканальної системи фінансування охорони здоров'я і збереження залишкового принципу, відсутність дієвих стимулів щодо реструктуризації медичної допомоги і раціонального використання ресурсів тощо.

Сфера екологічної безпеки формує обличчя країни, її місце у світовому просторі. Залежність людини від навколишнього середовища існувала завжди, але сьогодні зростання масштабів господарювання руйнує природні умови життя людини. Реалізація суспільних потреб тісно пов'язана з виробничою активністю. На відміну від розвинутих країн світу, Україна залишається державою, де зберігається екстенсивний тип розвитку економіки, що неминує веде до нераціонального природокористування.

Ринкова трансформація економіки України відбувається в

екстремальних екологічних умовах. Україна серед європейських держав має найвищий інтегральний рівень антропогенного навантаження на навколишнє середовище. Деградаційні процеси в навколишньому середовищі негативно впливають на стан здоров'я населення й ефективність суспільного виробництва, зокрема, середньорічні втрати ВВП внаслідок погіршення екологічних умов становлять 10-15 %.

У цілому для країни характерні глибинні диспропорції загальнодержавних і регіональних економічних інтересів, невідповідність між розміщенням природно-ресурсного і соціально-економічного потенціалу, що зростає, науково-технічна і технологічна відсталість.

В умовах трансформації суспільства особливого значення набувають питання формування нової еколого-економічної політики держави, визначення її ролі в системі ринкових відносин. Ситуація ускладнюється тим, що відбувається руйнування старих державних структур, а правова основа і досвід формування цілісної системи постійного розвитку країни практично відсутні. Тому, починаючи рух шляхом економічних реформ, насамперед, необхідно розібратися в системі здійснення еколого-економічної політики держави, визначити стан, у якому перебуває сфера охорони навколишнього середовища, можливі напрями забезпечення пріоритетності її розвитку і наукові підходи до її дослідження.

В умовах глобалізації, що посилює диспропорції в рівнях прогресу економічно розвинутих і інших країн, серед причин, що стримують повноцінне формування трудового, зокрема інтелектуального потенціалу, особливе місце займають несприятливі тенденції сучасного демографічного розвитку. При цьому глобалізаційні й економічні процеси певним чином взаємодіють з особливостями демографічного розвитку тих або інших країн. Зокрема, безпосередній вплив глобалізації на демографічні процеси полягає в перерозподілі і використанні інтелектуального потенціалу країн, що стали на

шлях самостійного розвитку і ринкових реформ, у його переході з менш розвинутих регіонів світу в більш розвинуті.

Для України і ряду інших постсоціалістичних країн, що характеризуються негативним приростом населення, такий стан речей призводить до ще більшого загострення демографічної кризи. Загалом, у більшості країн з перехідною економікою економічна і демографічна кризи тісно пов'язані між собою і посилюють одна одну, що негативно позначається на формуванні майбутнього потенціалу суспільства.

Крім того, незадовільний стан економіки, велике соціальне напруження в країні, забруднення навколишнього середовища призвели до підвищення рівня захворюваності населення і погіршення його психологічного стану, що у першу чергу негативно позначилося на демографічній ситуації і процесах відтворення населення.

З огляду на винятково важливу роль розвитку народонаселення в становленні трудового потенціалу, кожне суспільство змушене проводити адекватну сучасному моменту демографічну політику, спрямовану на досягнення бажаного рівня розвитку кількісних і якісних параметрів цього потенціалу. При цьому суспільство, якому властива трансформація всієї системи соціогуманітарних і економічних відносин в умовах зростаючого дефіциту трудового потенціалу, має орієнтуватися не стільки на припинення зменшення чисельності населення, скільки на пріоритетний розвиток його якісного, зокрема інтелектуального компонента, здатного забезпечити досягнення цілей і завдань подальшого прогресивного розвитку суспільства.

Активна участь підприємств в процесі управління соціогуманітарною сферою через реалізацію принципу соціальної відповідальності дає змогу формування сприятливого для життя і розвитку людини середовища.

Висновки до розділу 2

За результатами проведених у другому розділі дисертаційної роботи аналізу літературних джерел та сучасного стану управління соціогуманітарним розвитком в умовах промислового підприємства можна сформулювати наступні висновки:

1. На промислових підприємствах України фінансування соціогуманітарної компоненти господарської діяльності здійснюється за «залишковим» принципом і ставиться в залежність від темпів зростання матеріального виробництва. Про це свідчать показники величини витрат на згадані потреби проаналізованих промислових підприємств. Так, незважаючи на деяке збільшення обсягів соціальних витрат протягом останніх трьох років, їх величина по відношенню до доходів підприємств знаходиться на неприпустимо низькому рівні. Це пояснюється спадом виробництва та збуту продукції, відсутністю інвестування та фінансових можливостей. Власне ці обставини обумовили розпродаж об'єктів соціогуманітарної сфери. В цих умовах представляється доцільним удосконалення механізму управління соціогуманітарною компонентою господарської діяльності промислового підприємства.

2. Сформовано перелік чинників зовнішнього (рівень і ефективність соціального захисту населення з боку держави – 20%, рівень державної підтримки розвитку соціогуманітарної інфраструктури підприємств – 16,5%, доступність кредитних ресурсів – 12,6%, рівень податкового тиску – 8,5%) і внутрішнього середовища (механізм формування і використання фонду соціогуманітарного розвитку – 19%, застосовувана система оплати праці і матеріального стимулювання на підприємстві – 15,6%, ефективність використання економічного потенціалу підприємства – 17,8%, розвиненість соціогуманітарної інфраструктури – 11,7%), які справляють негативний вплив на ефективність управління розвитком промислових підприємств. Управління впливом чинників зовнішнього та внутрішнього середовища на

результативність управління соціогуманітарним розвитком промислових підприємств дає змогу реалізувати заходи для мінімізації негативного впливу цих чинників, використовувати потенційні можливості підвищення соціальної ефективності функціонування промислових підприємств. Як результат, можна очікувати на підвищення рівня середньомісячної заробітної плати, тривалості життя працюючих на промислових підприємствах, питомої ваги кваліфікованих працівників, рівня економічної активності населення, індексу умовного здоров'я ін.

3. Застосування методичного підходу до комплексної оцінки рівня соціогуманітарного розвитку промислового підприємства, що включає оцінку рівня комунально-побутового, медико-профілактичного та культурологічного обслуговування працівників промислового підприємства дозволить вчасно виявити ознаки прогресу або сповільнення соціогуманітарного розвитку промислового підприємства.

4. Аналізуючи стан соціогуманітарного розвитку на окремо взятому промисловому підприємстві, необхідно враховувати загальноекономічну ситуацію, що склалася в країні, регіоні, де розташовані підприємства. Життя працівників складається не тільки з робочого часу, вони також користуються громадським транспортом, закладами сфери обслуговування, охорони здоров'я та інше. Проведена оцінка індексу людського розвитку трудових колективів промислових підприємств Львівської, Тернопільської і Хмельницької областей показала, що найбільшим індексом людського розвитку характеризується Львівська область. За досліджуваний період покращилися показники демографічного розвитку, розвитку ринку праці і матеріального добробуту населення, але водночас погіршилися умови проживання населення, якість комунально-побутового та культурологічного обслуговування, стан системи охорони здоров'я і соціальної сфери, знизився рівень освіти населення.

Основні положення даного розділу викладено в публікаціях: [141, 143, 146, 147, 149]

РОЗДІЛ 3

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ СОЦІОГУМАНІТАРНОЮ КОМПОНЕНТОЮ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

3.1. Формування засад організаційно-економічного механізму удосконалення управління розвитком соціогуманітарної компоненти господарської діяльності промислового підприємства

Наукове управління в умовах соціогуманітарної сфери загалом так і комунально-побутового, культурологічного і медико-профілактичного обслуговування трудових колективів промислових підприємств зумовлено масштабністю проблем, необхідністю комплексного підходу до їхнього вирішення, накопиченням величезних людських та матеріальних ресурсів.

Управління - це чутливий інструмент, який залежить від ряду зовнішніх чинників, зокрема, державного устрою, типу власності, зрілості ринку ін., кожен з яких вимагає наявності відповідної системи управління, обумовленої новою метою і завданнями по її досягненню.

Як відомо управління починається зі збору, обробки та аналізу інформації. Інформаційна ланка – початкова і найважливіша в управлінському циклі. Чим більше зібрано об'єктивної і своєчасної інформації, чим глибшому аналізу вона піддана, тим вищою є ймовірність вироблення та прийняття оптимального управлінського рішення

Керівник має займатись безпосередньо іншими етапами управлінського циклу і передусім виробленням, на підставі зібраної та обробленої інформації, управлінського рішення. Думати – ось головне покликання провідника, адже від правильно прийнятого ним рішення залежить кінцевий результат. Чим складніший об'єкт управління, чим масштабніший характер проблеми, чим триваліший термін дії рішення, тим вагоміші очікувані результати (позитивні чи негативні).

Процес прийняття рішень припускає використання на практиці теорій раціональних рішень, психологічної, сполученої і ігор. В основу теорії раціональних рішень покладений визначений алгоритм дій (логічний або за допомогою програмного забезпечення машинних систем), тоді як психологічну теорію побудовано на знаннях, досвіді, інтуїції і способі мислення (логічному або латеральному).

В управлінській практиці при розробці і прийнятті колективних рішень рекомендується використовувати різноманітні методи, наприклад, «мозкової атаки», колективного обговорення і дискусії, голосування «за – проти», ділової гри, групової динаміки, ситуаційного аналізу та ін.

Аналіз невиконаних рішень свідчить, що причини можуть бути різні: рішення було погано сформульовано, неясною була його мета, воно залишилось незрозумілим для підлеглих, не були створені умови для його виконання, підлеглі не були зацікавлені у його виконанні.

Забезпечення усіх цих питань складає етап планування та організації виконання рішення.

В процесі управління велике значення має фаза планування реалізації управлінських рішень (друга фаза процесу управління), в межах якої визначаються способи, шляхи, форми роботи, вибір виконавців, конкретизація задач та інше.

Документом, що забезпечує організаційно-правову сторону і механізм виконання системою управлінських рішень є план реалізації, який дозволяє:

- розподілити працю щодо виконання конкретного рішення між всіма фахівцями відповідно до займаних посад і службових обов'язків;
- вибрати оптимальний варіант досягнення цілі, найбільш ефективні шляхи, способи, форми і методи роботи;
- підвищити дисципліну, відповідальність кожної посадової особи.

Прийняте управлінське рішення перед запуском, крім плану реалізації (перша умова запуску рішення), потребує дотримання другої умови –

доорганізації системи з урахуванням специфіки його розв'язання. В цьому і полягає зміст 3-ої технолого-функціональної фази процесу управління.

Забезпечивши умови «запуску» рішення на виконання (розробку плану і доорганізацію системи), апарат управління і колектив приступають до безпосередньої реалізації 4-ої та 5-ої технолого-функціональних фаз процесу управління, що передбачають виконання таких функцій, як регулювання та контроль.

В управлінській практиці стосовно системи медичної допомоги використовують шість форм регулювання діяльності системи, кожна з яких має свої цільові призначення, особливості і правила:

- співбесіди з фахівцями і посадовими особами;
- колегії або медичні ради;
- збори колективу чи співробітників;
- ділові наради;
- обходи;
- виїзди на місце.

Регулювання системи передбачає внесення визначених коректив у її діяльність в межах конкретного рішення, що може призвести до певної ентропії (хаосу) у функціонуванні останньої та зниження авторитету керівника. Тому слід підкреслити – сам факт корекції не є дестабілізуючим чинником і не впливає на авторитет керівника. Але часті, не завжди продумані, а також несвоєчасні корективи, можуть систему дестабілізувати.

Не менш важливим є кінцевий етап управлінського циклу – контроль за виконанням прийнятих рішень. Навіть добре рішення, не доведене до завершення, може не дати очікуваних результатів і тим скомпрометувати сам процес управління. Висока якість контролю – неодмінна риса наукового управління.

Культура управління обіймає велике коло питань: культуру технології процесу управління, культуру інформаційного забезпечення, культуру документального забезпечення, питання спеціальної компетенції провідника

в галузі економічних знань, менеджменту, маркетингу, технології виробництва.

Керівник має спиратись на засади загальної культури, професійної деонтології, психології управління, передусім соціальної психології, ділових стосунків, риторики, дотримуватись певного стилю в управлінській роботі, застосовувати мотиваційні механізми.

Керівник має вирізнятись своєю компетентністю, володіти організаторськими здібностями, мати авторитет у підлеглих, вміло поєднувати в управлінні інтелектуальний та вольовий компоненти, бачити далі буденного та очевидного, вміти охопити суть взаємозв'язків, властивих явищу, продукувати оригінальні ідеї та рішення, знайти можливість реорганізації системи заради її більш ефективного функціонування. Керівник має бути ініціативним, показувати особистий приклад сумлінної праці. Для досягнення оптимальних результатів важливо правильно стимулювати працю колективу. Керівник має для цього кілька стимулів: матеріальні, моральні та примусові.

Важливо їх вміло поєднувати, орієнтуючись головне на матеріальні та моральні стимули та застосовуючи примусові в крайньому випадку.

В Україні можна виокремити три основні ієрархічні рівні управління охороною здоров'я: базовий, регіональний та державний.

Базовий рівень – основний в системі медико-профілактичної допомоги. Тут зосереджені її первинна та вторинна ланки. Вони структурно об'єднані. Тут зосереджується 90% амбулаторно-поліклінічної і 80% стаціонарної допомоги. Від якості та ефективності управління на цьому рівні залежать практично результати діяльності усієї системи.

Управлінська діяльність базового рівня спрямовується на розвиток окремих спеціалізованих видів медико-профілактичної допомоги, за кожний з яких відповідає головний фахівець (штатний, що працює в складі управління або позаштатний, як правило, головний лікар відповідного міського спеціалізованого закладу).

Регіональний (обласний) рівень управління охороною здоров'я за своєю суттю мало чим відрізняється від базового. Провідними фігурами обласних управлінь охорони здоров'я також є головні фахівці.

До центральних органів відноситься Міністерство охорона здоров'я, яке несе відповідальність за стан і розвиток медико-профілактичної допомоги.

Інформацію, необхідну для контролю, підрозділяють на медико-статистичну (про здоров'я, кадри, матеріальну базу, діяльність медичних установ), економічну (фінансову) і науково-медичну інформацію про матеріально-технічне і лікарське забезпечення. Міністерство охорони здоров'я має в структурі управління й відділи, які здійснюють організаційно-методичну, статистичну і планово-фінансову діяльність, координують роботу з підготовки і удосконалення кадрів.

Успішному здійсненню реформ в охороні здоров'я може сприяти впровадження принципів менеджменту і маркетингу, економічних і соціально-психологічних методів в управлінні закладами охорони здоров'я.

Рівень соціогуманітарного розвитку підприємств – це одна з найважливіших соціальних категорій, що формується під впливом взаємодії всіх без винятку суб'єктів економічних відносин. Його підвищення (соціальний прогрес) може бути пріоритетним напрямом державної соціально-економічної стратегії, зокрема спрямованої на реалізацію основ соціально-орієнтованих ринкової економіки. Категорія «рівень соціогуманітарного розвитку промислових підприємств» у широкому значенні виражається сукупністю умов і відносин, що визначають життя, працю, побут та інтелектуально-культурний розвиток працівників даного підприємства (організації, установи), характеризує досягнутий в колективі на певний проміжок часу рівень задоволення різних потреб людей (не тільки фізичних, а й соціальних, інтелектуальних, духовних), а також визначає й оцінює реальні економічні джерела та соціально-правові гарантії забезпечення життєдіяльності й подальшого розвитку виробничих колективів. Рівень соціогуманітарного розвитку підприємств залежить не

тільки від рівня реальних доходів і обсягів фактичного споживання працівниками матеріальних і духовних благ, а й від рівня розвитку в суспільстві самих потреб у життєвих благах. Це категорія багаторівнева, у її структурі можна виділити три основні складові: інтегрований, соціально-диференційований і персоніфікований рівні соціогуманітарного розвитку. Іншими словами, ця категорія може характеризувати, відповідно, сукупний рівень соціальної захищеності трудового колективу в цілому, окремих соціальних груп або окремо взятого працівника.

Ця категорія акумулює широкий спектр соціально-економічних відносин, що виявляються через багаторівневу систему індикаторів стану й умов життєдіяльності членів колективів промислових підприємств. Поєднуючи в собі характеристику всіх сторін і компонентів життєдіяльності працівників, рівень соціогуманітарного розвитку стає своєрідним мірилом ефективності соціально-економічної діяльності підприємства. Безумовно, важливого значення набуває проблема адекватної оцінки основних складових категорії «рівень соціогуманітарного розвитку промислових підприємств» – з одного боку, потреб окремої особи, соціальних груп або колективу в цілому, а з іншого – можливостей для реалізації цих потреб.

Достовірно визначити рівень соціогуманітарного розвитку неможливо, якщо не використовувати дієвого механізму збору, обробки й аналізу широкого спектра інформації, що характеризує всі без винятку сторони життєдіяльності колективу. За умови чітко визначеної та досить повної системи показників, забезпечення об'єктивної оцінки динаміки цих показників можна не тільки спостерігати за тенденціями соціогуманітарного розвитку, а й активно впливати на його темпи як у кількісному, так і в якісному плані. Головною метою вдосконалення системи соціогуманітарного управління є підвищення рівня соціальної ефективності й соціального ефекту функціонування підприємства. Під соціальним ефектом варто розуміти задоволення як матеріальних, так і духовних потреб людей. На макрорівні соціальним ефектом є задоволення потреб більшості членів суспільства. На

мікрорівні – задоволення потреб працівників підприємства.

Соціальний ефект, що є метою соціальної ефективності, характеризується розмаїтістю і кількістю споживаних благ і послуг. Варто розрізняти бажаний і реальний соціальний ефект. Повне задоволення всіх потреб є бажаним соціальним ефектом. Але не всі потреби можуть бути задоволені, тому реальний соціальний ефект нижчий від бажаного.

На реальний соціальний ефект вирішальний вплив справляє економічний стан підприємства, рівень розвитку виробництва. Чим економічно більш розвинуте і стабільне підприємство, тим більше можливостей для досягнення реального соціального ефекту. Але в існуючій системі ринкових відносин це не відбувається автоматично, тому що засобами досягнення соціального ефекту служать не тільки економічні результати виробничо-господарської діяльності (дохід, прибуток тощо), а й система виробничих відносин, і, в першу чергу, характер власності на засоби виробництва, а також вплив держави на розвиток економіки. Більше того, соціальний ефект залежить головним чином від соціально-економічних відносин [118].

Рівні економічного і соціального ефекту залежать один від одного. Можливі два типи зв'язків між соціальними й економічними результатами: перший тип – соціальні результати є метою, а економічні – засобами їх досягнення, другий тип – економічні результати є метою, а соціальні – засобами їх досягнення. Для сучасних ринкових відносин в Україні характерним є другий тип взаємозв'язку.

Водночас у результаті проведених досліджень і за результатами Всесвітньої конференції з соціального розвитку (Копенгаген, 1995) світовому співтовариству було запропоновано перемістити акценти із забезпечення темпів економічного зростання на стабільний розвиток людини і, на цій базі, сформулювати нові цілі розвитку. Подібна переорієнтація поставила перед наукою нові завдання. В їх основі лежить принцип, відповідно до якого економіка існує для розвитку людей, а не люди для розвитку економіки.

Таким чином, критерієм соціальної ефективності є всебічний вільний розвиток більшості населення.

Специфіка соціальної ефективності й особливі форми її прояву не дають змоги однозначно застосовувати принцип «максимум результату при мінімумі витрат». Проте соціальна ефективність сама по собі не реалізується, а потребує витрат. Чим більше коштів виділяється на соціальні потреби (підготовка і перепідготовка кадрів, поліпшення здоров'я, підвищення культурного і загальноосвітнього рівня людей тощо) і чим раціональніше вони використовуються, тим вища соціальна ефективність.

Дослідження свідчать про те, що високу соціальну ефективність має те виробництво, у якому не порушуються соціальні стандарти. Під соціальними стандартами розуміють вимоги, дотримання яких забезпечує найбільш сприятливі умови для життєдіяльності. Як відмічає Космарова Н.А. [72], одні соціальні стандарти визначають величину заробітної плати, інші – умови, у яких знаходяться працівники підприємства (безпека, освітленість, температура тощо), треті характеризують умови життя за межами підприємства (забезпеченість житлом, медичними послугами тощо). Вони повинні бути орієнтирами, до яких необхідно прагнути при проведенні заходів щодо підвищення економічної ефективності виробництва, щоб вони були соціально обґрунтованими і прийнятними. Соціальна ефективність залежить від здатності суспільства здійснювати основні напрями соціального прогресу. Вона виявляється у відносинах між основними класами, суспільними групами, націями, містом і селом і т. д. Напрямами підвищення соціальної ефективності є: поліпшення матеріально-технічного розвитку, вдосконалення соціальних відносин, організація й управління суспільною роботою, задоволення матеріальних і духовних потреб працівників ін.

Оскільки соціальна ефективність виробництва в основному формується на мікрорівні, необхідно більш детально розглянути сутність соціальної ефективності підприємства. Соціальна ефективність – це багатогранна, багатопланова категорія економічної науки, тому що вона включає різні,

іноді не порівнянні між собою, потреби людей, які з розвитком цивілізації розширюються й ускладнюються і які повинні реалізовуватися, якщо суспільство бажає плідно розвиватися, тобто соціальні результати мають полівалентний характер. Але, незважаючи на різнобічну спрямованість потреб людей, кінцевою метою життєдіяльності людини є всебічний її розвиток як особистості.

Усебічний вільний розвиток здібностей людини є критерієм соціальної ефективності. Саме виходячи з цього критерію визначаються чинники, що становлять зміст цієї характеристики діяльності підприємства і показники, що характеризують її рівень на тому або іншому етапі розвитку виробництва.

Виходячи з полівалентного характеру чинників, кількісне визначення соціальної ефективності єдиним показником ускладнено. Необхідно враховувати й той факт, що індивідуальна соціальна оцінка конкретного соціального результату може варіювати в дуже широкому діапазоні.

В умовах ринкової економіки відносини між найманими робітниками і підприємцями будуються на принципово новій основі. Мета підприємця – це успіх на ринку і, відповідно, одержання максимально можливого прибутку при мінімумі витрат (у тому числі й на персонал). Наймані робітники намагаються одержати більшу матеріальну винагороду при меншому обсязі виконуваних робіт. Таким чином, визначення взаємовигідного компромісу між очікуваннями найманих робітників і інтересами підприємців є головним завданням ефективної системи стимулювання працівників у ринковій економіці.

Соціогуманітарні механізми управління повинні бути привабливі й вигідні для обох сторін (і для підприємства, і для найманого робітника). Вони повинні бути пов'язані зі способами досягнення соціальних цілей суспільства не тільки економічними, організаційно-адміністративними способами мотивації людської поведінки, а й безпосередньо: шляхом визначення соціальних цілей, підвищення якості життя, підвищення соціальної зрілості суспільства, його окремих структур і насамперед керівників. Соціальні

механізми відповідно до вимог об'єктивних закономірностей (зростання ролі соціального чинника) багато в чому визначають змістовий аспект управління і задають вектор розвитку всім іншим методам впливу. Наприклад, поряд з економічним стимулюванням сьогодні широко використовується стимулювання творчою працею, більшою соціальною захищеністю, якістю соціального впливу, почуттям соціальної причетності до справ фірми тощо (рис. 3.1.). Проте в перспективних механізмах управління соціогуманітарним розвитком промислових підприємств за Н.А.Космаровою відсутня комплексність управління соціогуманітарною сферою, яка включає комунально-побутове, культурологічне та медико-профілактичне обслуговування трудових колективів.

Серед способів мотивації виділяють уселяння, переконання, наслідування, залучення, примус, спонування та ін. Цілями застосування соціально-психологічних механізмів є забезпечення зростаючих соціогуманітарних потреб людини, її всебічний гармонічний розвиток і підвищення на цій основі трудової активності особистості й ефективної діяльності колективів.

Психологічні механізми управління спрямовані на регулювання відносин між людьми шляхом оптимального підбору й розміщення персоналу. До них належать методи комплектування малих груп, гуманізації праці, професійного підбору і навчання тощо. Методи комплектування малих груп дають змогу визначити оптимальні кількісні і якісні відносини між працівниками з урахуванням психологічної сумісності. До методів гуманізації праці належать використання психологічного впливу кольору, музики, виключення монотонності роботи, розширення творчих процесів і т. д. Методи професійного підбору і навчання спрямовані на професійну орієнтацію і підготовку людей, що за своїми психологічними характеристиками найбільше відповідають вимогам виконуваної роботи.



Рис. 3.1. Перспективні механізми управління соціогуманітарним розвитком промислових підприємств та напрями їх використання

У цілому до соціогцуманітарних і психологічних механізмів управління належать способи керуючого впливу, що спираються на об'єктивні закони соціогцуманітарного розвитку й закони психології. Об'єктом впливу тут є соціогцуманітарні і психологічні процеси на рівні народонаселення, виробничого колективу або його структурної ланки, окремого працівника.

Однак, безумовно, одними з ключових є соціогцуманітарні механізми стимулювання працівників. Можна виділити ряд принципів, яким повинна відповідати застосовувана на підприємстві система соціогцуманітарних механізмів стимулювання: потрібно виявити матеріальні й нематеріальні потреби співробітників, необхідно в повному обсязі інформувати співробітників про надані їм соціальні пільги, а також про їх додатковий, понад державні пільги, характер; надані соціальні пільги повинні бути економічно виправдані і застосовуватися тільки з урахуванням бюджету і можливостей підприємства; соціальні пільги, що вже надані працівникам державою, не повинні застосовуватися на підприємстві; система соціальних пільг повинна бути зрозумілою співробітникам – кожен співробітник повинен знати, за які заслуги він отримує ту або іншу пільгу.

Організаційно-економічний механізм стимулювання розвитку соціогцуманітарної сфери промислового підприємства (рис.3.2), у якому активуються соціальні, трудові та ін. чинники: зниження плинності кадрів, стимулювання працівників до ефективної і якісної праці, зниження профспілкової активності, запобігання страйкам, залучення й закріплення на підприємстві кваліфікованих кадрів. Для цього необхідна взаємна відповідність цілей і потреб співробітників і цілей підприємства, вироблення особливої психології в співробітників, (ефект ототожнення себе зі своїм підприємством), підвищення продуктивності, ефективності і якості праці і готовності співробітників до ефективної роботи на благо підприємства, соціальний захист співробітників на більш високому рівні, ніж це передбачено законодавством, створення позитивного мікроклімату в

трудовому колективі, створення в суспільстві позитивного іміджу про підприємство.



Рис. 3.2. Організаційно-економічний механізм стимулювання розвитку соціогуманітарної сфери в умовах промислового підприємства

Джерело: розробила автор на основі [74]

Соціальні пільги в грошовому вираженні несуть у собі принцип, аналогічний грошовій винагороді. До таких пільг може бути віднесене право придбання для співробітників акцій підприємства за зниженою ціною. Тим самим досягається мета залучення найманого робітника в співволодіння підприємством, що формує в працівників почуття господаря, дбайливе ставлення до майна підприємства. Форми участі найманого робітника в капіталі підприємства можуть бути різними. Це і безкоштовні акції, і звичайні акції зі знижкою на певний відсоток від ринкового курсу акцій, і привілейовані акції без права голосу на загальних зборах акціонерів.

Крім того, до соціальних пільг у грошовому виразі належать різні виплати працівникам до особистих свят, скажімо, з нагоди 10-, 20-, 30-річного і т. д. ювілеїв службової діяльності на підприємстві в поєднанні зі спеціальною відпусткою. Причому розмір виплат і тривалість додаткової відпустки можуть залежати від стажу роботи на підприємстві. До подібного роду пільг відноситься надання керівникам і особливо обдарованим інженерно-технічним працівникам службових автомобілів, персональних кабінетів ін.

Забезпечення співробітників додатковою пенсією по старості також має істотну стимулюючу роль для співробітників. Працівники дорожать своєю роботою, знаючи, що після виходу на пенсію вони одержать від підприємства додаткову підтримку.

Серйозну стимулюючу роль, особливо в часи криз і інфляції, несе в собі надання співробітникам права користування закладами соціогуманітарної сфери підприємства. Такі соціогуманітарні послуги можна поділити на чотири групи: організація харчування співробітників, забезпечення житлом і пільгами з його придбання, організація медико-профілактичної допомоги, соціально-консультативна допомога. Витрати на організацію харчування співробітників зазвичай працівник і підприємство ділять між собою. Працівник оплачує тільки заготівельну вартість продуктів, а підприємство оплачує інші витрати на організацію харчування (заробітна плата кухарів, утримання приміщення їдальні і т. д.). Таким чином, співробітник оплачує 1/3 витрат на харчування, а підприємство бере на себе 2/3 витрат, що залишилися. Безумовно, вирішення житлових проблем співробітників під силу тільки великим підприємствам. Проте такий механізм стимулювання забезпечує тривалу роботу на підприємстві і значно знижує плінність кадрів. Особливо це актуально в Україні, де житлова проблема є найбільш важко розв'язуваною для широких верств населення. Існують різні варіанти реалізації цього механізму. Так, наприклад, підприємство будує житло, а квартири здає співробітникам за пільговими низькими цінами. При

цьому співробітник має можливість поступово за час роботи на підприємстві викупити житло за пільговою ціною і, таким чином, вирішити житлову проблему. Підприємство також може надати співробітникові іпотечну позику під низький відсоток для купівлі житла.

Організація медико-профілактичної допомоги включає прикріплення співробітників до установ охорони здоров'я і надання їм необхідної медичної допомоги за рахунок організації. Крім того, підприємство може організувати соціально-консультативну допомогу для тих співробітників, у кого є які-небудь проблеми, що потребують втручання психолога, юриста або якихось інших фахівців. Юридична служба підприємства може надавати консультативну допомогу співробітникам з різних правових питань. Співробітникам, які страждають психічними розладами, показують погані результати роботи або мають проблеми в сімейному житті, може бути надана допомога психолога.

Варіантами соціальної допомоги сім'ям і організації дозвілля працівників можуть бути створення власних дитячих садків для дітей співробітників, відновлення на посаді матерів, що звільнилися з роботи для догляду за дитиною, організація різних культурних і фізкультурно-оздоровчих заходів, організація для дітей співробітників підприємства новорічних ялинок, екскурсій і т. д.

Як нематеріальний метод стимулювання використовується чинник вільного часу. Це «гуманітарний» стимул до праці. Тут можливі три варіанти:

1. Надання співробітникам додаткової відпустки. Відпустка зазвичай надається за специфічну працю або за особливі умови праці, коли вони відрізняються від нормативних за санітарними, гігієнічними і трудовими нормами (шкідливі умови праці, ненормований робочий день і т. д.). Додаткова відпустка компенсує працівникам високі витрати фізичної або розумової енергії.

2. Робота за вільним графіком. Суть цього варіанта полягає в тому, що працівникові надається право самому визначати режим роботи (час

початку, закінчення і тривалості робочого дня). Природно, що робота за вільним графіком не повинна порушувати ходу виробничого процесу і викликати зниження ефективності і якості виконуваних робіт. Тому таким правом можуть наділитися тільки перевірені і дисципліновані працівники, що вміють раціонально планувати свій робочий день. Так, вільні графіки широко й ефективно застосовуються в західноєвропейських країнах. Наприклад, їх використовують 75 % фірм Франції, 69 % фірм Нідерландів, 66% фірм Швеції.

3. Скорочення тривалості робочого часу за рахунок його економії в результаті високої продуктивності праці. Стимулююча функція полягає в зацікавленості працівників у зниженні втрат робочого часу, підвищенні ефективності і якості виконуваної роботи. Можливі два варіанти заохочення працівників за зекономлений робочий час. Перший – матеріальний, другий – чинник вільного часу. У першому випадку працівник одержує колективну премію за зниження витрат на оплату праці у вартості готової продукції. В другому випадку зекономлений робочий час приєднується до відпустки, наданій у зручний для працівника вільний час.

На сьогодні у світовій практиці набуває розвитку нова концепція соціальної політики на підприємстві, що називається кафетерійною. Її суть полягає в тому, що підприємство надає своєму співробітникові певний кошик соціогуманітарних пільг на визначену суму, з якого він може самостійно вибрати ті або інші соціогуманітарні пільги в межах існуючого бюджету, тобто скласти для себе так зване «соціогуманітарне меню».

Таким чином, ринкова організація стимулювання ефективності і якості праці не повинна обмежуватися тільки заходами матеріальної винагороди, а враховувати й соціогуманітарні чинники, забезпечувати зацікавленість працівника в успіху організації. Застосування гнучких соціогуманітарних пільг і компенсацій – один з дієвих механізмів стимулювання працівників, що має набувати все більшого застосування з розвитком соціально-орієнтованої ринкової економіки.

3.2. Визначення стратегії соціогуманітарного розвитку промислового підприємства

Посилення трансформаційно-адаптивних процесів в економіці України до вимог ЄС неминує ставити питання удосконалення управління соціогуманітарним розвитком в умовах промислових підприємств та його функції планування у ряд пріоритетних.

Організація планування соціогуманітарного розвитку промислових підприємств служить реалізації означеної мети. Необхідно зазначити, що соціально-економічна нестабільність у суспільстві характерна для України у весь період державної незалежності. Боротьба підприємств за виживання в новому ринковому середовищі відсунули питання планування соціогуманітарного розвитку на підприємствах на другий план. Проте це не означає, що необхідність такої роботи втратила свою актуальність.

Загалом, соціогуманітарному плануванню на підприємстві має передувати комплексне соціологічне дослідження колективу, метою якого може бути вивчення соціальної структури працівників, виявлення її слабких і сильних ланок, визначення напрямів удосконалення. Вивченню підлягають питання ставлення людей до праці та відпочинку, чинники привабливості й непривабливості праці на підприємстві в цілому й у кожному його підрозділі зокрема.

В цьому процесі особливу увагу необхідно приділяти: вивченню ступеня змістовності праці, її умов і рівня оплати, плинності кадрів, дисципліни праці, ціннісних орієнтацій у колективі. Соціологічне дослідження завершується розробкою науково обґрунтованих рекомендацій щодо зміни соціальних параметрів трудового колективу, а також конкретних пропозицій стосовно різних напрямів роботи в колективі підприємства. Подібні рекомендації і пропозиції стають основою соціогуманітарного планування на поточний період (рік) і перспективу (3-5 років і більше).

Як відомо, соціогуманітарне планування – це система методів і засобів

планомірного управління розвитком трудового колективу як соціальної спільності, цілеспрямоване регулювання соціогуманітарних процесів і розвитку соціальних відносин на рівні колективів.

До складання плану соціогуманітарного розвитку підприємства доцільно розробляти, так звані, соціальні паспорти підприємств. Соціальний паспорт підприємства являє собою сукупність показників, що відображають стан і перспективу соціогуманітарного розвитку. У ньому характеризуються: соціальна структура колективу підприємства, його функції, умови праці, забезпеченість працівників житлом, дитячими дошкільними установами, підрозділами соціальної інфраструктури на самому підприємстві. У соціальному паспорті відображаються внутрішні колективні відносини, соціальна активність працівників та інші питання. Дані із соціального паспорта використовуються при розробці плану соціогуманітарного розвитку. На додаток до планів соціогуманітарного розвитку можуть розроблятися спеціалізовані соціальні програми, такі, наприклад, як «Умови праці» «Здоров'я», «Жіноча праця», «Молодь», «Житло» та ін. Планування соціогуманітарного розвитку промислових підприємств забезпечує зростання соціальної ефективності, що поряд з економічною ефективністю є найважливішою передумовою й умовою благополуччя підприємства і його працівників.

Нами пропонується розуміти під плануванням соціогуманітарного розвитку сукупність науково обґрунтованих заходів, завдань, показників по всьому комплексу соціальних та гуманітарних проблем, реалізація яких сприяє найбільш повному задоволенню комунально-побутових, медико-профілактичних та культурологічних потреб працюючих, що сприятиме ефективному функціонуванню трудового колективу. У центрі уваги в даному випадку є не вироблена продукція, а людина як виробник і споживач, як соціально активна особистість.

В умовах підвищення організації, наприклад, медико-профілактичного обслуговування працівників промислових підприємств в нинішніх умовах

крім планування використовується програмування.

Управлінські рішення, що приймаються при програмуванні, на основі обробки та аналізу інформації, суттєво різняться – від усних розпоряджень до цільових комплексних програм, що визначають стратегію і тактику розвитку соціогуманітарної сфери. Розробка та організація виконання планів та програм є важливою функцією управління, яка в залежності від рівня досконалості забезпечує його ефективність.

Під програмно-цільовим плануванням соціогуманітарного розвитку промислового підприємства, в наших умовах, слід розуміти сукупність методів розробки плану, що реалізують логіку планування від мети та завдань, оцінки ситуації, виявлення проблем до управлінських рішень з його реалізації. У цьому процесі за загальною методикою здійснюється оцінка ситуації, виявляється і окреслюється проблема, чітко визначається її кінцева мета, навколо якої формується планова програма вирішення. При цьому забезпечується система планових заходів, здатних призвести до втілення мети, за відповідних ресурсів.

Програма є втіленням комплексності в плануванні. Ця її риса містить в собі величезну перевагу, яка дозволяє в кожному конкретному випадку вирішити принаймні два основних завдання: по-перше, здолати вузькофахові інтереси, применшити децентралістські тенденції; по-друге, ліквідувати нерівномірність розвитку окремих складових або підрозділів, що заангажовані програмою.

При цьому розподіл ресурсів між окремими складовими здійснюється згідно того вкладу, який вони вносять в реалізацію програми.

Отже, програма, за нашим переконанням, – це комплекс взаємопов'язаних завдань та адресних заходів соціального, економічного, наукового, матеріально-технічного, організаційного характеру, що об'єднані єдиною метою та термінами виконання, і спрямовані на вирішення цих завдань та заходів із визначенням необхідних для цього ресурсів та їх джерел.

Загальними рисами усіх програм, наприклад, знову ж таки в галузі охорони здоров'я, незалежно від їх змісту та обсягу, є: спрямованість на мету або кінцевий результат; підпорядкування усіх заходів та дій, що здійснюються в рамках програми, цьому кінцевому результату або меті; наявність в програмі системи показників, що мають кількісне і якісне визначення, оскільки не всі кінцеві результати можуть бути визначені числом; об'єднання під спільним керівництвом та управлінням усіх закладів і виконавців, незалежно від їхньої приналежності, від початку і до закінчення здійснення програми; чіткий розподіл прав, обов'язків і відповідальності між закладами, виконавцями та орієнтація їх на результат кінцевий та результати проміжні; суворя координація та взаємозв'язок функцій окремих ланок як по вертикалі, так і по горизонталі; узгодження програм з планами або іншими програмами, якщо вони в чомусь перетинаються; гнучка система управління, що максимально відповідає особливостям програми та наближена до виконавців.

Цільові комплексні програми в галузі охорони здоров'я доцільно класифікувати по термінах виконання: довготривалі (7-10 років), короткотермінові (1-2 роки) та проміжні (3-6 років) та по значимості, що передбачають в системі охорони здоров'я суттєві зрушення, часткові зрушення та вдосконалення. З огляду на потреби практики їх доцільно поділяти згідно предметно-змістовних ознак:

- програми організаційні, що спрямовані на розвиток охорони здоров'я загалом або окремих її підсистем чи підрозділів, наприклад, створені спеціалізованих служб тощо;

- програми управлінські, спрямовані на розвиток системи управління загалом або її окремих підсистем чи елементів, наприклад, впровадження сучасної обчислювальної техніки, системи контролю за виконанням управлінських рішень тощо;

- програми розвитку окремих медичних закладів.

В програмно-цільовому плануванні доцільно передбачити наступні,

адаптаційні до Європейських вимог, стадії:

- пізнавальну або інформаційну – це вивчення ситуації, визначення сьогоденного і, по можливості, майбутнього стану системи, виявлення проблем, ресурсів та перспектив;
- цільову – визначення головної мети, її розмежування на підцілі, побудова т. з. «дерева цілей»;
- стратегічну – вироблення стратегії реалізації цілі, розробка і окреслення заходів, засобів та шляхів досягнення стратегії і в кінцевому підсумку мети (цілі);
- організаційну – створення системи або сукупності організацій, що необхідні для реалізації програми з підсистемою управління;
- реалізаційно-практичну – здійснення програми системою відповідних організацій;
- підсумкову – підведення результатів виконання програм.

Приставаючи до розробки цільових комплексних програм, необхідно спочатку визначити відповідність існуючої структури управління та організації медичної допомоги програмно-цільовим засадам планування. Для цього необхідно:

- вивчити зміст програмно-цільового планування та досвід його реалізації не лише в галузі охорони здоров'я, а й в інших галузях національної економіки;
- дослідити організаційну структуру системи, яку передбачається вдосконалити, та можливий варіант застосування програмно-цільового планування.

При цьому слід вивчити права, обов'язки, основні функції та порядок прийняття рішень, що склались в різних підсистемах системи та в її окремих компонентах; визначити характер управління, зокрема питання узгодження діяльності окремих компонентів системи, нормативні затрати робочого часу на виконання різноманітних функцій і встановити особливості системи, що мають бути враховані при складанні програм; вивчити досвід щодо

вдосконалення існуючої системи планування та управління.

Слід наголосити, що достовірність та аргументованість пропозицій щодо реалізації програмно-цільового планування зростатимуть, якщо будуть використані кількісні оцінки ефективності організаційних заходів, що торкаються планування та управління.

Стержнем або ядром програми виступає мета, для досягнення якої обґрунтовується комплекс різноманітних заходів, що й складає основу програми або її зміст.

Якщо характеризувати структуру програми, то в ній слід виокремити чотири основні підрозділи або блоки:

1. Цільовий (сюди належать ціль, завдання, вихідні дані, наукове обґрунтування програми);
2. Структурний або заходи реалізації програми;
3. Ресурсний, що включає детальну розробку ресурсів, необхідних для здійснення програми;
4. Плановий, що включає основні дані програми у вигляді систем планових показників, виконавців окремих заходів, строків виконання. В плановій розробці досягається поєднання програми з планом. Програма являє собою плановий документ і реалізується через план.

Після попереднього аналізу висхідних даних та прогнозування з допомогою відповідних наукових методів встановлюється цільова структура або ієрархія (дерево) цілей, в якій головна мета поступово деталізується, досягаючи завдань, що можуть мати чітке кількісне визначення.

Розробка системи завдань, що у підсумку призводить до встановлення їхньої ієрархії, повинна задовольняти основним вимогам системного аналізу.

Разом з тим, слід пам'ятати, що одне і те ж саме завдання може опинитись на різних гілках цільового дерева, внаслідок чого в ньому може існувати декілька однотипних вторинних, третинних та інших відгалужень. Якщо об'єднати однакові завдання, що «обслуговують» різні цілі вищого рівня, то дерево цілей змінить свій класичний вигляд, оскільки в ньому

з'являться гілки, що переплітаються. Крім того, окремі гілки дерева можуть мати різну «довжину», бо не всі завдання вищого рівня можуть бути однаково представлені завданнями на нижчих рівнях ієрархії.

В міру деталізації завдань зростає ступінь їх кількісного значення, яка в решті може характеризуватись якимось одним показником. Проте в охороні здоров'я не всі завдання можуть бути кількісно обраховані, як і чітко встановлена їхня пріоритетність та рівень значимості. Ця та деякі інші методичні проблем структуризації завдань досі не отримали загального теоретичного обґрунтування, тому вони повинні вирішуватись в процесі практичної реалізації програм. Нерідко цільова розробка спирається на вивчення закономірностей розвитку, інтуїцію, евристичні підходи та прийоми.

В цих умовах важливо, щоб цільова орієнтація програми розроблялась працівниками, що уособлюють інтегративні функції в охороні здоров'я. Йдеться передовсім про співробітників оргметодкабінетів та оргметодвідділів, фахівців із соціальної медицини, управління та економіки охорони здоров'я. Це дозволить не лише об'єктивно відобразити інтереси реалізаторів конкретної програми, а й забезпечить узгодження цілей різних програм та їхню можливу взаємодію. Принаймні працівник в галузі соціальної медицини та управління охороною здоров'я має очолити групу, що займається розробкою та реалізацією цільової програми. Крім того, в групі обов'язково мають бути представлені фахівці з планування, економісти, математики та фахівці з проблеми, що розробляється. Чисельність групи залежить від обсягу робіт та рівня програми.

Основу структурної розробки програми складає перелік та зміст заходів щодо її здійснення. Варто використовувати мереживні моделі реалізації заходів. Заходи можуть бути спрямовані як на суттєву перебудову існуючої системи, так і на її поступову модернізацію. Заходи організаційного характеру орієнтуються на вдосконалення організаційних форм і методів управління, моделювання процесів управління, підготовку і прийняття

рішень із широким застосуванням орг- та електронно-обчислювальної техніки. Не виключено створення нових закладів, необхідних для безпосереднього здійснення програми.

В свою чергу покликання ресурсної розробки полягає у визначенні видів та обсягу ресурсів, необхідних для реалізації структурної частини програми. При цьому ресурсна розробка має сильний зворотній вплив на її структурну розробку.

В плановому розділі програми вказуються терміни виконання заходів та склад виконавців.

Нерідко замість побудови «чистої» ієрархії завдань, заходів та ресурсів здійснюється комплекс операцій, які створюють ланцюг: завдання – заходи – ресурси, тобто зразу створюється сукупне програмне дерево.

Дерево цілей поступово об'єднує дерево заходів та дерево ресурсів.

На всіх стадіях розробки програми, починаючи від первинного аналізу і закінчуючи прогнозами, а також на всіх стадіях впровадження, експлуатації та вивчення її результатів виключне значення має наукове забезпечення. Бажано, щоб те наукове забезпечення ґрунтувалось на матеріалі, тісно пов'язаному з місцем та особливостями конкретної програми, хоча зовсім не виключається широке використання різноманітних наукових джерел та передового досвіду. Все це має використовуватись для обґрунтування критеріїв програми, пошуку оптимальних організаційних рішень, розрахунку ресурсних витрат, інформаційного забезпечення у вигляді інформації статистичного та нормативного характеру.

Найбільш виразно наукове забезпечення програми виявляється в розробці багатоваріантних планових рішень, оцінці та відборі найоптимальніших з них.

Гарні результати може дати застосування організаційного експерименту на базі типового обслуговуючого закладу. Якщо заклад для експерименту підібрано вдало, використовується той заклад неодноразово, вага результатів значно посилюється. Після перевірки в умовах експерименту

програма може бути розповсюджена в більш широкому просторі.

Для забезпечення програми потрібна не лише власне інформація, а й організаційні та технічні засоби її збору, обробки, передачі та використання. Тому не випадково інформація відноситься до ресурсів програми.

Розробка програми завершується складанням програмної документації. Типовий склад документації не регламентований, в кожному конкретному випадку її склад формується у висхідному завданні.

В силу згаданих обставин, в промислових підприємствах України, виникає необхідність їх докорінної реорганізації. Це зумовлює потребу розробки та реалізації таких цільових комплексних програм: – «Охорона здоров'я та медико-профілактичне обслуговування трудових колективів в умовах промислових підприємств» тощо.

Необхідно відзначити, що за останні десять років загальні витрати держави на охорону здоров'я збільшилися в чотири рази. Але чи дало це нам хоча б відчутне «кількісне» покращення, не кажучи вже про якісне? Тому сьогодні головне – це зміна концептуальних підходів до функціональної медицини, які у нас, нажаль, залишаються ще досі радянськими. І, насамперед, зміна схеми використання наявних коштів і ресурсів медичної інфраструктури. Які дії були б адекватною відповіддю на комплекс проблем, що склалися в медицині?

По-перше, це зміна співвідношень складових медицини. І справа не тільки в пріоритеті профілактики над лікуванням. В нашій медицині існує колосальний перекіс функцій різних її складових порівняно із західними системами. Так, 80 % громадян в Україні передовсім звертаються по допомогу до стаціонарних лікувальних закладів – тобто клінік, близько 15 відсотків – до закладів спеціального амбулаторного лікування і лише 5 % – до поліклінік, які в західних системах є саме первиною ланкою медицини, де 90 відсотків проблем вирішуються саме на первинному рівні.

У результаті ми маємо не тільки перевантаження однієї ланки і неефективне використання іншої, а загалом неефективну систему охорони

здоров'я. Клініки переповнені людьми, більша частина яких могла б лікуватися амбулаторно. На Заході лікування в стаціонарних клініках – це справді тяжкі випадки, коли іншого виходу не має. Основне ж навантаження на себе бере первина ланка – поліклініки і сімейні лікарі.

По-друге, перегляду потребує схема фінансування медицини. Бо вона побудована відповідно до наведеного розподілу функцій. Комплексні зміни вже перезріли в системі медичної освіти. Держава витрачає величезні кошти на підготовку незатребуваних фахівців. Водночас є об'єктивний дефіцит тих лікарів, які дійсно потрібно.

По-третє, ключовим моментом реформи має стати децентралізація медичної системи. Тобто завдання фінансувати і контролювати надання послуг у сфері охорони здоров'я покладається на місцеві (обласні, районні, міські) ради. Саме вони мають бути основними суб'єктами проведення соціальної політики держави з досить широкими повноваженнями в галузі медичного забезпечення.

Існують колосальні вади у відносинах власне органів влади та медичних закладів. В наших умовах – це повна залежність медиків від органів влади, регламентоване «зверху» використання коштів.

У західних країнах існує інший підхід – держава виступає як «замовник послуг», муніципальні медичні заклади – виконавці замовлення. Тобто, вони працюють в рамках певного контракту, маючи серйозний рівень самостійності. Держава в свою чергу забезпечує систему матеріальної мотивації та бонусів для персоналу. Такі «бізнес-відносини» вже вимагають запровадження системи кваліфікованого менеджменту в державній медицині.

Цивілізована практика свідчить, що основним шляхом адаптації бюджетної моделі охорони здоров'я до умов ринкової економіки є інститут медичного страхування. Модель загального медичного страхування, яка передбачатиме певний обсяг стандартних послуг для кожного, вже давно перетворилась на звичайну практику всіх цивілізованих країн. Проте, запроваджуючи систему медичного страхування в Україні, потрібно чітко

визначити його спрямованість. Якою б сильною не була спокуса перетворити його на комерційну діяльність, медичне страхування не може розглядатися як один з напрямків бізнесу, що має на меті отримання прибутку.

Вітчизняна система медичного страхування повинна будуватися на засадах соціальної ідеології, сутність якої полягає у тому, що доступ людини до медичних послуг не повинен ставитися в залежність від рівня її доходів, її внеску в суспільний добробут. Запропонований підхід в жодному разі не заперечує створення фондів добровільного медичного страхування та приватного сектора, проте, як свідчить практика, зацікавленими в такій моделі є максимум 10-15 відсотків громадян з найвищим рівнем доходів.

Йдеться про диверсифікований підхід, оскільки відносини між державою в особі замовника медико-профілактичних послуг і системою закладів охорони здоров'я як постачальника таких послуг розвиваються за принципами комерційної діяльності. Тобто свідомо створюються умови, коли медичні заклади (страховики) конкурують за отримання замовлень з боку держави (страхувальника), а не за залучення конкретної людини. Водночас відносини громадянина і держави здійснюються відповідно до принципів солідарності і справедливості. Така модель дає змогу кожному з суб'єктів реалізувати свої нагальні завдання. Лікувальні заклади перетворюються на підприємства, які виконують замовлення держави на надання медичних послуг і керуються мотивацією збільшення спектру цих послуг і підвищення їх якості. Держава, оскільки фінансує систему обов'язкового страхування в повному обсязі, отримує можливість не тільки повністю контролювати цей процес, а й вирішувати стратегічні завдання із забезпечення охорони нації.

І, що найголовніше, пацієнти отримують нормальний рівень медичних послуг. Кожен, незалежно від віку та рівня доходів, маючи страховий поліс, може звернутися по лікарську допомогу, оскільки послуги лікарів, витрати на медикаменти і обладнання сплачуються державою за визначеними тарифами.

Зміна моделі фінансування та функціонування складових медичної сфери, децентралізація системи, запровадження контрактних відносин між

державою і медиками і створення системи медичного страхування мають бути основними моментами медичної реформи.

Враховуючи усе вище сказане, система охорони здоров'я у перспективі у плануванні роботи повинна використовувати маркетинг та інформаційне забезпечення.

Реформування системи охорони здоров'я спричинить зміну ринку продавця на ринок покупця в галузі охорони здоров'я. В результаті появи ринку покупця установи охорони здоров'я вимушені здійснювати маркетингові дослідження, налагоджувати зв'язки з громадськістю, проводити акції просування своїх послуг. Зростання конкуренції в даному випадку обумовлює широке використання маркетингу.

У даних умовах, обслуговуючі підприємства зацікавлені як у залученні додаткових пацієнтів, що передбачає пропозицію високоякісних послуг, роботу висококваліфікованого персоналу, так і у формуванні позитивного іміджу підприємства, що створює додаткову соціогуманітарну значущість.

Збільшення кількості медичних установ спричинене зростанням попиту на їх послуги, а отже їх рентабельністю, що передбачає вільний вибір послуг споживачем, у зв'язку з чим клієнтами пред'являються вищі вимоги до якості послуг і обслуговування. Установи охорони здоров'я використовують інструменти маркетингу з метою розуміння потреб споживачів не тільки щодо лікування, але й обслуговування, розробки конкурентоспроможної стратегії розвитку установи.

Швидкі темпи НТП в медицині визначають малу тривалість життєвого циклу послуги, яка постійно удосконалюється або замінюється новою. У даних умовах обмежений потенціал реклами окремих послуг — конкуренція ґрунтується на «бренді» медико-профілактичної установи, тобто його іміджі та репутації. Установи охорони здоров'я, застосовуючи маркетинг формують свою конкурентну позицію, яка базується на репутації підприємства, що вимагає конкурентоспроможності всіх послуг. У даному контексті кількісне зростання попиту на медичні послуги не призводить до перевищення попиту

над пропозицією. Головними чинниками конкурентоспроможності стають нецінові чинники, аспекти якості і немедичного сервісу. Певні види послуг можуть бути просунуті на ринок тільки за допомогою маркетингу. В даному випадку традиційні рекламні акції не зможуть забезпечити досягнення запланованих результатів.

Використання маркетингу актуальне також для державних органів управління охороною здоров'я. Метою є пропагандистська і просвітницька робота безпосередньо на підприємствах з населенням, оскільки необхідно не тільки привернути його увагу до власного здоров'я, але й стимулювати за допомогою програм ознайомлення з новими видами лікування, препаратами. Крім цього, за допомогою маркетингу забезпечується підтримка реформ охорони здоров'я, зокрема їх фінансові й інформаційні аспекти. За допомогою маркетингу здійснюються акції, спрямовані на захист прав споживача медичних послуг, його прав на поінформованість і гарантію якості, встановлення відповідальності медичних працівників, обізнаність щодо медичних і правових аспектів діяльності лікувальних профілактичних установ, аптек тощо.

Проведений аналіз дає змогу визначити рівні можливого застосування менеджменту, маркетингу та планування в галузі охорони здоров'я:

- державний рівень, де встановлюються стратегічні завдання розвитку держави, суспільства, суб'єктів господарювання, формується політика розвитку системи охорони здоров'я, визначаються пріоритетні проблеми і шляхи їх вирішення тощо. Маркетинг використовується як для дослідження споживачів послуг охорони здоров'я, зокрема їх ставлення до охорони здоров'я, потреб суспільства, так і для забезпечення суспільної підтримки реформ охорони здоров'я;

- рівень регіональних органів державного управління, де доповнюється, конкретизується і адаптується до місцевих умов національна політика, розробляються додаткові територіальні програми і заходи, присвячені вирішенню специфічних медичних проблем, уточнюється

нормативна база охорони здоров'я, удосконалюється система забезпечення населення фармацевтичними препаратами, специфічними медичними послугами;

– локальний рівень медико-профілактичних установ, де здійснюється безпосередня робота зі споживачами, зокрема щодо вивчення їхніх уподобань, виявлення тенденцій зміни попиту.

При цьому об'єктом обміну, що створює можливості для застосування маркетингу, є медична послуга і/або послуга аптечних установ, яка надається підприємством незалежно від організаційно-правової форми. Відповідно, суб'єктами пропозиції стають державні органи управління, комерційні і некомерційні підприємства охорони здоров'я та їх об'єднання. Споживачами є громадяни і суспільство в цілому.

Однією з важливих функцій інформаційного забезпечення функціонування медико-профілактичних установ та планування їх роботи є поширення інформації про саму установу та пропонувані нею медичні послуги. В інформаційному забезпеченні маркетингових підходів у досліджуваній галузі існують такі проблеми:

– не сформованість належної системи методичного, нормативного та інформаційного забезпечення управління медико-профілактичних установ;

– на неналежному рівні діють методи і засоби збору, передачі, обробки, накопичення і передавання даних про розвиток охорони здоров'я на регіональному, міжрегіональному та міждержавному рівнях.

З метою покращення обміну інформацією між медико-профілактичними установами та міськими, районними й обласними відділами охорони здоров'я виникає потреба щодо створення єдиної комп'ютерної інформаційно-аналітичної мережі, яка б діяла з найнижчої структурної одиниці – відділення медико-профілактичних установ до найвищої інстанції – Міністерства охорони здоров'я. Комп'ютери в кожному відділенні медико-профілактичних установ повинні бути підключені до мережі Інтернет. Це створить нові можливості для лікарів.

Тим часом, виробничі колективи покликані виробляти матеріальні блага, але це не самоціль, а засіб створення працівникам сприятливих умов для роботи, навчання, відпочинку, розвитку і найкращого застосування своїх здібностей. Отже, мета планування соціогуманітарного розвитку в максимальному використанні можливостей і умов для всебічного розвитку соціальної активності особистості людини.

Досягнення цієї мети буде сприяти: максимальному задоволенню потреб членів колективу, підвищенню змістовності праці, створенню сприятливих умов праці, навчання і відпочинку, що є результатом здійснення технологічних, технічних і організаційних заходів; вихованню особистості в колективі, формування в нього ініціативного ставлення до праці, удосконалення взаємин у колективі.

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

Показники соціогуманітарного розвитку промислових підприємств визначаються головним чином самими колективами, виходячи з можливостей в інтересах розвитку і підвищення ефективності його діяльності. На основі плану соціогуманітарного розвитку колективу організовується діяльність колективу з вирішення запланованих соціальних завдань. Розробка плану соціогуманітарного розвитку колективу включає чотири етапи (табл. 3.1.).

На підготовчому етапі приймається рішення про розробку плану соціогуманітарного розвитку, формуються робочі групи, укладаються договори з організаціями, залученими до розробки плану, уточнюється структура плану, складаються календарні графіки виконання робіт, визначаються програма і методи проведення досліджень, виходячи з конкретних виробничих умов; розробляються форми робочої документації,

зміст робіт і розподіляються функції між виконавцями (творчими бригадами); проводяться інструктаж та інформування колективу.

Таблиця 3.1

Алгоритм реалізації заходів соціогуманітарного розвитку промислового підприємства

Етапи реалізації	Перелік заходів, види виконуваних робіт
1. Підготовчий	Уточнення структури плану, складання графіка розробки плану, розробка форм робочої документації, розподіл функціональних обов'язків між виконавцями
2. Аналітичний	Підведення підсумків виконання попередніх планів соціогуманітарного розвитку, дослідження соціальної структури колективу, умов праці і відпочинку працівників, рівня оплати праці, проведення соціологічних досліджень
3. Розрахунковий	Визначення планових показників, що характеризують рівень реальних доходів і майнової забезпеченості працівників, соціальної захищеності, споживання матеріальних благ, культурних і побутових послуг, житлові умови членів трудового колективу, умов праці, ступінь задоволення потреб працівників підприємства у сферах фізичного, духовного і соціального розвитку, стан здоров'я і тривалість життя працівників, рівень суспільно-правових гарантій, що мають працівники підприємства
4. Контрольний	Розробка системи контролю за реалізацією плану соціогуманітарного розвитку, що включає сформовану на підприємстві систему обліку, контролю і звітності

Джерело: сформувала автор на основі [72]

На аналітичному етапі визначається ступінь виконання попереднього плану соціогуманітарного розвитку, вивчається соціальна структура, умови праці, побуту і відпочинку, рівень заробітної плати тощо. 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 цього етапу (виявлені загальні тенденції, закономірності) оформляються аналітичною запискою. На розрахунковому етапі проектується заходи, пропозиції і рекомендації, визначаються показники соціогуманітарного розвитку колективу, що повинні бути конкретними й реально здійсненними. Складається первісний варіант (проект) плану по розділах, визначається економічна і соціальна ефективність пропонованих заходів. Ці заходи узгоджуються з функціональними службами і передаються в робочу групу, що формує зведений проект плану. Останній узгоджується з головними фахівцями підприємства і керівником підприємства. Хід реалізації запланованих заходів має систематично контролюватися, тому на контрольному етапі розробляється система контролю за реалізацією плану соціогуманітарного розвитку, що включає сформовану на підприємстві систему відповідальності, обліку, контролю і звітності.

Нами запропоновано Парадигму удосконалення управління соціогуманітарною компонентою господарської діяльності підприємства як теоретико-методологічну модель її розвитку в ланцюзі: держава - галузь, підприємство – споживачі продукції, робіт та послуг (рис.3.3.), яка розкриває систему взаємозв'язків з виходом на конкретні соціально-економічні результати.

Для забезпечення ефективності плану соціогуманітарного розвитку промислових підприємств за вищевказаними напрямками кожне підприємство повинне мати на своєму балансі або мати доступ до певного набору об'єктів соціальної інфраструктури. Виходячи з цих обставин, у контексті організаційно-економічного механізму запропоновано модель формування оптимального складу об'єктів соціогуманітарної інфраструктури промислових підприємств, яка може бути використана підприємствами при вирішенні проблеми у наступному варіанті: постановка мети, оцінка ситуації, виявлення проблем та прийняття управлінських рішень для забезпечення ефективного соціогуманітарного розвитку (рис. 3.4).

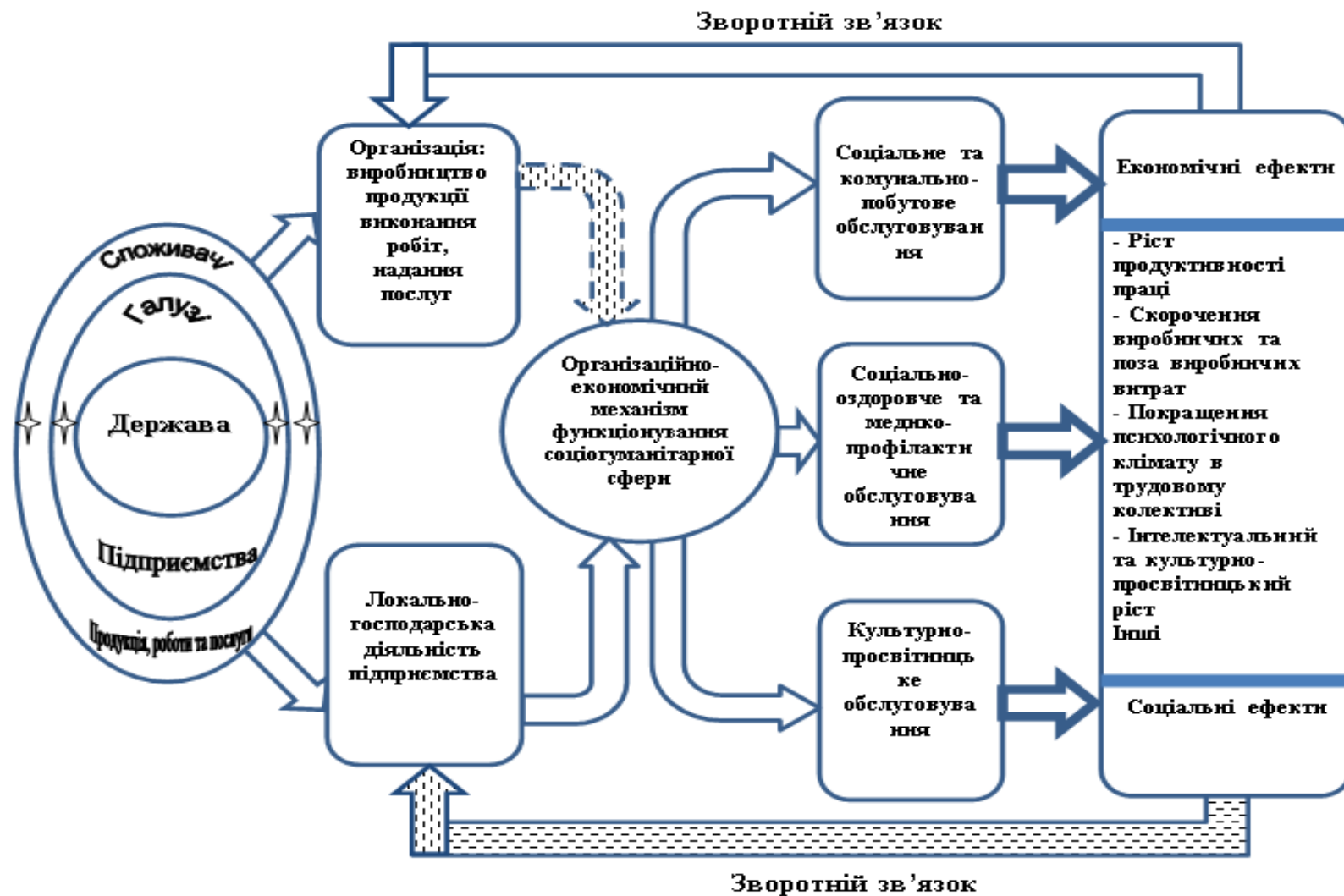


Рис. 3.3. Парадигма удосконалення управління соціогуманітарною сферою як компонентом господарської діяльності промислового підприємства в ланцюзі: держава – галузь, підприємство – споживачі продукції, робіт та послуг
Джерело: розробила автор

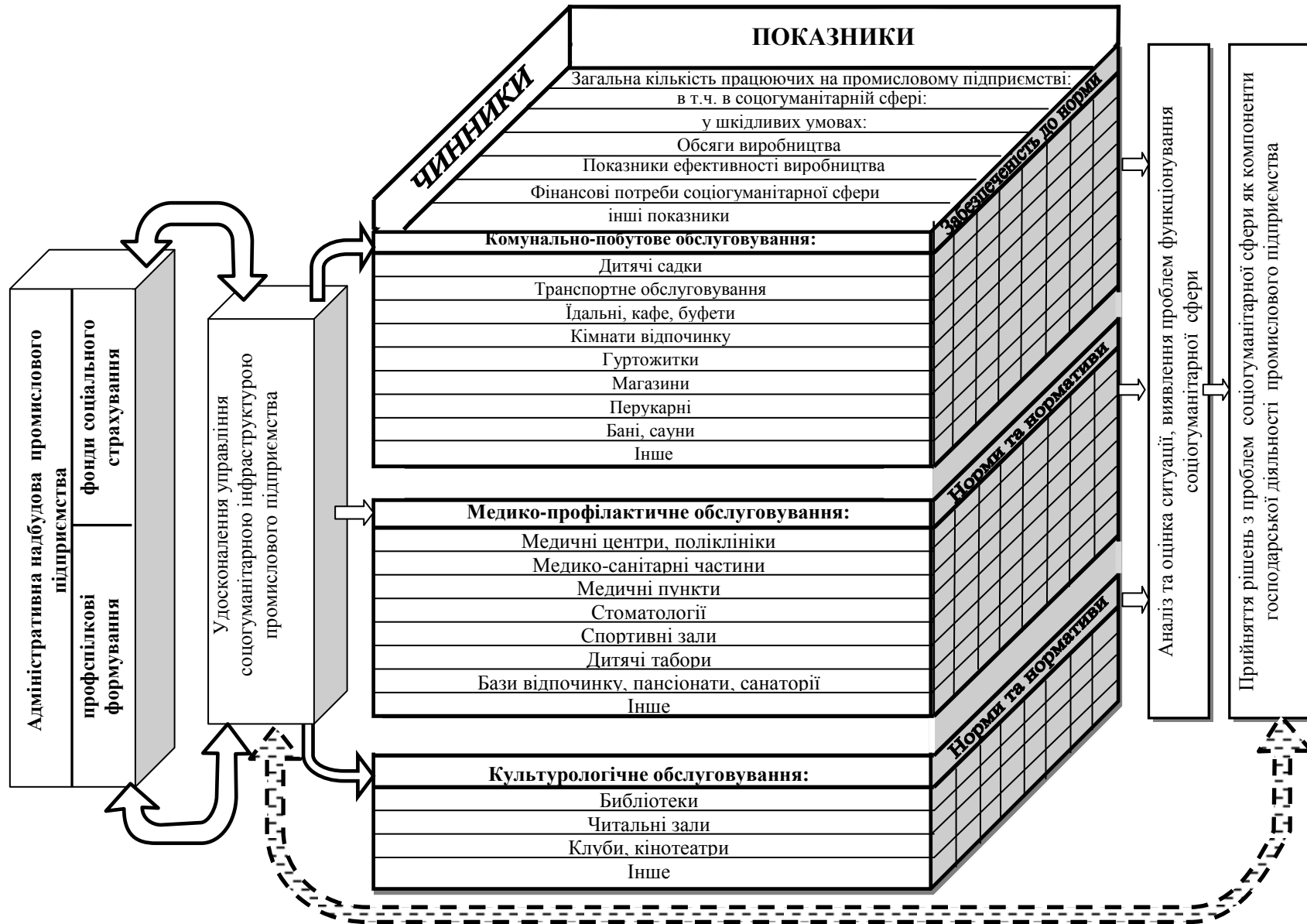


Рис. 3.4. Модель формування оптимального складу об'єктів соціогуманітарної інфраструктури промислових підприємств

Джерело: розробила автор

На сучасному етапі ще не розроблені обґрунтовані критерії об'єктивної оцінки рівня соціогуманітарного розвитку, на основі яких можна визначити реальний якісний і кількісний стан рівня соціального розвитку певного колективу. Водночас, ефективна діяльність, спрямована на підвищення рівня соціальної захищеності, може бути реалізована лише за умови всебічного врахування комплексу соціально-економічних чинників і застосування повної і репрезентативної системи показників оцінки рівня соціального розвитку.

Рівень соціогуманітарного розвитку промислових підприємств і соціальна ефективність можуть бути охарактеризовані за допомогою таких підсистем: зайнятість і характер організації виробництва, рівень оплати праці і реальних доходів працівників підприємства, організаційно-економічні форми соціального захисту працівників, характер житлових умов, майнова забезпеченість сімей, розвиток суспільних фондів споживання, стан соціально-комунальної інфраструктури; екологічна обстановка й ін.

Таким чином, на підставі ретельного аналізу існуючої статистичної бази й особливостей соціогуманітарних процесів, що виникли в Україні протягом останніх років економічних реформ, вивчення досвіду, встановлено, що цілісна планова система критеріїв оцінки рівня соціогуманітарного розвитку трудових колективів повинна включати не тільки кількісні, але і якісні показники, згруповані за певними ознаками. В системі планування найбільш повно і комплексно система таких показників може бути згрупована за наступними критеріями:

1. Досягнутий рівень реальних доходів і майнової забезпеченості працівників підприємства (організації, установи), що включає: середній рівень заробітної плати, номінальні й середні реальні доходи працівників підприємства в цілому, окремих соціальних груп або індивідуумів; обсяг нагромаджень у розпорядженні працівників; питома вага грошових витрат у сукупних витратах; питома вага незареєстрованих доходів у сукупних витратах, питома вага мінімального споживчого кошика в середніх сукупних

витратах працівників підприємства; частка витрат на харчування в сукупних витратах.

2. Рівень соціальної захищеності членів трудового колективу характеризує надійність системи соціального страхування і рівень гарантованого соціального забезпечення працюючих. Вирішення цих проблем з розвитком ринкових відносин усе більшою мірою покладається на підприємства, організації й установи.

Основними напрямками соціального захисту, крім надання матеріальної допомоги, є: забезпечення працівників підприємства садово-городніми ділянками, видача безвідсоткових позик на будівництво житла, продаж будівельних матеріалів за зниженими цінами, реалізація продукції підсобного сільського господарства за зниженими цінами, видача допомоги на лікування, придбання путівок і т. д.

3. Рівень споживання матеріальних благ, культурних і побутових послуг працівниками підприємства характеризує: рівень забезпеченості задоволення потреб у предметах взуття й одягу, обсяги споживання найбільш важливих предметів культурно-побутового призначення, гігієни, санітарії, косметики і товарів довгострокового використання; рівень побутового обслуговування підприємством своїх працівників; стан забезпеченості працівників послугами торгівлі і громадського харчування; рівень транспортного обслуговування і зв'язку; обсяги споживання найбільш життєво важливих продовольчих товарів (обсяг, структура, калорійна збалансованість, раціональність харчування за складом мінералів, вітамінів, амінокислот), індекс збалансованості харчування.

4. Житлові умови членів трудового колективу: забезпеченість житловою площею, якість житла і комунальних послуг, що надаються підприємством; питома вага працівників, що не мають власного житла; виконання плану з будівництва нового житла; наявність і будівництво об'єктів соцкультпобуту, дитячих ясел і садків, профілакторіїв, санаторіїв, будинків відпочинку; облаштованість населених пунктів, устаткування

житлового фонду комунальними вигодами (водопровід, опалення, каналізація, газ) і т. д.

Українські сім'ї продовжують жити в набагато меншому за площею і менш комфортному житлі, ніж населення розвинутих країн. Кожна сьома родина (або 13% населення) немає окремої квартири і живе в гуртожитку або тимчасово винаймає квартиру. В Україні нараховується 116 тис. комунальних квартир, у яких живе по 2-3 сім'ї, не пов'язані родинними відносинами.

5. Умови праці: рівень зайнятості, тривалість робочого тижня, робочого дня і часу відпочинку, характеристика рівня продуктивності й інтенсивності праці, забезпеченість працівників санітарно-побутовими приміщеннями, рівень санітарно-гігієнічних умов праці, рівень частоти травматизму в розрахунку на 100 працюючих, стан охорони праці і рівень дотримання правил техніки безпеки, стан загальної культури виробництва і його технічне оснащення (питома вага засобів механізації й автоматизації робочих процесів, питома вага ручної праці).

6. Ступінь задоволення потреб працівників підприємства у сферах фізичного, духовного й соціального розвитку. У цей блок включені: умови і якісний рівень медичного обслуговування працівників підприємства, рівень забезпеченості потреб працівників у сфері фізичної культури і спорту, відсоток працівників, що поліпшили своє здоров'я в санаторіях, профілакторіях, будинках відпочинку, за туристичними путівками і т. д.; відсоток працівників, що навчаються у вищих, середніх спеціальних навчальних закладах, у системі підготовки робочих кадрів на підприємстві; чисельність і відсоток працівників, що підвищують свою кваліфікацію; відсоток працівників, зайнятих некваліфікованою працею; загальний рівень освіти працівників; рівень суспільно-політичної активності працівників підприємства, наявність і характер функціонального використання культосвітніх і інших естетичних установ підприємства.

7. Стан здоров'я і тривалість життя працівників підприємства

(організації, установи). До характеристик цієї групи належать: відсоток працівників, що мають професійні захворювання; відсоток загальної захворюваності працівників; величина коефіцієнта умовного здоров'я; питома вага працівників, що вважають стан свого здоров'я незадовільним; тривалість активного трудового довголіття, час виходу на пенсію і т. д.

8. Рівень суспільно-правових гарантій, що мають працівники підприємства. Показники цієї групи характеризують: рівень правової захищеності окремих верств населення, систему нормативного забезпечення прав і свобод працівника підприємства, реальну дієвість системи правових гарантій на підприємстві.

На сучасному етапі розвитку виробництва для вирішення поставлених перед ним завдань, крім ефективного планування соціогуманітарного розвитку, необхідна повна мобілізація соціально-психологічних чинників, посилення соціальної спрямованості управління виробничими підприємствами. У зв'язку з цим виникає необхідність у вдосконаленні управління соціогуманітарними процесами, підвищенні ефективності соціогуманітарного розвитку промислових підприємств. Важливу роль у цьому можуть відіграти служби соціогуманітарного розвитку підприємств, що в більшості випадків були ліквідовані в ході приватизацій, реорганізацій, зміни власників тощо.

Служба соціогуманітарного розвитку покликана проводити:

– соціологічні дослідження на підприємстві й на основі всебічного вивчення соціальних проблем організації праці, побуту та відпочинку працівників розробляти й реалізовувати заходи, що забезпечують виявлення і використання резервів зростання продуктивності праці і підвищення ефективності виробництва;

– удосконалення управління соціогуманітарними процесами, поліпшення виховної роботи й розвиток творчої активності працівників.

Крім того, вона повинна організувати роботу з управління

соціогуманітарним розвитком, методичне забезпечення, координацію розробки й реалізації планів, цільових комплексних програм соціального розвитку.

Виходячи із соціогуманітарних проблем і завдань, що стоять перед підприємством, розробляється положення про службу соціогуманітарного розвитку підприємства. Нами пропонується типове положення, що може бути модифіковане відповідно до особливостей і потреб конкретного підприємства.

Служба соціогуманітарного розвитку (далі по тексті – служба) є структурним підрозділом підприємства й у своїй діяльності керується чинним законодавством України і відповідним Положенням. Службу очолює начальник служби, що на основі єдиноначальності організовує роботу служби і несе всю повноту відповідальності за її діяльність. Структура і чисельність служби визначається штатним розписом підприємства, затвердженим у встановленому порядку. Служба проводить свою роботу в контакт з іншими структурними підрозділами підприємства та через керівників і фахівців органів місцевого самоврядування, підприємств і організацій даного регіону.

До основних завдань і обов'язків служби соціогуманітарного розвитку належить:

- здійснення контролю за своєчасним і якісним виконанням апаратом управління підприємством нормативних актів;
- участь у розробці нормативних правових актів з питань функціонування й розвитку підприємства;
- розробка та реалізація програм соціогуманітарного розвитку підприємства;
- розробка довгострокових інвестиційних програм розвитку соціогуманітарної інфраструктури підприємства;
- розробка програм, що забезпечують підготовку, перепідготовку і

закріплення кадрів, зайнятих у промисловому виробництві.

Крім того, разом з іншими відділами підприємства служба соціогуманітарного розвитку повинна організовувати підготовку й перепідготовку керівних кадрів і фахівців підприємств для підвищення їх кваліфікації, вести діловодство служби, здійснювати господарське забезпечення, утримання, ремонт і експлуатацію об'єктів соціогуманітарної інфраструктури підприємства і займаних службових приміщень.

Відповідно до пропонованого положення фахівці служби соціогуманітарного розвитку мають право: представляти підприємство в усіх державних, громадських організаціях і підприємствах з питань, що належать до їх компетенції; запитувати у встановленому порядку, одержувати від державних органів, підприємств, установ, громадян необхідну для виконання посадових повноважень інформацію; відвідувати з метою виконання посадових обов'язків підприємства, організації й установи, незалежно від їх організаційно-правових форм і видів власності; вимагати створення організаційно-технічних умов для виконання посадових повноважень; підвищувати кваліфікацію відповідно до функцій і повноважень займаної посади.

Фахівці служби соціогуманітарного розвитку несуть дисциплінарну відповідальність відповідно до чинного законодавства України за виконання завдань і функцій, передбачених цим Положенням і посадовими інструкціями.

Таким чином, запропоноване вище положення передбачає виконання службою соціогуманітарного розвитку на промисловому підприємстві таких функцій:

- інформаційно-дослідницької (пізнавальної), що забезпечує керівництво підприємства достовірною і повною інформацією про стан і тенденції зміни соціальних явищ і процесів на виробництві. Для цього служба соціогуманітарного розвитку повинна систематично досліджувати й аналізувати вузькі місця, розробляти соціальні карти працівників і соціальні

паспорти колективів, що являють собою систему соціально-економічних показників, які їх характеризують. Ця функція має творчий характер, вона ґрунтується на збиранні, обробці й аналізі соціальної інформації, вивченні результатів інших соціологічних досліджень і визначенні тенденцій розвитку соціальних явищ і процесів;

– управлінсько-прогностичної, що виражається в обов'язках працівників служби прогнозувати розвиток соціальних явищ, процесів і управляти ними у виробничих колективах;

– консультаційної, що полягає в наданні соціологами підприємства практичних порад членам колективу з різних соціогуманітарних питань, проведенні консультацій з соціальної тематики;

– соціальної оцінки, що полягає у визначенні соціальної ефективності впроваджуваних заходів. Економічний ефект не завжди збігається із соціальним. Деякі заходи, поліпшуючи економічні показники, можуть викликати небажані соціальні явища. До завдань служби соціогуманітарного розвитку входить контроль за соціальними параметрами розвитку колективу, щоб не допустити їх погіршення.

Крім того, зміст виконуваних службою соціогуманітарного розвитку підприємства функцій може бути систематизований за різними сферами її діяльності.

1. У плануванні й управлінні соціогуманітарним розвитком промислових підприємств: аналіз рівня соціогуманітарного розвитку, підготовка пропозицій щодо проектів програм соціогуманітарного розвитку колективів; вивчення соціальних аспектів науково-технічного прогресу, розробка заходів щодо подолання соціальної неоднорідності праці, соціально-психологічного забезпечення впровадження нової технології і техніки, скорочення важкої, монотонної і малокваліфікованої ручної праці; проведення соціологічних і соціально-психологічних досліджень, аналіз і прогнозування розвитку соціальних процесів, підготовка пропозицій щодо врахування соціально-психологічних чинників в організації виробництва й

побуту; участь в організації і проведенні експериментів, розробці пропозицій щодо соціогуманітарних аспектів удосконалення господарського механізму; участь в експертизі проектів будівництва і реконструкції об'єктів виробничого й невиробничого призначення в частині забезпечення врахування в них соціальних вимог і нормативів.

2. У сфері вдосконалення соціогуманітарної структури і стабілізації трудових колективів: прогнозування соціогуманітарних процесів у зв'язку з наміченими програмами технічного переозброєння виробництва, аналіз змін і розробка пропозицій щодо вдосконалення соціогуманітарної структури кадрів; вивчення причин плинності кадрів, розробка заходів для закріплення кадрів і стабілізації трудових колективів.

3. В упровадженні прогресивних форм організації праці: розробка і впровадження заходів щодо підвищення задоволеності працею, забезпечення престижності професій, посилення творчого характеру праці; проведення атестації і раціоналізації робочих місць відповідно до соціальних вимог; підготовка і реалізація заходів для оздоровлення і створення безпечних і сприятливих умов праці, поліпшення умов праці і виробничого побуту жінок; розробка пропозицій щодо підвищення якості нормування праці.

4. У розвитку трудової і соціальної активності працівників: розробка і впровадження заходів для підвищення соціальної ролі особистості, створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективах промислових підприємств; проведення соціологічних консультацій для працівників з виробничих і побутових питань.

5. З соціогуманітарного обслуговування: розробка пропозицій щодо вдосконалення й розвитку соціогуманітарної інфраструктури і створення умов для задоволення соціально-культурних і побутових потреб працівників; аналіз організації дозвілля і розробка пропозицій щодо поліпшення використання вільного часу, забезпеченню більш сприятливих умов відпочинку працівників і членів їх сімей, ветеранів праці й пенсіонерів.

Служба соціогуманітарного розвитку є самостійним підрозділом, що

підпорядковується керівникові підприємства або його заступнику з соціальних питань. До складу підрозділів служб соціогуманітарного розвитку повинні включатися соціологи, психологи, фахівці з профорієнтації, організації та управління виробництвом. У нашій роботі розроблене функціональне положення начальника відділу соціогуманітарного розвитку, що визначає функціональні обов'язки, права і відповідальність начальника служби соціогуманітарного розвитку.

Начальник служби соціогуманітарного розвитку призначається на посаду і звільняється від посади у встановленому чинним трудовим законодавством порядку наказом керівника підприємства, підпорядковується безпосередньо директору підприємства.

На посаду начальника служби соціогуманітарного розвитку має призначатися особа, що має відповідну кваліфікацію, вищу професійну освіту і стаж роботи зі спеціальності на керівних і інших посадах з управління персоналом не менше ніж 5 років.

Начальник відділу соціогуманітарного розвитку має знати: нормативно-правові акти, методичні матеріали з питань соціогуманітарного розвитку; трудове законодавство; цілі, стратегію і кадрову політику підприємства; профіль, спеціалізацію й особливості структури підприємства; соціологію, психологію і фізіологію праці; основи соціогуманітарного планування; методи психологічного тестування; методи проведення соціологічних досліджень, вивчення суспільної думки; порядок і методи розробки планів і програм соціогуманітарного розвитку підприємства; організацію управління соціогуманітарним розвитком підприємства; соціальні вимоги і нормативи; інженерну і соціальну психологію; методи проведення аналізу виконання соціальних програм і визначення їх економічної ефективності; форми й системи оплати праці, матеріального і морального стимулювання; передовий вітчизняний і зарубіжний досвід управління соціогуманітарними процесами; основи економіки, організації виробництва, праці і управління; засоби обчислювальної техніки,

комунікацій і зв'язку; правила і норми охорони праці.

До функціональних обов'язків начальника відділу соціогуманітарного розвитку пропонується ввести:

- здійснення керівництва соціологічною роботою на підприємстві, розвиток організаційної культури, використання трудової мотивації працівників, забезпечення розробки і реалізація цільових програм і планів соціогуманітарного розвитку, проведення роботи зі стабілізації трудових колективів, удосконалення соціогуманітарної структури персоналу, підготовка пропозицій щодо регулювання чисельності працівників, підвищення їх загальноосвітнього і культурно-технічного рівня, зміцнення дисципліни й організованості, створення й підтримка сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі;

- розробка заходів щодо поліпшення ергономічних, санітарно-гігієнічних умов праці, забезпечення охорони праці й безпеки працівників, соціально-психологічне забезпечення впровадження процесу освоєння нових видів складного устаткування, скорочення важкої і малокваліфікованої ручної праці, підвищення привабливості, престижності й культури праці, участь в експертизі проектів будівництва та реконструкції об'єктів виробничого й невиробничого призначення з метою забезпечення врахування в них соціальних вимог і нормативів.

Режим роботи начальника відділу соціогуманітарного розвитку визначається відповідно до Правил внутрішнього трудового розпорядку, установлених на підприємстві. У зв'язку з виробничою необхідністю начальник відділу соціогуманітарного розвитку може виїжджати в службові відрядження (у тому числі місцевого значення). Для вирішення оперативних питань щодо забезпечення виробничої діяльності підприємства начальникові служби соціогуманітарного розвитку може виділятися службовий автотранспорт.

Виключною сферою діяльності начальника служби соціогуманітарного розвитку є забезпечення планування й організація роботи відділу для

виконання покладених на нього функцій.

Взаємодіючи з усіма виробничими підрозділами, служба соціогуманітарного розвитку підприємства організовує й координує соціологічну роботу, запитує й аналізує соціальну інформацію, необхідну для проведення планових робіт, проводить конкретні соціологічні дослідження, ознайомлює і передає підрозділам рекомендації та результати проведених дослідних робіт, контролює їх впровадження, проводить науково-пошукові роботи з подальшого вирішення соціальних проблем, розробляє науково-методичні й навчально-методичні матеріали з досліджуваних проблем, пропагує соціологічні і психологічні знання серед працівників підприємства. Служба соціогуманітарного розвитку встановлює ділові відносини, необхідні для виконання робіт з тематичного плану з іншими спорідненими службами підприємств, науковими установами, ВНЗ, організовує і проводить семінари, наради, стажування фахівців споріднених служб і підприємств.

3.3. Послідовність визначення ефективності соціогуманітарних заходів в умовах промислового підприємства

Ефективність соціогуманітарного управління в умовах промислового підприємства повинна оцінюватися ефективністю самої галузі, причому для виробничих видів послуг вона складатиметься з двох елементів: ефективності виробництва і ефективності обслуговування, тобто соціальної ефективності.

Соціальна ефективність в медико-профілактичному обслуговуванні – це, в першу чергу, економія часу працюючих в порівнянні з його витратами при обслуговуванні в домашніх умовах. При цьому необхідно враховувати витрати часу на організацію замовлень та їх виконання. Крім того, при оцінці ефективності роботи промислового підприємства слід також враховувати економію живої і уречевленої праці. Ефекти від ефективного управління соціогуманітарною сферою виражається не лише в підвищенні

продуктивності праці, а і скороченні витрат на оздоровлення членів трудового колективу які розділяються на внутрішні – економія трудових, матеріальних, паливно-енергетичних ресурсів і зовнішні – зниження шкідливого впливу на зовнішнє середовище, підвищення культури обслуговування.

Розподіл показників ефективності управління соціогуманітарною сферою в умовах промислового підприємства можна продемонструвати на рисунку 3.5.

Якість медико-профілактичного обслуговування позитивно позначається і на продуктивності праці обслуговуваного контингенту підприємств, установ і організацій, а побутового у збільшенні вільного часу працівників.

В розрахунку економічних ефектів доцільніше застосувати деталізований підхід. Це обумовлює поділ конкретних показників ефективності на народногосподарські, галузеві і діючі в структурі підприємства.

Важливим завданням в даному випадку є встановлення, переліку соціальних і економічних ефектів, а також методів їх визначення в умовах впровадження комплексних систем управління якістю послуг, продукції і робіт, ефективності витрат на їх розробку.

Практика впровадження інновацій на промислових підприємствах свідчить, що виразниками економічних ефектів впровадження заходів, які підвищують ефективність соціогуманітарної сфери, відповідно до «загальної методики визначення ефективності» є: зростання прибутку за рахунок зменшення непродуктивних витрат (у грн.); зростання доходів за рахунок зниження витрат і надбавок до цін за послуги високої якості (у грн.).

У них знаходять віддзеркалення і такі чинники як активізація науково-технічної творчості (у кількості поданих і упроваджених пропозицій); розширення асортименту, номенклатури медико-профілактичних послуг (у видах послуг); зростання обсягу робіт, обслуговування (у грн.) тощо.

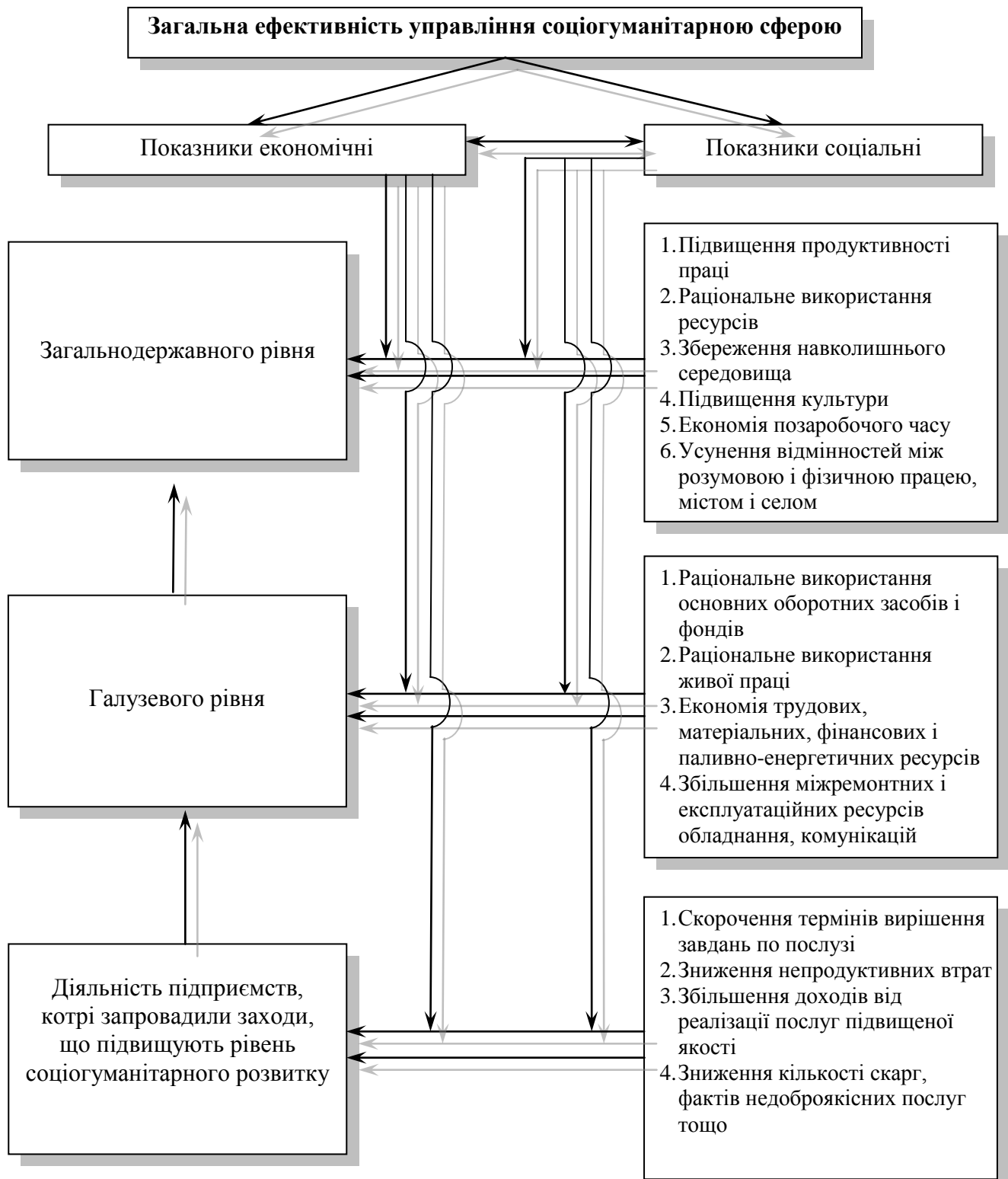


Рис. 3.5. Показники ефективності управління соціогуманітарною сферою в умовах промислового підприємства

Джерело: розробила автор на основі [120]

Соціальні ефекти важко піддаються розрахункам, також мають істотний вплив на стан і ефективність роботи промислового підприємства.

На підприємствах, для визначення економічної ефективності тих або інших заходів і систем в цілому користуються загальноприйнятими методиками.

Для визначення економічної ефективності використання в національному господарстві нової техніки, винаходів і раціоналізаторських пропозицій користуються методикою, затвердженою Держкомвинаходів.

Існують також відомчі методики і розробки. Наприклад, за визначенням економічної ефективності впровадження комплексних систем управління якістю науково-дослідних робіт, дослідно-конструкторських, технологічних розробок.

Експериментальна перевірка цих методик проходила також в різних галузях виробничої сфери. Загальним недоліком перерахованих методик є те, що в них не враховуються особливості функціонування промислових підприємств, зокрема, упущені багато соціальних ефектів.

В даний час загальновизнаним є положення про те, що ефективність повинна визначатися як відношення результатів впроваджень до витрат на їх досягнення. Розглядаючи ефективність наприклад медико-профілактичного обслуговування в економічному і соціальному планах, слід враховувати, що соціальні показники є головними, визначаючими, а госпрозрахункові – обов'язковою умовою досягнення високих соціальних результатів (розвитку демократичного способу життя, збереження зовнішнього середовища, поліпшення умов життя народу, стирання відмінностей між містом і селом).

Для визначення суті поняття «ефективність медико-профілактичного обслуговування» важливо встановити показники його оцінки. Як економічна категорія, ефективність медико-профілактичного обслуговування відображає раціональне використання всіх виробничих ресурсів підприємства з метою максимального задоволення суспільних потреб в послугах промислових підприємств..

Таким чином, узагальненим показником ефективності медико-профілактичного обслуговування може служити певний коефіцієнт.

Коефіцієнт економічної ефективності витрат на впровадження соціогуманітарних заходів, що підвищують якість медико-профілактичних послуг, можна визначити за допомогою формули:

$$E_n^k = \frac{\Delta\Pi \sum \text{рiч.}}{K_n^k} \geq E_n, \quad (3.1)$$

де E_n^k – коефіцієнт економічної ефективності медико-профілактичних послуг; $\Delta\Pi \sum \text{рiч.}$ – сумарний річний приріст прибутку (доходу) від впровадження пропозицій, грн.; K_n^k – передвиробничі одноразові витрати на розробку і впровадження заходів, що підвищують якість медико-профілактичного обслуговування, тис.грн.; E_n – нормативний коефіцієнт економічної ефективності капітальних вкладень ($E_n = 0,15$).

На практиці результат ефективності медико-профілактичного обслуговування виражається по-різному. Так, виразниками соціальних ефектів впровадження заходів, що підвищують якість медико-профілактичних послуг, що важко піддаються конкретному визначенню у вартісному виразі, на нашу думку, можуть служити: зниження кількості заяв і скарг (у шт.); скорочення термінів виконання робіт за заявами і скаргами (у годинах); підвищення культури обслуговування (у зниженні кількості скарг на етику і естетику обслуговування) (у штуках); зниження кількості аварійних ситуацій (у штуках); скорочення термінів усунення аварійних ситуацій (у годинах); скорочення втрат часу на контроль якості (у годинах); скорочення термінів виконання замовлень (у годинах); економія матеріальних і паливно-енергетичних ресурсів (у гривнях); економія фонду заробітної платні (у гривнях) і т.д.

З перерахованих показників особливо складний розрахунок

економічної госпрозрахункової ефективності, зокрема зміни прибутку, одержуваної в результаті впровадження заходів, що підвищують якість.

Якщо унаслідок впровадження заходів, що підвищують якість медико-профілактичного обслуговування, можуть збільшуватися обсяги виробництва і знижуватися непродуктивні втрати по кожному аспекту, значить, вони певною мірою зробили вплив на прибуток. Тому для визначення сумарного ефекту найбільш прийнятні, на наш погляд, такі показники:

1. Абсолютне зростання прибутку від випуску продукції вищих сортів і категорій, підвищення якості послуг унаслідок впровадження заходів. Розрахунок здійснюють за формулою:

$$П = \sum_{i=1}^n \sum_{i=1}^n (A_{i_2} \Pi_{i_2} - A_{i_1} \Pi_{i_1}), \quad (3.2)$$

де A_{i_1} , A_{i_2} – річний обсяг i -ї продукції, виду послуг до і після впровадження заходів, що підвищують їх якість в натуральному виразі; Π_{i_1} і Π_{i_2} – прибуток від реалізації одиниці обсягу i -ї продукції, виду послуг до і після впровадження заходів, що підвищують якість, тис. грн.; n – число видів продукції і видів послуг поліпшеної якості в певному підрозділі.

Виконання розрахунків на промислових підприємствах зі складною структурою, специфіку функціонування структурних підрозділів доцільно представити у вигляді таблиці, куди збираються дані, що характеризують роботу до і після впровадження заходів, що підвищують якість обслуговування. Це дозволяє здійснювати розрахунки одночасно у всіх підрозділах, що зручно для порівнянь.

Аналогічні зміни при впровадженні заходів, що підвищують якість обслуговування, можуть відбутися і в інших структурних підрозділах.

Особливої уваги заслуговують пропоновані методи та засоби вирішення завдань з вдосконалення обслуговування як на рівні держави, так і на рівні галузі, промислових підприємств методичні рекомендації щодо

впровадження економічних методів управління, які дозволяють управляти техніко-економічними чинниками стабілізації роботи безпосередньо.

2. Збільшення прибутку за рахунок зниження непродуктивних втрат, унаслідок впровадження заходів, що підвищують якість роботи, пропонується визначати за формулою:

$$\Delta\Pi_{pm}^k = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^m \cdot \Delta C_{ij}^k \cdot \Delta A_{ij}^k, \quad (3.3)$$

$\Delta\Pi_{pm}^k$ – ріст прибутку від зниження непродуктивних втрат унаслідок поліпшення якості медико-профілактичного, комунально-побутового та культурологічного обслуговування; ΔC_{ij}^k – зниження непродуктивних втрат унаслідок впровадження заходів, що підвищують якість медико-профілактичного обслуговування, C_{ij} – непродуктивні втрати на перший вид продукції і послуг до і після впровадження заходів, грн.; ΔA_{ij}^k – зниження втрат унаслідок впровадження річного обсягу одного виду послуг, по кожній одиниці якого допущений i -й вид непродуктивних втрат, в натуральних одиницях; A_{ij} – річний обсяг i -го виду продукції і послуг, по кожній одиниці яких допущений перший вид непродуктивних втрат до і після впровадження заходів за якістю, в натуральних одиницях; m - число видів непродуктивних втрат за пропонуваним переліком.

Поліпшення якості медико-профілактичного, комунально-побутового та культурологічного обслуговування може відобразитися і на ефективності використання фондів.

Такі методи розрахунку економічної ефективності обумовлені специфічними умовами функціонування промислових підприємств, багатьма іншими чинниками (широка номенклатура і асортимент послуг, продукції і робіт). Разом з тим слід зазначити, що тільки їх застосування відкриває можливість вибору оптимального варіанту з декількох запропонованих при підведенні підсумків суперництва ін.

Наступним питанням ефективності заходів тих, що підвищують якість

медико-профілактичного обслуговування, є визначення сумарної економічної ефективності, термінів окупності витрат на розробку і їх впровадження.

Загальну суму доходів від впровадження окремих соціогуманітарних заходів, можна визначити за формулою:

$$P_{\text{річ.}} = P_{\text{річ.}}^{\text{к}} + P_{\text{річ.1}}^{\text{к}}, \quad (3.4)$$

де $P_{\text{річ.}}$ – загальна сума доходів, грн.; $P_{\text{річ.}}^{\text{к}}$ – прибуток від: реалізації продукції, робіт і послуг унаслідок впровадження окремих заходів, що підвищують якість медико-профілактичного обслуговування по кожному структурному підрозділу, грн.; $P_{\text{річ.1}}^{\text{к}}$ – прибуток від впровадження системи або комплексу заходів, що підвищують якість медико-профілактичного обслуговування і що знижують непродуктивні втрати по структурному підрозділу, грн.

Термін окупності витрат на впровадження заходів з управління соціогуманітарною сферою або окремих заходів, що підвищують якість медико-профілактичного обслуговування, визначається за формулою:

$$T^{\text{к}} = K^{\text{к}} + P_{\text{річ.}}, \quad (3.5)$$

де $T^{\text{к}}$ – термін окупності витрат на впровадження заходів, що підвищують якість медико-профілактичного обслуговування, рік; $K^{\text{к}}$ – одномірні витрати на розробку і впровадження заходів, грн.; $P_{\text{річ.}}$ – сума річного приросту прибутків, грн.

Методика визначення як загальної суми доходів, так і ефективності конкретних заходів в окремих підрозділах може заглиблюватися і удосконалюватися з виявленням додаткових чинників та ефектів. Загальна технологічна схема етапів визначення економічної ефективності відображена на рисунку 3.6.

Дослідження у сфері підвищення якості медико-профілактичного

обслуговування в умовах промислового підприємства свідчать, що в окремих випадках впровадження ефективних заходів на декілька років підвищує ефективність його функціонування

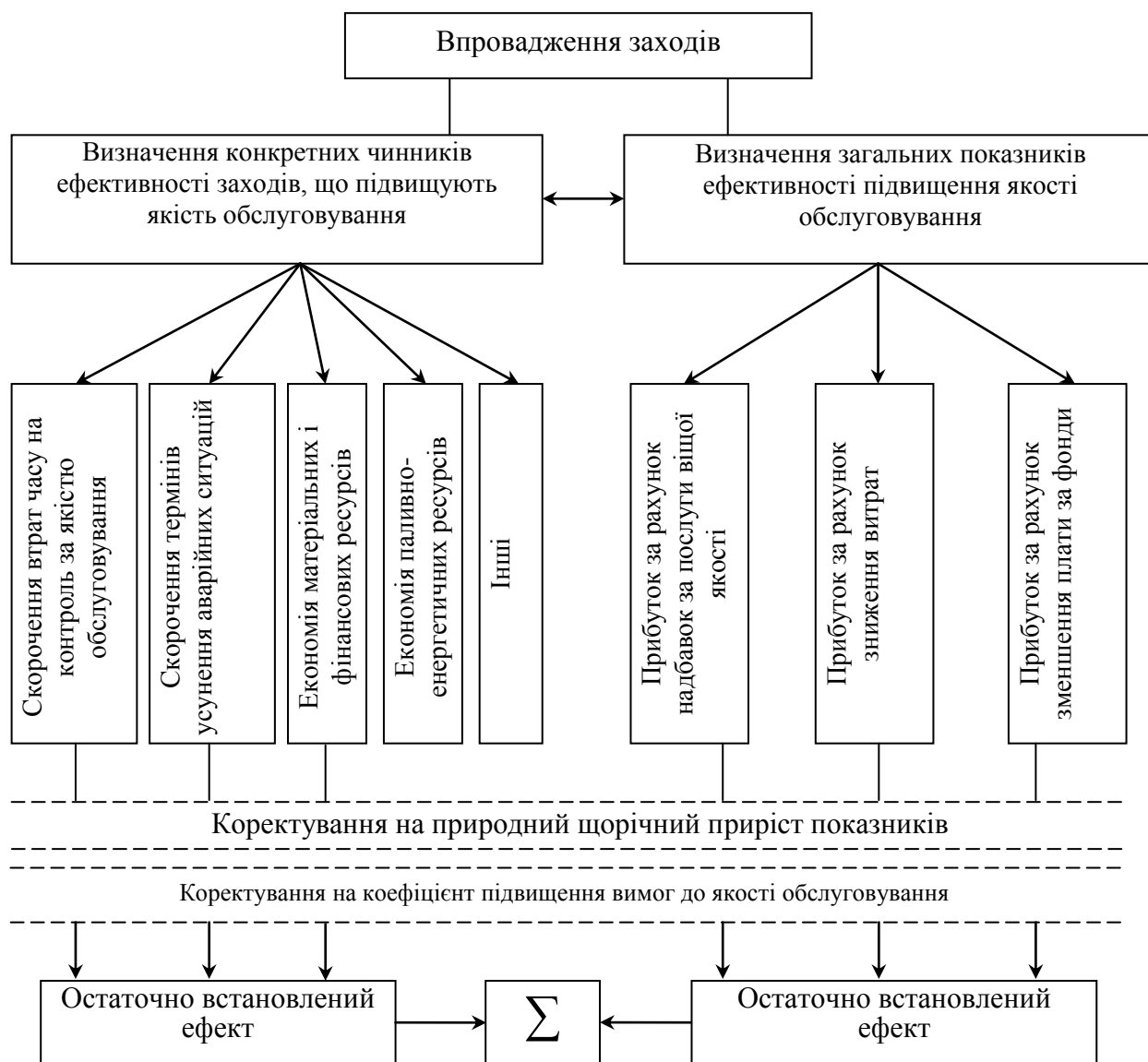


Рис. 3.6. Технологічна схема етапів визначення економічної ефективності соціогуманітарних заходів, що підвищують якість обслуговування

Джерело: розроблено автором на основі [120]

В умовах інтенсифікації виробництва особлива увага приділяється пропозиціям з вдосконалення структури управління сферою послуг, розширенню і розвитку матеріально-технічної бази комунального

господарства і підприємств служби побуту, асортименту і номенклатури видів послуг, покращенню якості обслуговування тощо.

Разом з тим, встановлено, що виконані роботи і заходи, що вживаються на місцях, в більшості випадків проводилися без належного наукового обґрунтування [121].

Тенденції світового розвитку визначають зміни суспільного середовища в напрямку підвищення масштабів і розмаїтості ризиків у всіх сферах діяльності людини, у тому числі в соціальній. Особливої актуальності набуває проблема соціального ризику в країнах з перехідною економікою, до яких відноситься й Україна.

У сучасних умовах оцінка ризику є складовим елементом прийняття рішень у політиці й економіці. Розглядаючи проблему оцінки соціальних ризиків розвитку промислових підприємств, можна зазначити, що мета модернізації промислових підприємств полягає у створенні механізму стійкого їх розвитку, у забезпеченні їх відповідності вимогам ХХІ ст. і потребам розвитку країни, запитам особистості, суспільства, держави. Саме рівень і якість промислової продукції – найважливіші чинники збереження економічного зростання і соціального прогресу.

Соціальний ризик в умовах промислових підприємств – це випадкова подія (або група подій), унаслідок якої може відбутися руйнування (розбалансування) умов для стабільного відтворення соціального потенціалу членів виробничого колективу. Збереження або відтворення соціального потенціалу передбачає наявність повною мірою необхідних соціальних чинників життя, таких як: здоров'я, працездатність, забезпеченість роботою, сім'єю і домогосподарством, наявність інфраструктури дозвілля, культурного середовища, можливість самовираження, реалізація планів тощо.

Поняття соціального ризику не є однозначним. Його вживають у різних контекстах залежно від предмета дослідження. До групи соціального ризику відносять будь-яке соціальне співтовариство, що сприяє виникненню, розвитку й реалізації антигромадської поведінки. Педагоги зазначають, що в

групі соціального ризику частіше опиняються діти з несприятливою сімейною ситуацією, що не завжди пов'язано з важким матеріальним становищем. Соціальний ризик наявний у сім'ї, де діти піддаються насильству, жорстокому звертанню з боку батьків (опікунів). Із соціальним ризиком пов'язують алкоголізм, наркоманію, антигромадську поведінку.

Соціальний ризик – визнана суспільством передбачувана (ймовірна) подія в житті працівника промислового підприємства, настання якої приводить до втрати його здатності до праці (постійно чи тимчасово), або обмеження попиту на працю і, відповідно, повної або часткової втрати заробітку/доходу, що є джерелом засобів до існування.

Основні соціальні ризики мають складну структуру й широкий спектр – від втрати заробітку у випадку тимчасової непрацездатності, професійних захворювань, нещасних випадків на виробництві, що призвели до інвалідності, смерті або безробіття, до втрати заробітку у випадках досягнення непрацездатного, пенсійного віку. До визнаних соціальних ризиків відносяться: хвороба, материнство/утримання дітей, інвалідність, старість, безробіття, втрата годувальника, трудове каліцтво або професійне захворювання, вагітність і пологи.

Крім цього, до соціальних ризиків у ряді випадків відносять також смерть і різні надзвичайні ситуації природного, техногенного і воєнного характеру. Слід зазначити об'єктивність, цілісність і взаємозв'язок соціальних ризиків, їх тісну кореляцію і взаємозалежність.

Співвідношення понять соціальний ризик і соціальне забезпечення виявляється в такому: соціальне забезпечення реалізуються шляхом надання особам, які опинилися у сфері впливу соціальних ризиків, різних видів соціальних допомог та соціальних виплат.

Соціальні виплати – надання конкретним особам або їх сім'ям коштів у зв'язку з настанням у їх житті певних подій/ситуацій унаслідок соціальних ризиків, з метою відшкодування втраченого доходу (майна, власності) або надання додаткового доходу зв'язку з його відсутністю або низьким рівнем у

різних формах: пенсій, допомог або компенсацій (для повного або часткового відшкодування витрат, пов'язаних з особливими умовами проживання або трудової діяльності, зі смертю, зі шкодою, заподіяною здоров'ю, з вихованням дітей, із втратою майна), а також стипендій.

Соціальна допомога – діяльність із задоволення потреб конкретних людей або їх сімей, що виникають унаслідок настання в їх житті певних подій під впливом соціальних ризиків шляхом надання їм:

- спеціалізованих соціальних послуг, тобто сприяння в здійсненні різного роду функцій, пов'язаних з життєдіяльністю, у натуральній формі (побутових, медичних, правових, педагогічних, реабілітаційних, трудових, освітніх, інформаційних та ін.);

- спеціальних соціальних пільг, тобто переваг, пов'язаних зі звільненням або полегшенням умов виконання ними встановлених законодавством норм (правил, умов) життєдіяльності матеріального характеру (пільги у сфері житлового забезпечення і житлово-комунального обслуговування; в галузі медичного забезпечення і реабілітації й ін.).

Одержання соціальних виплат і соціальної допомоги, таким чином, прямо пов'язане з тим, опинилась людина у сфері впливу соціальних чи ризиків ні. Причому розширення сфери соцзабезпечення в економічно розвинутих країнах, як правило, відбувається таким шляхом. Спочатку система соціального забезпечення пропонує захист лише від певних соціальних ризиків, але згодом вона включає все більшу їх кількість. У соціальній державі система соціального ризику ефективно інтегрована в діючу систему соціального захисту. Всі ризики, що мають соціальне значення, включені в перелік ризиків, захист від яких гарантований державою для всіх категорій населення.

Для розрахунку величини соціальних, політичних і регіональних ризиків функціонування промислових підприємств за допомогою методу експертних оцінок було відібрано по 5 чинників ризику в кожній групі, яким найбільш піддані промислові підприємства (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

**Перелік показників для експертної оцінки ризиків
соціогуманітарного розвитку промислового підприємства**

Показники для оцінки ризиків		Частковий коефіцієнт	Оцінка за 2011 р.		Оцінка за 2013 р.		Прогнозна оцінка на 2015 р.	
			бали	Σ	бали	Σ	бали	Σ
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Соціальні	1. Погіршення умов праці	0,09	7	0,63	6	0,54	4	0,36
	2. Зниження реальної заробітної плати	0,12	8	0,96	6	0,72	5	0,6
	3. Ліквідація робочих місць і скорочення персоналу підприємства	0,07	9	0,63	5	0,35	3	0,21
	4. Ліквідація або перепрофілювання об'єктів соціальної інфраструктури	0,06	9	0,54	4	0,24	3	0,18
	5. Скорочення обсягів фінансування соціальних витрат	0,09	8	0,72	6	0,54	5	0,45
Політичні	1. Погіршення відносин з Росією й іншими країнами СНД	0,06	3	0,18	5	0,3	8	0,48
	2. Відсутність чіткої зовнішньополітичної доктрини розвитку держави	0,04	7	0,28	5	0,2	7	0,28
	3. Загроза розколу держави по вертикалі «схід-схід-захід-схід»	0,04	4	0,16	9	0,36	8	0,32
	4. Відсутність підтримки в населення органів законодавчої і виконавчої влади	0,03	7	0,21	5	0,15	6	0,18
	5. Відсутність у регіональних органів влади певної компетенції	0,08	6	0,48	5	0,4	7	0,56

Продовження табл. 3.2

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Регіональні	1. Ризик виникнення міжнародних конфліктів	0,06	6	0,36	4	0,24	6	0,36
	2. Дефіцит енергетичних ресурсів	0,08	3	0,24	5	0,4	7	0,56
	3. Низький рівень капіталовкладень у модернізацію промислових підприємств	0,07	8	0,56	6	0,42	4	0,28
	4. Зниження інтелектуального потенціалу населення	0,08	4	0,32	7	0,56	8	0,64
	5. Неврегульованість земельних відносин	0,03	6	0,18	8	0,24	5	0,15
Σ		1		6,45		5,66		5,61

Джерело: розрахувала автор

У результаті проведених розрахунків сукупної оцінки соціальних ризиків функціонування промислових підприємств встановлено, що величина ризику трохи знизилася з 64,5 % до 56,6 % (при максимально можливому значенні 100%).

У структурі ризиків найбільша питома вага належить зниженню реальної заробітної плати – 7,2%, зниженню інтелектуального потенціалу населення – 5,6%, погіршенню умов праці – 5,4%, скороченню обсягів фінансування соціальних витрат – 5,4%, низькому рівню капіталовкладень у модернізацію промислових підприємств.

За оцінками, у 2015 р. рівень соціального ризику функціонування промислових підприємств знизиться і становитиме 56,1 %, що відповідає зоні високого ризику. Це зумовлює необхідність розробки і реалізації комплексу заходів щодо мінімізації соціальних ризиків функціонування промислових підприємств. Одним з дієвих інструментів зниження соціальної напруженості

й соціальних ризиків є система управління соціальним ризиком.

Управління соціальним ризиком – це процес виявлення невизначеності (аналіз і оцінка ризику), прийняття і реалізація управлінських рішень, що дають змогу запобігати або зменшувати негативний вплив несприятливої події на об'єкт ризику. На жаль, зараз в Україні основний напрям діяльності держави й окремих підприємств у сфері управління соціальними процесами належить до сфери компенсації наслідків окремих складових соціального ризику. Мета управління соціальним ризиком на промисловому підприємстві полягає у створенні оптимальних пропорцій між витратами по пріоритетних напрямках соціального розвитку й ресурсних можливостей підприємства.

Управління соціальним ризиком передбачає створення системи, що відповідає б сучасним вимогам до управлінських заходів і була спрямована на досягнення таких глобальних цілей, як: забезпечення максимально ефективного соціального захисту працівників підприємства, що не мають можливості для самостійного вирішення соціальних проблем; забезпечення доступності і прийнятної якості базових соціальних благ, таких як медичне обслуговування, відпочинок і освіта.

Головний стратегічний напрям мінімізації соціальних ризиків – це реформування соціально-трудова відносин в Україні в напрямі їх адаптації до ринкових умов, безконфліктного збалансування інтересів роботодавців і найманих робітників з метою ефективного економічного розвитку на основі забезпечення соціальної стабільності і згоди.

Стратегія мінімізації соціальних ризиків функціонування промислових підприємств повинна будуватися на принциповій позиції визнання необхідності єдності економічної і соціальної орієнтації розвитку промислових підприємств, усвідомлення визначальної ролі сфери соціально-трудова відносин у підвищенні ефективності виробничих процесів, подоланні соціально-економічних розбіжностей між роботодавцями і працівниками промислових підприємств, досягнення соціальної й економічної безпеки підприємства.

Необхідною умовою мінімізації соціальних ризиків функціонування промислових підприємств є підвищення ролі держави в регулюванні соціального розвитку підприємств, забезпеченні постійного, систематичного і результативного соціального діалогу роботодавців і найманих робітників. Разом з тим необхідно зазначити, що зростання ролі держави є неможливим без створення в країні дієвого ринкового механізму мінімізації соціальних ризиків. Під таким механізмом варто розуміти сукупність форм, методів, важелів впливу на стан соціально-трудова відносин, за допомогою яких може здійснюватися узгодження і збалансування інтересів соціальних партнерів, мотиваційне забезпечення оптимізації розвитку соціально-трудова відносин.

У структурі механізму мінімізації соціальних ризиків визначальними блоками мають бути такі:

- організаційно-правовий – визначальна сукупність адміністративно-правових методів, організаційно-правових чинників впливу у вигляді формування законодавчої бази соціального розвитку, його договірного регулювання на партнерських засадах, поступове впровадження корпоративної культури; постійне вдосконалення колективно-договірного регулювання й контролю за виконанням трудових угод;
- мотиваційне забезпечення, що передбачає комплекс економічних, фінансово-кредитних, інвестиційних важелів, які визначають стан оплати праці, формують важелі мотивації соціальних партнерів до співробітництва, підвищення ефективності роботи;
- соціально-освітній, що передбачає розвиток соціальної сфери, розвиток людського капіталу підприємств і організацій, забезпечення безперервного освітнього і професійного розвитку робочої сили, підвищення її конкурентоспроможності, кадрове забезпечення соціального партнерства;
- соціальний захист, тобто система соціальних гарантій і пільг, адекватних ринковим перетворенням і економічній ситуації в країні, стану зайнятості);

– соціально-психологічне забезпечення трансформації трудового менталітету і впровадження корпоративної культури – сукупності засобів політичного, культурного, психологічного впливу на трудову свідомість щодо заміни патерналістських установок на партнерські, засвоєння цінностей корпоративної культури, формування працівників ринкового типу з орієнтацією на підвищення конкурентоспроможності на ринку праці.

Безумовно, головним елементом механізму мінімізації соціальних ризиків функціонування промислових підприємств є стабілізація соціально-трудових відносин і їх адаптація до ринкової економіки на основі оптимізації соціально-економічних регуляторів соціального розвитку.

Слід зазначити, що реалізація запропонованих вище елементів механізму мінімізації соціальних ризиків ускладнюється рядом причин: по-перше, новизною розробки проблем мінімізації соціальних ризиків, пов'язаних з переходом до ринкових умов господарювання; по-друге, істотними соціальними втратами за роки впровадження ринкових реформ, зокрема, відходом від досить високого для працівників рівня соціальних гарантій (властивим періоду планової централізованої економіки); по-третє, практичною неможливістю швидко і по всіх напрямках вивести соціальні гарантії на міжнародний рівень (хоча б за деякими основними показниками, що враховуються в процесі визначення індексу людського розвитку).

Виявлені в процесі дослідження недоліки соціогуманітарного розвитку промислових підприємств, негативні соціальні наслідки, що супроводжували проведення ринкових реформ, переконують у тому, що більшість урядових рішень і законів у соціогуманітарній сфері попередньо не піддавалися відповідній експертизі.

Правове регулювання соціогуманітарного розвитку промислових підприємств має охоплювати комплекс питань відтворення робочої сили працівника, його життєзабезпечення:

– законодавче встановлення гарантованої мінімальної заробітної плати на базі розрахунку прожиткового мінімуму і його різновидів;

- податкове регулювання доходів; порядок індексації заробітної плати у випадку інфляції;

- законодавчо встановлене право вибору професії, одержання загальної і професійної освіти, виробничого навчання і перенавчання, профорієнтації; законодавча регламентація тривалості робочого часу і відпочинку, норм безпеки праці, запобігання професійному ризику.

Крім того, процес удосконалення законодавчої бази соціогуманітарного розвитку необхідно спрямувати на перехід від пасивного трудового законодавства, що зберігає робочі місця і структуру зайнятості без урахування їх економічної доцільності, до соціально активного трудового законодавства, яке стимулює галузеву, територіальну, професійну мобільність робочої сили, підвищення її якості і створення нових робочих місць. У процесі розробки заходів щодо мінімізації соціальних ризиків необхідно враховувати, що слабкість існуючої організаційної і правової бази соціального розвитку пов'язана з тим, що створена законодавча база все ще залишається орієнтованою на стару економічну модель, при якій держава, установлюючи правила регулювання соціально-трудоких відносин, самостійно фінансувало їх розвиток. У сучасних умовах виникла ситуація наявності сукупності гарантій і пільг, що повинні реалізовувати вже не держава, а підприємства. У підсумку виконання умов трудового законодавства стало економічно не вигідним для багатьох роботодавців, а відсутність жорсткого контролю за виконанням норм трудового законодавства призводить до їх ігнорування, що особливо чітко простежується на прикладі промислових підприємств приватної форми власності, де відбуваються порушення умов праці, спостерігається більш висока інтенсивність праці, порушується законодавство щодо оплати лікарняних, надання відпусток. Тому з метою мінімізації соціальних ризиків, незалежно від наявності або відсутності профспілок на підприємствах, обов'язково необхідно укласти й реально виконувати колективний договір.

Укладання індивідуальних і колективних договорів на всіх підприємствах має бути обов'язковою нормою, закріпленою законодавчо. Мають потребу в чіткому визначенні функції держави і регіонів у регулюванні соціального розвитку промислових підприємств, статусу, повноважень і обов'язків роботодавців і працівників. У цьому контексті набуває важливого значення розробка і прийняття соціально-трудова стандартів та індикаторів, на які повинні спиратися колективно-договірні відносини (цими стандартами повинні визначатися умови праці, права, обов'язку сторін трудової угоди, наприклад, мінімальна оплата праці, час роботи і відпочинку, вимоги і норми з охорони праці тощо).

Щодо питання, який рівень соціальних гарантій важливо передбачати і фіксувати в законодавчих документах (низький, але реально досяжний у конкретних економічних умовах України, або мінімально необхідний для цивілізованої держави й міжнародно визнаний), то, на нашу думку, необхідно законодавчо закріплювати мінімально необхідні для цивілізованої держави рівні соціальних гарантій, а всі випадки, пов'язані з неможливістю їх реалізації, зазначати окремо із вказівкою тимчасової невідповідності, причин невідповідності і конкретних термінів подолання. Украй важливо перебороти і такий недолік у соціальному розвитку, як зайва декларативність та низька змістовність багатьох колективних договорів і угод, відсутність необхідних санкцій у випадку їх недотримання. На нашу думку, для підвищення ефективності спільної діяльності соціальних партнерів необхідно уточнити й поширити систему укладених трудових угод, важливо обов'язково передбачати в їх змісті такі питання: підвищення мотивації до ефективної роботи, включаючи конкретні розміри тарифних умов оплати праці, форми, системи й розмір оплати праці; механізм регулювання оплати праці з урахуванням зростання цін, рівня і темпів інфляції, індексації невиплаченої заробітної плати; заходи для сприяння продуктивної зайнятості і захисту від безробіття, організації перенавчання, перекваліфікації, перерозподілу робочої сили, створення нових робочих місць з використанням роботи інвалідів,

молоді; всебічне обговорення умов звільнення; тривалість робочого часу і часу відпочинку, порядок надання і тривалості відпусток; застосування норм праці, їх всебічна обґрунтованість з урахуванням організаційно-технічних, економічних, психофізіологічних, соціальних чинників; поліпшення умов праці, її охорони, екологічна безпека й охорона здоров'я на підприємстві; добровільне й обов'язкове медичне страхування; гарантії і пільги для працівників, що сполучають роботу з навчанням; передбачити профілактичні заходи щодо появи трудових конфліктів і страйків, засоби їх врегулювання і прогнозування; забезпечення трудової дисципліни; забезпечення можливостей участі і співучасті працівників в управлінні підприємством; оздоровлення й організація відпочинку працівників і їх сім'ї; контроль за виконанням колективного договору, порядок внесення в нього змін і доповнень, відповідальність сторін, забезпечення сприятливих умов для роботи профспілки. Реалізація представлених вище напрямів мінімізації соціальних ризиків функціонування промислових підприємств, безумовно, буде сприяти становленню ефективної моделі соціально-трудова відносин, формуючи передумови для забезпечення необхідних темпів соціально-економічного розвитку промислових підприємств України. Мінімізація соціальних ризиків має створити умови для реалізації творчого потенціалу працівників у виробничій сфері і до припинення руйнівних процесів у соціально-трудова сфері і підвищення ефективності праці найманих робітників.

Україна – держава, яка у Європі за набором природних, трудових, інтелектуальних ресурсів перебуває на першому місці, а за рівнем доходів населення – на передостанньому. Аналіз основних соціогуманітарних проблем України показує, що за останні роки становище майже на всіх напрямках соціогуманітарного й економічного розвитку різко погіршилося. У 2013 році частка збиткових підприємств порівняно 2012 р. зросла на 0,4 % і становила 40,2 %. Значна кількість збиткових підприємств спостерігалась у транспорті, складському господарстві, поштової та кур'єрській діяльності

(46,6 %), будівництві (45,1 %), промисловості (43,1 %) [175].

Виконання плану заходів для посилення державної політики у сфері регулювання земельних відносин перебуває в незадовільному стані, як і використання й охорона земель. Має потребу в посиленні роботи з протидії корупції і контрабанді, вдосконалення кадрової політики. Руйнівні процеси зайшли так далеко, що зараз мова повинна йти не про косметичні заходи, що час від часу пропонує діюча влада, а про перегляд принципів економічної політики.

У роботі за допомогою методу парних порівнянь на основі багатовимірного шкалювання була зроблена оцінка ступеня впливу основних негативних чинників на соціогуманітарний розвиток промислових підприємств України (табл. 3.3).

Установлено, що найбільший негативний вплив на рівень соціогуманітарного розвитку промислових підприємств справляють недостатня врегульованість відносин між центральними й регіональними органами влади – 17,85 %, незадовільний інвестиційний клімат – 16,09 %, низька конкурентоспроможність продукції, що випускається, – 13,87%, високий рівень диференціації розвитку регіонів – 12,86%. Таким чином, необхідні пошук і практична реалізація заходів для ліквідації або мінімізації негативного впливу на соціогуманітарний розвиток вищевказаних чинників.

Найважливішою складовою промислової політики має стати сприяння економічній діяльності підприємств в обмін на виконання ними соціогуманітарних зобов'язань перед своїми працівниками.

Таблиця 3.3

**Перелік чинників, які справляють негативний вплив на
соціогуманітарний розвиток промислових підприємств**

№	Чинники	Ступінь впливу чинника	Ранг
1	Недосконалість бюджетних і міжбюджетних відносин	6,39	7
2	Високий рівень диференціації розвитку регіонів	12,86	4
3	Скорочення чисельності населення	10,07	5
4	Рівень безробіття	3,67	10
5	Недостатня урегульованість відносин між центром і регіонами	17,85	1
6	Проблеми працевлаштування	4,45	9
7	Безсистемність господарювання	8,98	6
8	Зловживання керівників підприємств	5,77	8
9	Незадовільний інвестиційний клімат	16,09	2
10	Низька конкурентоспроможність продукції, що випускається	13,87	3

Джерело: розрахувала автор

Соціально-економічний розвиток неможливий без відродження тих галузей промисловості, що можуть відіграти роль «локомотива» всієї економіки.

Слід також зазначити, що суспільство опинилося перед рядом серйозних загроз і небезпек, що ставлять під сумнів його здатність справитися з кризовими явищами і стати на шлях динамічного розвитку.

Особливу важливість тут має демографічна проблема. Тому, необхідно активно зайнятися створенням гідно оплачуваних робочих місць у високотехнологічному виробництві в освітній і культурній, туристичній сферах.

У сучасному світі регіоналізм реалізується, як правило, знизу, а не зверху, і суть його – у пошуку оптимальних механізмів участі регіонів з яскраво вираженими регіональними ознаками в загальнодержавних процесах. При цьому держава пропонує себе як силу, не тільки здатну містити свої економічно відсталі регіони, тим самим позбавляючи їх власних внутрішніх імпульсів до зростання, а й готову створювати їм умови для саморозвитку. Роль держави підвищується від рівня простого управління до рівня здійснення програм з комплексного розвитку регіону як цілісного утворення. Така участь держави у вирішенні регіональних проблем є взаємовигідною, адже примарний розвиток регіонів – це системний розвиток його самого, прискорений інтеграційними можливостями.

Україна вже зробила кілька кроків у цьому напрямку. Указом Президента «Про Концепції державної регіональної політики» у 2001 р. визначені її основи. Верховна Рада прийняла Постанову «Про стан і перспективи розвитку депресивних регіонів, міст і селищ України». Однак розроблені в нас програми поки що безсистемні, суб'єктивні, адже процес їх підготовки не був науково виваженим, а в його ході, не виключено, лобіювалися ті або інші райони або міста, підприємства або організації. Як наслідок – дуже часто програми недостатньо ефективні.

На сьогодні існує потреба в реалізації трьох основних напрямів реформування відносин між центральними й регіональними органами влади.

Перший напрям – це проведення конституційної або політичної

реформи, покликаної змінити розподіл повноважень між галузями влади, відносини органів місцевого самоврядування і державної виконавчої влади. Місцеве самоврядування є найбільш «слабкою ланкою» в загальній системі влади в країні. Держава втручається в його майнову, фінансову політику, у земельні й інші відносини. При цьому воно не забезпечує в повному обсязі виконання своїх функцій на місцях, недооцінює роль місцевих рад. Крім того, доводиться констатувати, що думки з місць недостатньо враховуються центральними органами державної виконавчої влади.

Необхідне проведення всеохоплюючої реформи системи влади в Україні, що створить умови для політичної, економічної і соціальної стабілізації, захисту прав і свобод громадян, дотримання демократичних принципів. Невідкладного вирішення потребує питання вдосконалення законодавчої бази, внесення змін у чинні закони і прийняття ряду нових. Сучасні тенденції соціального розвитку вимагають прийняття нової редакції Закону «Про місцеве самоврядування». Крім того, необхідне прийняття законів: «Про місцеве самоврядування громади», «Про місцеве самоврядування району», «Про місцеве самоврядування області». На жаль, проблеми життєдіяльності територіальних громад, що мають потребу в законодавчому вирішенні, значно випереджають законотворчий процес.

Україна має бути трансформована в державу самоврядних територіальних громад. У зв'язку з цим дуже важливо законодавчо закріпити положення про громаду. Це зняло б багато питань про те, хто розпоряджається землею за межами населених пунктів, до якого бюджету надходять податки за землю і, зрештою, запобігло б «розбазарюванню» землі. Через відсутність законодавчої бази, що регулює відносини між регіональними органами влади, постійно виникають правові колізії, особливо

з питань бюджету, власності й насамперед – землі. Це нерідко призводить до безвідповідальності й порушень законів посадовими особами.

Другий напрям – вдосконалення бюджетних і міжбюджетних відносин. За останні роки майже в чотири рази скоротилися дотації з державного бюджету на витрати, зумовлені особливостями соціально-економічного розвитку регіонів. Це не дає можливості в повному обсязі вирішувати найгостріші проблеми газифікації і водопостачання сільських населених пунктів, виконання берегоукріплюючих та інших соціально значущих програм.

Таким чином, стан фінансового забезпечення місцевих бюджетів критичне. При їх плануванні і виконанні на законодавчому рівні немає чіткого розмежування делегованих і власних повноважень органів місцевого самоврядування. Держава постійно бере на себе опікунські функції і породжує споживчі настрої на місцях. Тому бюджетні відносини мають потребу в подальшій оптимізації.

Назріла необхідність розробити економічно-обґрунтовані критерії формування місцевих бюджетів. Для цього варто прийняти Закон «Про мінімальні державні соціальні стандарти». Повинен бути розроблений нормативно-правовий метод формування бюджетів, при якому видаткова частина розраховується на основі мінімальних державних соціальних стандартів. Саме державні стандарти відповідно до гарантій, визначених Конституцією країни, повинні стати критеріями для розрахунку видаткових статей місцевих бюджетів. У цьому випадку трансферти будуть ґрунтуватися не на суб'єктивізмі чиновників, а на чіткому розподілі повноважень, законодавчо закріплених за кожним рівнем влади. Ці нормативи повинні затверджуватися щорічно в законі про державний бюджет.

Крім того, необхідно створити систему зацікавленості громад у нарощуванні власних ресурсів, що не допускає конфіскації приросту дохідної частини. У зв'язку з цим відповідні зміни повинні бути внесені до Бюджетного кодексу. Варто розглянути можливість розширення переліку дохідних джерел на фінансування власних повноважень місцевих органів влади, дозволити фінансування окремих соціально значимих програм і проектів з бюджетів різних рівнів.

Третій напрям – проведення адміністративної реформи і розмежування повноважень між органами місцевого самоврядування і місцевих органів виконавчої влади на рівні районів і областей. Аналіз повноважень цих органів показує, що 16 з них повністю дублюють одне одного, а 12 – частково. Сформована практика приводить до розмивання відповідальності і конфліктів між радами і державними адміністраціями. Необхідно ліквідувати двовладдя, скасувати районні державні адміністрації і створити повноцінні виконавчі органи районних рад.

Висновки до розділу 3

За результатами проведених у третьому розділі дисертаційної роботи аналізу літературних джерел та здійснення удосконалення механізму управління соціогуманітарною компонентою господарської діяльності промислового підприємства можна сформулювати наступні висновки:

1. З метою підвищення ефективності управління соціогуманітарним розвитком трудових колективів промислових підприємств пропонується алгоритм складання планів соціогуманітарного розвитку промислових підприємств, що повинні містити такі розділи і напрями робіт:

вдосконалення соціальної структури колективу, соціальні чинники розвитку виробництва й підвищення його економічної ефективності, поліпшення умов праці та побуту працівників, виховання дисципліни праці, розвиток трудової активності і творчої ініціативи.

2. Обґрунтовано, що пропонована служба соціогуманітарного розвитку повинна проводити соціологічні дослідження на підприємстві й на основі всебічного вивчення соціогуманітарних проблем організації праці, побуту та відпочинку працівників розробляти й реалізовувати заходи, що забезпечують виявлення та використання резервів зростання продуктивності праці і підвищення ефективності виробництва, вдосконалення управління соціогуманітарними процесами, поліпшення виховної роботи й розвиток творчої активності працівників. Крім того, вона повинна організувати роботу з управління соціогуманітарним розвитком, методичне забезпечення, координацію розробки і реалізації планів, цільових комплексних програм соціогуманітарного розвитку.

3. Розроблено парадигму удосконалення управління соціогуманітарною сферою як компонентою господарської діяльності промислового підприємства в ланцюзі: держава – галузь, підприємство – споживачі продукції, робіт та послуг.

4. Запропоновано модель формування оптимального складу об'єктів соціогуманітарного спрямування та інфраструктури промислових підприємств.

5. Встановлено, що найбільший негативний вплив на рівень соціогуманітарного розвитку промислових підприємств справляють недостатня врегульованість відносин між центральними й регіональними органами влади – 17,85 %, незадовільний інвестиційний клімат – 16,09 %,

низька конкурентоспроможність продукції, що випускається, – 13,87%, високий рівень диференціації розвитку регіонів – 12,86%. Таким чином, необхідні пошук і практична реалізація заходів для ліквідації або мінімізації негативного впливу на соціогуманітарний розвиток вищевказаних чинників.

б. Запропоновано послідовність визначення ефективності соціогуманітарних заходів в умовах промислового підприємства

Основні положення даного розділу викладено в публікаціях: [142, 144, 148, 149, 150]

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі запропоновано нове вирішення наукового завдання щодо удосконалення управління соціогумантарним розвитком як компонентою господарської діяльності промислового підприємства шляхом аналізування та оцінювання діяльності окремих промислових підприємств України, обґрунтування організаційно-економічного механізму управління соціогумантарним розвитком в умовах промислового підприємства, визначення пріоритетних напрямів, серед яких медико-профілактичне, комунально-побутове та культурологічне обслуговування. На основі отриманих результатів представляється можливим сформулювати наступні висновки:

1. Вітчизняний та зарубіжний досвід управління соціогумантарним розвитком промислових підприємств показує, що ефективна соціальна політика, прозорість у відносинах з виробниками зумовлюють зростання продуктивності праці, фінансових показників діяльності ін. Перенесення акцентів із забезпечення темпів економічного зростання на стабільний соціогумантарний розвиток дає змогу в майбутньому досягти більшого як соціального, так і економічного ефекту. Встановлено, що сучасний менеджмент переходить до соціально-орієнтованої концепції управління, яка базується на соціальному партнерстві, корпоративній культурі та соціальній відповідальності.

2. Запропоновано авторське визначення економічної категорії «управління соціогумантарним розвитком промислового підприємства» як компонентою його господарської діяльності, яке полягає у виділенні специфічних цілей, закономірностей та принципів і характеризується системою керівних, регулятивних та організаційно-економічних заходів. Серед принципів виділено: соціальне партнерство, відповідальність, стабільність тощо. Використання цих принципів дає змогу керівникам і

фахівцям підприємства здійснювати ефективне управління соціогуманітарною компонентою господарської діяльності промислового підприємства.

3. Сформовано перелік чинників зовнішнього (рівень і ефективність соціального захисту населення з боку держави – 20%, рівень державної підтримки розвитку соціогуманітарної інфраструктури підприємств – 16,5%, доступність кредитних ресурсів – 12,6%, рівень податкового тиску – 8,5%) і внутрішнього середовища (механізм формування і використання фонду соціогуманітарного розвитку – 19%, застосовувана система оплати праці і матеріального стимулювання на підприємстві – 15,6%, ефективність використання економічного потенціалу підприємства – 17,8%, розвиненість соціогуманітарної інфраструктури – 11,7%), які справляють негативний вплив на ефективність управління розвитком промислових підприємств. Управління впливом чинників зовнішнього та внутрішнього середовища на результативність управління соціогуманітарним розвитком промислових підприємств дає змогу реалізувати заходи для мінімізації негативного впливу цих чинників, використовувати потенційні можливості підвищення соціальної ефективності функціонування промислових підприємств. Як результат, можна очікувати на підвищення рівня середньомісячної заробітної плати, тривалості життя працюючих на промислових підприємствах, питомої ваги кваліфікованих працівників, рівня економічної активності населення, індексу умовного здоров'я ін.

4. Встановлено, що одним з чинників, що значною мірою визначає ефективність управління соціогуманітарним розвитком промислових підприємств, є їх забезпеченість об'єктами соціогуманітарної інфраструктури. Виходячи з цих обставин, у контексті організаційно-економічного механізму запропоновано модель формування оптимального складу об'єктів соціогуманітарної інфраструктури промислових підприємств, яка може бути використана підприємствами при вирішенні проблеми у

наступному варіанті: постановка мети, оцінка ситуації, виявлення проблем та прийняття управлінських рішень для забезпечення ефективного соціоанітарного розвитку, підвищення якості й оперативності управління в умовах ринку та зменшення імовірності нерациональних витрат підприємства.

5. Застосування методичного підходу до комплексної оцінки рівня соціоанітарного розвитку промислового підприємства, що включає оцінку рівня комунально-побутового, медико-профілактичного та культурологічного обслуговування працівників промислового підприємства дозволить вчасно виявити ознаки прогресу або сповільнення соціоанітарного розвитку промислового підприємства.

6. Для тактичних цілей ефективного соціоанітарного розвитку в умовах промислових підприємств пропонується використовувати критерій соціального захисту, а для оцінки перспективного розвитку – використовувати індекс людського розвитку. При цьому запропоновано використовувати критерії прямого та непрямого впливу на його рівень розвитку.

Оцінка індексу людського розвитку в умовах промислових підприємствах різних регіонів показала, що найбільш сприятливий вплив на соціоанітарний розвиток промислових підприємств має соціальне середовище непрямого впливу.

7. Запропоновано організаційно-економічний механізм стимулювання розвитку соціоанітарної сфери в умовах промислового підприємства, яка поєднує медико-профілактичне, культурологічне та комунально-побутове обслуговування, за рахунок чого відбувається поліпшення житлових умов та умов праці робітників.

8. Внесено рекомендації щодо виділення функцій служби соціоанітарного розвитку як компоненти господарської діяльності

промислового підприємства, основними напрямками діяльності якої є: проведення прикладних соціологічних досліджень, пошук шляхів удосконалення розвитку трудових колективів промислових підприємств, планування та прогнозування показників їх розвитку, а також розробка й упровадження заходів, спрямованих на вирішення соціогуманітарних проблем ін. Це дасть можливість підвищити ефективність управління соціогуманітарним розвитком промислових підприємств, забезпечити раціональне використання ресурсів, зростання продуктивності праці і підвищення ефективності виробництва, координації розробки й реалізації планів, цільових комплексних програм соціогуманітарного розвитку промислового підприємства.

9. У результаті проведених розрахунків економічної ефективності заходів соціогуманітарного спрямування встановлено, що управління соціогуманітарним розвитком промислових підприємств впливає не лише на покращення медико-профілактичного, культурологічного та комунально-побутового обслуговування, а і соціального захисту працюючих, підвищенню рівня якості життя та ефективності роботи підприємства загалом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адамчук В.В. Экономика и социология труда / В.В.Адамчук, О.В.Ромашов, М.Е.Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 407 с.
2. Амоша О.І. Стан, тенденції та основні напрями розвитку соціально-трудових відносин на державному та регіональному рівнях / О.І. Амоша // Соціально-економічні аспекти промислової політики. Соціально-трудові відносини у сучасних економічних умовах. Зб. наук. пр. – Донецьк: Ін-т економіки промисловості НАН України, 2001. – С. 14 – 24.
3. Андрушків Б.М. Основи менеджменту: методологічні положення та прикладні механізми: Підручник для студентів та викладачів економічних спеціальностей вищих і середніх спеціальних навчальних закладів, системи підвищення кваліфікації. / Б.М. Андрушків, О.Є. Кузьмін. – Тернопіль: Лілея, 1997. – 292 с.
4. Антюшина Н. Шведская модель социального партнерства в европейском контексте / Н.Антюшина // Человек и труд. – 2003. – № 7. – С. 81-83.
5. Базилюк А. Соціальне партнерство як засіб вирішення соціально-економічних проблем / А.Базилюк // Україна: аспекти праці. – 1997. – № 1. – С. 22– 25.
6. Бандур С.І. Структурна перебудова економіки України в контексті забезпечення національних інтересів та соціальних пріоритетів / С.І. Бандур // Зайнятість та ринок праці: Міжвід. наук. зб. – К.: РВПС України НАН України. – 1998. – Вип. 13. – С. 3 – 12.
7. Бандур С.І. Сучасна регіональна соціально-економічна політика держави: теорія, методологія, практика / С.І. Бандур, Т.А.Заяць, І.В.Терон. – К.: РВПС України НАН України. – ТОВ «ПРИНТ-ЕКСПРЕС», 2002. – 250 с.
8. Бандур С.І. Трудоресурсна безпека України в контексті глобалізації економіки та розвитку ринку праці / С.І.Бандур, О.І. Цимбал // Проблеми формування ринкової економіки: Міжвід. наук. зб. Спец. вип. «Управління

людськими ресурсами: проблеми теорії і практики». – К.: КНЕУ. – 2001. – С. 19 – 28.

9. Барышев В. Социальное партнерство как чинник стабилизации / В.Барышев // Человек и труд – 2003. – № 7. – С. 77-80.

10.Баєва О.В. Основи менеджменту в охороні здоров'я / О.В.Баєва.- К.: МАУП, 2007. - 356 с.

11.Беккер Г. Человеческий капитал / Беккер Г. – М.: Изд-во МГУ, 1997. – 682 с.

12.Богиня Д. Соціально-трудові відносини в Україні в контексті оплати праці та регулювання доходів / Д.Богиня // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 7. – С.3-8.

13.Богиня Д.П. Відчуження праці в системі чинників розвитку трудового менталітету / Д.П.Богиня // Український соціум: соціологічні дослідження та моніторинг соціальної політики (соціологія, політика, педагогіка, економіка). – 2002. – № 1. – С. 122-133.

14.Богиня Д.П. Сучасні проблеми соціально-трудових відносин, організація оплати праці та регулювання доходів в Україні / Д.П.Богиня // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудовые отношения в современных экономических условиях: Сб. научн. тр. – Том 1. – Донецк: Ин-т экономики пром-сти НАН Украины. – 2003. – С. 23 – 32.

15.Богиня Д.П. Трудовий менталітет в системі мотивації праці / Д.П.Богиня, М.В.Семикіна. – Кіровоград: «Поліграф-Терція», 2002.– 226 с.

16.Большой толковый социологический словарь: в 2 т. / Сост. Дэвид Джери, Джулия Джери. – М.: Вече-АСТ. –1999.– Т. 1. – 544 с.

17.Бондар Я.А. Профспілка й соціальне партнерство – регулювання ринку і національна безпека / Я.А.Бондар, Г.М.Роман // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. Спецвипуск «До ІУ з'їзду Федерації профспілок України». – 2002. – С. 20 – 21.

18.Буравльов Є. Ринкові перетворення – шлях до зменшення

соціального напруження у суспільстві / Є.Буравльов // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 2. – С. 40 – 42.

19.Буртник Л. Партнерство як перспектива на шляху до розв'язання соціально-економічних проблем / Л.Буртник // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 1. – С. 47 – 49.

20.Буряк П. Ю. Економіка праці й соціально-економічні відносини / П. Ю. Буряк, Б. А. Карпінський, М. І. Григорьєва. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.

21.Бутко М. Регіональні складові соціального партнерства / М.Бутко, М.Мурашко // Економіка України. – 2001. – № 4. – С.4-9.

22.Вимірювання бідності: розробка індикаторів соціально-економічної захищеності населення України: стат. видання. – К.: Держкомстат України, 2002. – 207 с.

23.Виноградська А.М. Основи підприємництва: Навч. Посібник / А.М. Виноградська. – К.: Кондор, 2005. – 544 с.

24.Власюк О.С. Індекс людського розвитку: досвід України / О.С.Власюк, С.І.Пирожков. – Національний ін-т стратегічних досліджень. – К.: ПРООН, 1995. – 84 с.

25.Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем / Н.А. Волгин. – М., 1998.– 216 с.

26.Гелько В.В. Розбудова системи соціального партнерства – необхідна передумова стабілізації соціально-трудових відносин/ В.В.Гелько // Бюлетень національної служби посередництва і примирення. – 2002. – № 11. – С. 30-32.

27.Генкин Б.М. Экономика и социология труда / Б.М.Генкин. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА·М, 2000. – 412 с.

28.Герасименко С. Узагальнююча оцінка соціально-економічних явищ / С.Герасименко, С.Свистун // Проблеми статистики: Зб. наук. праць. – К.: НДІ статистики, 2000. – № 2. – С. 14-19.

29.Герасимчук В.І. Соціально-трудові відносини як чинник соціалізації

ринку праці: методологічні аспекти / В.І. Герасимчук // Зайнятість і ринок праці: Міжвід. наук. зб. – К.: РВПС України НАН України, 2001. – Вип. 15. – С. 56-64.

30.Голяченко О.М. Економіка української здравоохорони / О.М. Голяченко, А.О. Голяченко. – Вінниця, 1996. – 100 с.

31.Голяченко О.М. Українська здравоохорона: як вийти із кризи / О.М. Голяченко. – Т. : Лілея, 2002. – 98 с.

32.Гончарук О.С. Оцінка рівня соціального партнерства на виробничому, територіальному та національному рівнях в Україні / О.С.Гончарук // Вісник Академії праці і соціальних відносин. – 2002. – № 5. – С. 42-47.

33.Гринева В.Н. Анализ влияния показателей развития трудового потенциала на результативность деятельности машиностроительных предприятий / В.Н. Гринева, В.Л. Смолюк // Бизнес Информ. – 2006. – №10. – С. 75–78.

34.Гриненко А.М. Соціальна справедливість як принцип і мотиваційна складова соціальної політики / А.М.Гриненко // Вісник Технологічного університету Поділля. Серія: економічні науки. – 2003. – № 4. – Ч. 1. – Т. 1. – С. 95 – 99.

35.Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А.Грішнова. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.

36.Грішнова О.А. Соціальний розвиток як чинник економічного зростання / О.А.Грішнова // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социальная политика и человеческое развитие: Сб.науч.тр. – Т. 2 / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. (отв.ред.) и др. – Донецк, 2003. – С. 13-18.

37.Грошилін Г. Нові функції і роль держави у регулюванні соціально-трудоу відносин в Україні / Г.Грошилін // Україна: аспекти праці. – 1996. – №5. – С.33-39.

38. Гуляєв В. Інформація в системі соціального партнерства / В. Гуляєв // Україна: аспекти праці. – 2000. – №7. – С.28-30.

39. Гуляєв В.В. Особливості соціального партнерства в Україні / В.В. Гуляєв // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки. Наукові доповіді міжнар. наук.-практ. конф.: В 2 т. – К.: Мінпраці та соціальної політики України, РВПС України НАН України, Український інститут соціальних досліджень. – 2000. – Т. 1. – С.132-137.

40. Гуляєв В.В. Проблеми взаємодії партнерів у використанні людського потенціалу / В.В. Гуляєв // Проблеми формування ринкової економіки: Міжвід. наук. зб. Спец. вип. «Управління людськими ресурсами: проблеми теорії і практики». – К.: КНЕУ. – 2001. – С. 413 – 418.

41. Гутгарц Р.Г. Еволюція підходів к управленію кадрами підприємств / Р.Г. Гутгарц // Менеджмент. – 2001. - № 5. – С. 18 – 31.

42. Довбня В.В. Соціалізація та гуманізація соціально-трудоких відносин – шляхи підвищення ефективності праці / В.В. Довбня // Регіональні перспективи. – 2002. – № 3 – 4. – С. 150 – 151.

43. Долішній Д.П. Соціально-трудохий потенціал: теорія і практика / Д.П. Долішній, С.М. Злупко. – К.: Наукова думка, 1994. – Ч.1. – 264 с.

44. Ерфан Є.А. Соціально-трудохи відносини в умовах становлення ринку праці / Є.А. Ерфан // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки. Наукові доповіді міжнар. наук.-практ. конф.: В 2 т. – К.: Мінпраці та соціальної політики України, РВПС України НАН України, Український інститут соціальних досліджень. – 2000. – Т. 2. – С.147-150.

45. Єріна А.М. Статистичне моделювання та прогнозування / А.М. Єріна. – К.: КНЕУ, 2001. – 170 с.

46. Жернаков В. Соціальне партнерство як форма реалізації соціально-трудоких відносин / В. Жернаков // Соціальний захист. – 1999. – № 7.

47. Жуков В. Соціальне партнерство в Україні. Навч. посіб. / В. Жуков, В. Скуратівський. – К.: Вид-во УАДУ, 2001. – 200 с.

48.Жуков В.І. Проблеми впровадження соціального партнерства на ринку праці / В.І.Жуков // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки. Наукові доповіді міжнар. наук.-практ. конф.: В 2 т. – К.: Мінпраці та соціальної політики України, РВПС України НАН України, Український інститут соціальних досліджень. – 2000. – Т. 1. – С.155-161.

49.Задорожний Г.В. Соціальне партнерство – реальний шлях до відкритого суспільства / Г.В.Задорожний, О.В.Коврига, В.В.Смоловик. – Х.: Харк. ін-т бізнесу і менеджменту, 2000. – 192 с.

50.Зайцев Ю.К. Соціалізація економіки України та системна трансформація суспільства: методологія і практика: монографія / Ю.К.Зайцев. – К.: КНЕУ, 2002. – 188 с.

51.Закон України «Про заклади охорони здоров'я та медичне обслуговування населення»: Верховна Рада України, 2014. – 15 с.

52.Закон України «Про організації роботодавців» / Голос України. – 2001. - №112.

53.Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Вип.2. – К.: Четверта хвиля, 1999. – 32 с.

54.Інтелектуальний потенціал та науково-технічна політика / За ред. М.І.Долішного. – Львів: ІРД НАН України, 1999. – 234 с.

55.Казаков В.С. Социальная политика и теория постмодерна / В.С.Казаков // Персонал. – 2000. – № 1(55) – Приложение № 1 (6). – С. 39 – 41.

56.Казановський А.В., Колот А.М. Соціальне партнерство на ринку праці – Краматорськ: Національний центр продуктивності, 1995. – 152 с.

57.Кодекс законів про працю України // Кодекси України: В 2-х т. – К.: Юрінком Інтер, 2001. – Т.1. – 79 с.

58.Козенков Д. Є. Глобалізація економіки та її вплив на соціально-трудоу сферу / Д. Є. Козенков // Україна: аспекти праці. – 2001. – №3. – С.23-29.

59.Ковалевский С.В. Развитие культуры организации: гуманизация, качество деятельности, успех: Методы изучения культуры и ценности организации. – Кн. 1 / С.В. Ковалевский, О.А. Медведева, Г.Л. Хаев. – Краматорск: ДГМА, 2007. – 195 с.

60.Колот А.М. Організаційно-економічний механізм регулювання доходів працюючих: шляхи вдосконалення / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2003.– № 2.– С. 25 – 31.

61.Колот А.М. Проблема становлення й розвитку соціально-трудова відносин в Україні / А.М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 3. – С.23-27.

62.Колот А.М. Проблеми розбудови національної моделі соціально-трудова відносин / А.М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 5. – С. 23 – 28.

63.Колот А.М. Розвиток виробничої демократії як чинник удосконалення соціально-трудова відносин / А.М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2001. – №6. – С.21-28.

64.Колот А.М. Теоретико-методологічні основи сутності соціально-трудова відносин / А.М. Колот // Соціально-економічні аспекти промислової політики. Соціально-трудова відносини у сучасних економічних умовах: Зб. наук пр. – Донецьк: Ін-т економіки промисловості НАН України. – 2001. – Т. 1.– С. 51– 60.

65.Колот А. М. Теоретичні й прикладні аспекти становлення і розвитку сторін соціально-трудова відносин та їх представницьких органів / А.М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2002. – №2. – С.14-25.

66.Комаричина В.В. (Томах В. В.) Оцінка рівня якості трудового життя / В.В.Комаричина (В.В.Томах) // Комунальне господарство міст. Науково-технічний збірник. Випуск 68 Серія: Економічні науки. – Київ: „Техніка», 2006 – С. 368–379.

67.Корпоративна культура: визначення, сутність і необхідність: [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.revolution.allbest.ru>

68. Корпоративна культура організацій XXI століття: Збірник наукових праць / Під заг. ред. С.В. Ковалевського. – Краматорськ: ДДМА, 2007. – 219 с.

69. Космарова Н.А. Безопасность информационных потоков / Н.А. Космарова // Обеспечение доступности информации: проблемы науки, образования, практики: Сб. тез. док. Международной научно-практической конференции. – Сімферополь: ТНУ, 2004. – С. 40-44.

70. Космарова Н.А. Концепція соціально-економічної відповідальності в сучасному бізнесі / Н.А. Космарова // Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія: Фінанси і кредит. – 2005. – № 2. – С. 264-267.

71. Космарова Н.А. Оценка потерь от оттока интеллектуального потенциала / Н.А. Космарова, И.Ф. Зиновьев // Экономика Крыма. – 2005. – № 13. – С. 13-15.

72. Космарова Н.А. Планирование социального развития на предприятиях / Н.А. Космарова // Наука і вища освіта: Зб. тез. доп. Міжвузівської наукової конференції. – Запоріжжя: ГУ «ЗІДМУ», 2006. – С. 53-54.

73. Космарова Н.А. Социальный заказ как одно из средств формирования социально ориентированной экономики / Н.А. Космарова // Экономика Крыма. – 2004. – № 11. – С. 27-30.

74. Космарова Н.А. Соціальні механізми стимулювання найманих працівників / Н.А. Космарова // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2006. – № 1. – С. 145-148.

75. Космарова Н.А. Человеческие ресурсы как фактор конкурентоспособности предприятия / Н.А. Космарова // Теория и практика экономики и предпринимательства: Сб. тезисов док. Международной научно-практической конференции. – Сімферополь: ТНУ, 2006. – С. 157-158.

76. Костромин Г.Т. Адаптация производственного коллектива предприятия к нововведениям в условиях реструктуризации производства // Наукові праці Кіровоградського державного технічного університету.

Економічні науки / Г.Т.Костромин. – Вип. 3. – Кіровоград: КДТУ. – 2002. – С. 130 – 133.

77.Кравченко А. И. Классики социологии менеджмента: Ф. Тейлор, А. Гастев / А. И.Кравченко. – Санкт-Петербург: Изд-во Русского Христианского гуманитарного ин-та, 1999. – 319 с.

78.Куликов Г.Т. Мотивация труда наемных работников. Монография. / Г.Т. Куликов. – Отв. ред. Д.П.Богиня. – К.: Институт экономики НАН Украины, 2002. – 339 с.

79. Куценко В.І. Гуманітарна сфера: питання теорії і практики / В. І. Куценко [та ін.] ; ред. В. І. Куценко ; НАН України, Рада по вивченню продукт. сил України. - К. : Науковий світ, 2002. - 456 с.

80.Куценко В.І. Розвиток соціальної сфери в умовах формування ринкових відносин (питання теорії і практики) / В. І. Куценко; ред. Б. М. Данилишин ; НАН України, Рада по вивченню продукт. сил України. - К. : РВПС України НАН України, 2007. - 100 с.

81.Куценко В.І. Соціальна держава (проблеми теорії, методології, практики) / В. І. Куценко [та ін.] ; ред. В. І. Куценко ; Рада по вивч. продукт. сил України НАН України. - К. : Заповіт, 2003. - 228 с.

82.Куценко В.І. Соціальна сфера: реальність і контури майбутнього (питання теорії і практики: монографія / В. І. Куценко; наук. ред. Б. М. Данилишин ; НАН України, Рада по вивченню продукт. сил України. - Ніжин: Аспект-Поліграф, 2008. - 818 с.

83.Лагутін В.Д. Соціальне партнерство і проблеми реформування оплати праці в Україні / В.Д. Лагутін // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки. Наукові доповіді міжнар. наук.-практ. конф.: В 2 т. – К.: Мінпраці та соціальної політики України, РВПС України НАН України, Український інститут соціальних досліджень. – 2000. – Т. 1. – С. 148-154.

84.Лехан В.М. Якість життя в медичних дослідженнях (огляд літератури) / В.М.Лехан [та ін.] // Вісник соціальної гігієни та організації

охорони здоров'я України. 2004. - № 1. – С. 57-63

85.Лисицин Ю.П. Концепція «людського капіталу»: медико-економічний аспект / Ю.П. Лисицин // Економіка охорони здоров'я - № 2 - 1998 -С.5-9.

86.Литвиненко А. Социальное развитие коллективов предприятий: понятие, структура, показатели / А. Литвиненко.// Науч.- технич. сб. ХНАГХ. Серия: Экономические науки, № 61. – К.: Техника. – 2005. – С. 294-300.

87.Лібанова Е. Трансформаційні процеси, соціальна стратифікація і перспективи становлення середнього класу / Е.Лібанова // Економіка і прогнозування. – 2002. – № 2.

88.Лібанова Е.М. Соціальні аспекти політики економічного зростання в Україні / Е.М. Лібанова // Україна на порозі ХХІ століття: уроки реформ та стратегія розвитку. М-ли наук.конф. – К.: НТУУКПІ, 2001. – С. 64-78.

89.Лісна І. Ф. Єдність економічної та соціальної ефективності на підприємстві: Дис. ... канд. екон. наук: 08.06.01 – «Економіка, організація і управління підприємствами» / І. Ф.Лісна. - Харків., 2003. – 170 с.

90.Мандибура В. Соціальна політика держави та її структурні складові / В.Мандибура // Україна: аспекти праці. – 2000. – №7. – С.21-23.

91.Маршавін Ю.М. Соціальне партнерство у системі регулювання ринку праці України / Ю.М.Маршавін // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудовые отношения в современных экономических условиях: Сб. науч. тр. – Донецк: ИЭП НАН Украины. – 2001. – Т.2. – С. 5-12.

92.Международная экономическая деятельность: региональный аспект / [Ф.В. Зінов'єв, В.Є. Реутов, Н.А. Космарова та ін.]. – Сімферополь: Таврия, 2006. – 176с. (С.157 - 169).

93.Методические аспекты исследования региональной экономики / [Ф.В. Зінов'єв, В.Є. Реутов, Н.А. Космарова та ін.]. – Сімферополь: Таврия, 2005. – 160с.

94.Михеев В.А. Основы социального партнёрства: теория и политика /

В.А.Михеев. – М.: Экзамен, 2001. – 448 с.

95. Мірошніченко О.В. Методологічні проблеми удосконалення системи соціально партнерства в Україні: Дис. ... канд. екон. наук: 08.09.01 – «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / О.В.Мірошніченко. – Харків., 2004. – 229 с.

96. Мірошніченко О. Система показників стану соціального партнерства в Україні та її інформаційне забезпечення / О.Мірошніченко // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: Зб. наук. пр. Тернопільської академії народного господарства. – Тернопіль: Економічна думка. – 2002. – Вип.7. – С.200-206.

97. Мірошніченко О.В. Методологічні підходи до розробки концепції розвитку соціально-трудового партнерства в Україні / О.В. Мірошніченко // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: Зб. наук. пр. Тернопільської академії народного господарства. - Тернопіль: Економічна думка. – 2003. – Вип.6. – С. 202-211.

98. Мірошніченко О.В. Соціальне партнерство в системі соціально-трудових відносин / О.В. Мірошніченко // Вісник Технологічного університету Поділля. – Ч. 1., Т. 1. Економічні науки. – Хмельницький, 2003. – № 4. – С. 216-220.

99. Мірошніченко О.В. Сутність та принципи розвитку соціально-трудового партнерства / О.В. Мірошніченко // Зайнятість та ринок праці. Міжвідомч.наук.зб. – К.: РВПС України НАН України. – 2003. – № 18. – С. 74-83.

100. Моніторинг соціальних процесів в Україні / За ред.: І.К.Бондар, Г.В.Ярошенко, В.І.Науменко, Н.А.Соколенко. – К.: Знання, 1999. – 260 с.

101. Москалець Г.М. Медико-соціальні проблеми вразливих верств населення (огляд літератури) / Г.М. Москалець, Г.В. Курчатова // Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України. – 2004. - № 1. – С. 10-18.

102. Новикова О.Ф. Социальные проблемы: оценки и пути решения.

Книга 2. Соціальна політика / [О.Ф.Новикова, Ю.А.Буздуган, А.И.Амоша и др.]. – Донецьк: ІЕП НАН України, 1995. – 102 с.

103. Новіков В.М. Соціальне партнерство: шляхи становлення і розвитку / В.М.Новіков // Економіка України. – 2001. – № 4. – С. 85-88.

104. Новіков В.М. Зарубіжний досвід соціального партнерства / В.М.Новіков // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 1.

105. Новикова М. Н. Формирование социальной политики предприятия / М.Н. Новикова, М. В. Боровик // Економіка: проблеми теорії та практики: зб. наук. праць. – Дніпропетровськ: Вид. «Наука і Освіта», 2003. – № 173. – С. 41–46

106. Новікова О.Ф. Соціальна безпека: організаційно-економічні проблеми і шляхи вирішення / О.Ф.Новікова. – Донецьк: ІЕП НАН України, 1997. – 460 с.

107. Новікова О.Ф. Перешкоди у формуванні стратегії соціального партнерства на ринку праці та шляхи їх подолання / О.Ф.Новікова // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки. Наукові доповіді міжнар. наук.-практ. конф.: В 2 т. – К.: Мінпраці та соціальної політики України, РВПС України НАН України, Український інститут соціальних досліджень. – 2000. – Т. 1. – С. 137-148.

108. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Посібник / Л.Е. Орбан-Лембрик. – К.: Академвидав, 2003. – 568 с.

109. Основи соціального менеджменту [Теоретичні положення та прикладні механізми] / [Б. М. Андрушків, О. Є. Кузьмін, О. Б. Погайдак та ін.]. – Тернопіль : ТЗОВ «Терно-граф», 2007. – 1024 с.

110. Осовий Г.В. Алгоритм розвитку соціального партнерства в Україні (політекономічний аспект) / Г.В.Осовий // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудовые отношения в современных экономических условиях: Сб. научн. тр. – Донецьк: Ін-т економіки пром-сти НАН України. – 2003. – Т. 1. – С. 32 – 45.

111. Осовий Г.В. Соціальне управління і профспілковий рух /

Г.В.Осовий // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2002. – № 1. – С. 7-18.

112. Петров Ю. Д. Регулювання соціально-трудових відносин в умовах ринкової економіки: Дис. ... канд. екон. наук: 08.09.01 – «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Ю.Д.Петров. – К., 2004. – 236 с.

113. Петров Ю.Д. Мотиваційні важелі регулювання соціально-трудових відносин / Ю.Д. Петров // Вісник Технологічного університету Поділля. – Ч. 1, Т.1. Економічні науки. – Хмельницький, 2003. – № 4. – С. 152-156.

114. Петров Ю.Д. Соціально-трудові відносини: еволюція наукової думки, методологія дослідження. / Ю.Д.Петров // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудовые отношения в современных экономических условиях: Сб. науч. тр. – Т.1. / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. – Донецк, 2003. – С. 286-293.

115. Петси Роув. Бизнес-этикет / Роув Петси: Пер. с англ. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2006. – 384 с

116. Погайдак О. Б. Інновації як метод стабілізації економіки України / О. Б. Погайдак, Н. Б. Кирич, Л. Калушка // Наукове видання «Соціально-економічні проблеми і держава», 2009. – Випуск 1(2).- С. 117–124.

117. Погайдак О. Б. Корпоративна культура – важливий елемент внутрішнього середовища підприємства / О. Б. Погайдак, І. Г. Химич // Наукове видання «Соціально-економічні проблеми і держава», випуск 1(3) – Тернопіль: 2010. С. 118 – 123.

118. Погайдак О. Б. Методичні підходи до провадження технологій стратегічного планування реструктуризації підприємств / О. Б. Погайдак // Формування потенціалу соціально-економічних та організаційних змін: монографія / за ред. В. В. Микитенко. – Київ : РВПС України НАН України і КНУТД МОН України, 2010. – 694 с.

119. Погайдак О. Б. Удосконалення методичних основ проектування

системи управління якістю обслуговування / О. Б. Погайдак // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : зб. наук. пр. / ДВНЗ «ПДТУ». – Маріуполь, 2011. – Вип. 2. – С. 179–193.

120. Погайдак О. Б. Управління якістю обслуговування на основі комплексно-інноваційних показників (соціогуманітарні аспекти підвищення рівня якості життя) : монографія / О. Б. Погайдак. – Тернопіль: ТЗОВ «Тернограф», 2012. – 732 с.

121. Погайдак О. Б. Формування якості життя на основі інноваційних трансформацій і соціального страхування у сфері послуг / О. Б. Погайдак, Б. М. Андрушків // Інституціональний вектор економічного розвитку. – Мелітополь, 2011. – Вип. 4(1). – С. 97–104.

122. Погайдак О. Б. Щодо ефективного використання інтелектуального потенціалу, який лежить в основі розвитку виробничих сил і виробничих відносин України та який може підняти її економіку / О. Б. Погайдак, Б. М. Андрушків [та ін.] // Вісник економічної науки України. – 2012. – № 2(22). – С. 3–7.

123. Пономаренко В.С. Стратегія розвитку підприємства в умовах кризи: монографія / В.С. Пономаренко, О.М. Тридід, М.О. Кизим – Х.: Видавничий Дім «ІНЖЕК», 2003. – 328 с.

124. Попов Ю.Н. Современная экономика и социология труда / Ю.Н. Попов, А.В. Шевчук. – М. – 2003. – 224 с.

125. Пригожин А.И. Современная социология организаций / А.И. Пригожин. - М.: Интер-пракс, 1995. 295 с.

126. Приймак В.І. Формування системи соціального партнерства в умовах становлення і розвитку ринку праці в Україні / В.І. Приймак // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки. Наукові доповіді міжнар. наук.-практ. конф.: В 2 т. – К.: Мінпраці та соціальної політики України, РВПС України НАН України, Український інститут соціальних досліджень. – 2000. – Т. 1. – С.161-167.

127. Проблеми соціального розвитку в Україні: Зб. наук. пр. / Відп. ред.

Новіков В.М. – К.: Ін-т економіки НАН України, 1994. – 116 с.

128. Прохоровська С. А. Тенденції розвитку соціально-трудових відносин в Україні / С. А. Прохоровська // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України : [зб. наук. праць]. – Вип. 8. – Тернопіль : Економічна думка, 2003. – С. 231 – 235.

129. Пшенична О.М. Програмно-цільовий підхід в управлінні соціальним розвитком колективу підприємства / О.М. Пшенична // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. Випуск 219: В 3 т. Том II. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2006. – с. 461-467.

130. Регіональний людський розвиток: стат. бюлетень. – К.: Державна служба статистики України: Консультант. – 2014. – 62 с.

131. Руденко В.М. Соціально-трудові відносини: шляхом посередництва і примирення / В.М.Руденко // Соціальний захист. – 1999. – № 7.

132. Садовенко А. Соціальне партнерство і демократичне плюралістське суспільство / А.Садовенко, Н.Маслова-Лісічкіна // Україна: аспекти праці. – 1996. – №1. – 62-64.

133. Семигин Г. Ю. Социальное партнерство/ Г.Ю.Семигин. – М.: Издательство «Мысль», 1996 – 206 с.

134. Сергієнко О. Соціальна політика в сучасному світі та в Україні/ О.Сергієнко // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 1. – С.31-37.

135. Сибірцев В. В. Оцінка соціального стану виробничого колективу в умовах антикризового управління промисловими підприємствами: Дис. ... канд. екон. наук: 08.06.01 – «Економіка, організація і управління підприємствами» / В.В.Сибірцев. - Кіровоград., 2005. – 157 с.

136. Сіденко С.В. Соціальний вимір ринкової економіки / С.В.Сіденко. – К.: Вид.центр «Київ. Ун-т», 1998. – 248 с.

137. Скуратівський В. Соціальна політика / В.Скуратівський, О.Палій, Е.Лібанова. – К.: Вид-во УАДУ, 1997. – 360 с.

138. Слепенков ИМ. Основы теории социального управления /

ИМ.Слепенков, Ю.П.Аверин. - М., 1991. С – 234.

139. Слободян Н.О. Інформаційне забезпечення управління споживанням лікувально-оздоровчих послуг. Теоретичні підходи / Н.О. Слободян // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. – 2005. – Вип. 3. – С. 317-321.

140. Слободян Н.О. Інформація як засіб управління / Н.О. Слободян, Я.О. Побурко // Матеріали X наукової конференції Тернопільського державного технічного університету – Тернопіль: ТДТУ ім. І.Пулюя, 17-18 травня 2006. – С. 265.

141. Слободян Н.О. «Кріпацтво» сьогодні і його економічна ефективність / Н.О. Слободян, О.Н. Литвинова // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми та перспективи розвитку теорії і практики обліку, контролю, економічного аналізу і статистики» (Тернопіль, 2014). – С.81-83.

142. Слободян Н.О. Організаційно-економічний механізм управління розвитком соціогуманітарної компоненти господарської діяльності / Н.О. Слободян, О.Б. Погайдак // Інноваційна економіка. – 2014. – № 5. – С. 115-130.

143. Слободян Н.О. Особливості трансформації соціогуманітарної сфери підприємства до Європейських вимог (Проблеми алгоритмізації розвитку корпоративної культури) / Н.О. Слободян, Б.М. Андрушків // Сталий розвиток економіки. – 2014. – № 5. – С. 97-123.

144. Слободян Н.О. Парадигма удосконалення управління соціогуманітарною компонентою господарської діяльності підприємства (Теоретико-методологічна модель її розвитку в ланцюзі: держава – галузь, підприємство – споживачі продукції, робіт та послуг) / Н.О. Слободян // Галицький економічний вісник. – 2014. – № 4 (47). – С. 116-122.

145. Слободян Н.О. Проблеми соціального захисту працівників промислових підприємств / Н.О. Слободян // Збірник тез доповідей III Міжнародної конференції молодих учених та студентів «Актуальні задачі

сучасних технологій» Тернопільського національного технічного університету ім. І.Пулюя – Тернопіль: ТНТУ ім. І.Пулюя, 2014. – С.364.

146. Слободян Н.О. Теоретичні засади організації внутрігосподарського партнерства та управління соціогуманітарною сферою в умовах промислового підприємства [Електронний ресурс] / Н.О. Слободян, Б.М. Андрушків, О.Б. Погайдак // Соціально-економічні проблеми і держава. – 2014. – Вип. 1 (10). – С. 8-21. – Режим доступу до журн.: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2014/14abmupp.pdf>.

147. Слободян Н.О. Шляхи покращення медичного обслуговування працівників в умовах промислових підприємств / Н.О. Слободян, Б.М. Андрушків // Збірник тез доповідей XVIII наукової конференції Тернопільського національного технічного університету – Тернопіль: ТНТУ ім. І.Пулюя, 2014. – С.232.

148. Слободян Н.О. Удосконалення планування соціогуманітарного розвитку промислового підприємства (Адаптація методичних підходів до планування відповідно вимог ЄС) / Н.О. Слободян, Б.М. Андрушків, О.Б. Погайдак // Вісник ЖНАЕУ. – 2015. – № 1. – С. 71-78.

149. Слободян Н.О. Удосконалення управління соціогуманітарною компонентою господарської діяльності промислового підприємства: колективна монографія / Н.О. Слободян, Л.М. Слободян, О.Б. Погайдак. – Вид-во Астон, 2014. – 217 с.

150. Слободян Н.О. Удосконалення управління соціогуманітарною компонентою господарської діяльності промислового підприємства / Н.О. Слободян // Збірник тез доповідей XVIII наукової конференції Тернопільського національного технічного університету – Тернопіль: ТНТУ ім. І.Пулюя, 2014. – С. 261.

151. Смолюк В.Л. Методичний підхід щодо формування механізму управління розвитком трудового потенціалу підприємства / В.Л. Смолюк // Економіка розвитку. – 2007. – №1 (41). – С. 63–65.

152. Смольков В.Г. Социальное партнерство в России / В.Г.Смольков,

К.О.Магомедов, С.И.Чугрин. – М.: Графити-АС, 2000. – 200 с.

153. Соціальна медицина та організація охорони здоров'я / За заг. ред. Вороненка Ю.В., Москаленка В.Ф. – Тернопіль: Укрмедкнига, 2000. – 680 с.

154. Социальная политика в условиях экономических и политических реформ украинского общества. – Персонал. – 2000. – №1 (55). – Прилож. № 1.– 135 с.

155. Социальное партнерство. – М.: Издательство «Экономика», 1999 – 236 с.

156. Социальное партнерство: взаимные обязательства сторон: Справочник . – Рос.тресторон.комис. по регулированию социально-трудовых отношений. – М.: НИИТЭХИМ, 2001. – 290 с.

157. Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудовые отношения в современных экономических условиях: Сб. науч. тр. – Т.1. / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. – Донецк, 2003. – 372 с.

158. Социальные технологии. Толковый словарь /Под ред. В.Н. Иванова. М.– Белгород, 1995. С -123.

159. Социальный менеджмент /Отв. ред. В.Н. Иванов, В.И. Патрушев. – М., 1998. С – 348.

160. Социальный менеджмент / Под ред. Д.В. Валового. - М.:ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2000. - С. - 248.

161. Соціальна захищеність населення України / [О.Ф.Новікова, О.Г.Осауленко, І.В.Калачова та ін.]. – Донецьк; Київ: ІЕП НАН України; Держкомстат України, 2001. – 360 с.

162. Соціальна сфера в умовах трансформації економіки / [В.І.Куценко, Л.Г.Богущ, Ю.М.Шевченко та ін.]. – К.: РВПС України НАН України, 2000.– 355 с.

163. Соціальне партнерство: Навч. посібник / [С.В.Бакуменко, І.Є.Левенець (кер. авт. кол.) та ін.]. – К.:1999.– 300 с.

164. Соціальне партнерство на ринку праці України: Навч. посібник. /

[Ю.М.Маршавін, С.В.Бакуменко, В.М.Данюк та ін.]. – К.: 1998. – 152 с.

165. Соціальне партнерство та його роль в становленні ринкової економіки в Україні: [зб.наук.пр. / Харк. ін-т бізнесу і менеджменту; Г.В.Задорожний (відп.ред.)]. – Х., 2000. – 222 с.

166. Соціальні пріоритети ринку праці: методологія, практика, шляхи забезпечення / [С.І.Бандур, Т.А.Заяць, В.В. Онікієнко та ін.]. – К.: РВПС України НАН України. – 2001. – 261 с.

167. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати / [Д.П. Богиня, Г.Т. Куліков, В.М. Шамота та ін.]. – К.: Ін-т економіки НАН України. – 2001. – 300 с.

168. Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Механізми регулювання регіонального ринку праці : [Зб. наук. пр. / Відп. ред. М.І. Долішній]. – Львів: Ін-т регіональних досліджень НАН України. – 2002. – 399 с.

169. Спостереження та вимірювання соціальної захищеності населення України: проблеми становлення / [О.Г. Осауленко, О.Ф. Новікова, О.І. Амоша та ін.]. – Донецьк: ІЕП НАН України, Держкомстат. – 2003. – 440 с.

170. Стеценко Н.А. Тенденції і закономірності розвитку систем управління персоналом у сучасних умовах господарювання / Н.А. Стеценко // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2005. – № 2, Т. 2. – С. 140–144.

171. Сторожук В.П. Вплив соціально-економічних віносин на конкурентоспроможність підприємства / В.П.Сторожук // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудовые отношения в современных экономических условиях: Сб. научн. тр. – Донецк: Ін-т економіки пром-сти НАН України. – 2003. – Т. 1. – С. 325 – 328.

172. Трілленберг Г. Шляхи вдосконалення та перспективи розвитку ресурсного потенціалу охорони здоров'я регіону / Г. Трілленберг // Вісник ТАНГ. – 2005. – № 1. – С. 135-143.

173. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці (теорія і практика) /

[Долішній М.І., Злупко С.М., Злупко Т.С., Токарський Т.Б.]. – Львів: ІРД НАН України, 1997. – 340 с.

174. Туленков Н.В. Формирование социальной политики – универсальная технология социального менеджмента / Н.В. Туленков // Персонал. – 2000. – № 1(55) – Приложение № 1 (6). – С. 41 – 47.

175. Україна в цифрах у 2013 році: стат. Збірник / за редакцією О.Г.Осауленка. – К.: Державна служба статистики України: Консультант. – 2014. – 239 с.

176. Українець С. Соціально-трудові відносини в Україні: зміст і розвиток / С.Українець // Україна: аспекти праці. – 1999.– № 1. – С. 35 – 41.

177. Хаєт Г.Л. Корпоративна культура: Навч. Посібник / Г.Л. Хаєт, О.Л. Єськов, С.В. Ковалевський. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 403 с.

178. Хіміч І.Г. Особливості формування корпоративної культури вітчизняних підприємств на сучасному етапі / І.Г. Хіміч // Економічний простір: Збірник наукових праць. – №23/1. – Дніпропетровськ: ПДАБА, 2009. – С.216-222.

179. Хохлов М. Про економічний зміст категорії власності в транзитивній економіці / М. Хохлов // Економіка України. – 2002. – № 1. – С. 36-43.

180. Шамота В.М., Тимофєєв В.О. Соціально-економічні передумови формування трудових відносин ринкового типу / В.М. Шамота, В.О.Тимофєєв // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудовые отношения в современных экономических условиях: Сб. научн. тр. – Донецк: Ин-т экономики пром-сти НАН Украины. – 2003. – Т. 1. – С. 55 – 64.

181. Шамилева Л.Л. Методологические подходы интегральной оценки в социальных системах / Л. Шамилева // Социально-экономические аспекты промышленной политики: Сб. науч. трудов НАН Украины. Институт экономики промышленности. Редкол: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. – Донецк, 2000. – 412с.

182. Шегда А.В. Економіка підприємства: Підручник / А.В. Шегда. – К.: Знання, 2006. – 614 с.
183. Шишкін В. Методика оценки уровня человеческого развития / В.Шишкін // Проблеми статистики: Зб. наук. праць. – К.: НДІ статистики, 1999. – № 1. – С. 234-238.
184. Ядранський Д.М. Діагностування та контроль соціально-економічної ефективності праці персоналу на промисловому підприємстві: теоретичний аспект : монографія / Д.М. Ядранський; Класич. приват. ун-т. - Запоріжжя : Чернявський Д. О. [вид.], 2012. - 298 с.
185. Ядранський Д.М. Мотивація праці як складова економічної стратегії підприємства: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.02.03 / Д.М. Ядранський; Дніпропетровський ун-т економіки та права. - Д., 2004. - 18 с.
186. Ядранський Д.М. Трудовий потенціал в системі ринкових перетворень : монографія / Д.М. Ядранський, Л.В. Мішковець. - Д. : Моноліт, 2007. - 196 с.
187. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Меликьяна Г.Г. , Колосовой Р.П. – М.: МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996. – 623 с.
188. Экономический анализ: ситуации, тесты, примеры, задачи, выбор оптимальных решений, финансовое прогнозирование: Учебное пособие. /Под ред. М.И. Баканова. – М.: Финансы и статистика, 2000. – 656 с.
189. «Overview of Business and Community Investment», Issue brief, Business for Social Responsibility, 2003. P. 42.
190. «Overview of Corporate Social Responsibility», Issue brief, Business for Social Responsibility, 2003. P. 35.
191. «Business and economic development: the impact of corporate responsibility standards and practices», Business for Social Responsibility, USA, 2003. P. 121-135.
192. Arran Skott. Slight Drop in Japan's Jobless Rate Stirs Hopes for More Consumption. Wall Street Journal. New York. Dec. 29. 1999. P. 32.
193. Brinkmann-Herz, D. Die Unternehmensmitbestimmung in der BRD. Der

lange Weg einer Reformidee. Köln, 1975. S. 7.

194. David Logal & Michael Tuffrey «Companies in communities: valuing the contribution», CAF, 1999. P. 48.

195. Drucker P.F. Landmarks of Tomorrow. New Brunswick (US) - L. (UK), 1996. P. 86.

196. Galbraith J.K. The New Industrial State. 2 nd ed. L., 1991. P. 29.

197. Habermas J/ The Philosophical Discourse of Modernity. Cambridge, 1995. P. 363.

198. Hammer M. Beyond Reengineering. How the Process-Centered Organization Is Changing Our Work and Our Lives. N.Y., 1996. – P. 13, 92.

199. Hasegawa Harukiyo & Glenn D. Hook. Japanese Business Management: Restructuring for low growth and globalization. London – New York – Routledge. 1998. P. 326.

200. John Griffith «The acceptable face of capitalism? Corporate involvement in the charitable and voluntary sectors», DEMOS report, CAF, 1995. P. 421.

201. Klinkhammer, H.; Welsau, D. Mitbestimmung in Deutschland und Europa. Berlin, 1995. – S. 63.

202. Latin America research review. Vol. 30, n. 1, 1995. – P. 185.

203. Motohiro Morishima. Embedding HRM in Social Context. British Journal of Industrial Relations, 1995. Dec. – P. 33 – 34.

204. Niedenhoff, H. Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland. Köln, 1990. – S. 12.

205. Shultz T. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities // Human Resources: Fiftieth Anniversary Colloquium VI. – N. Y., 1975. P. 48

206. UNDP Releases 2010 Human development Index [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hdr.undp.org/en/media/PR3-HDR10-HD1-E-rev4.pdf>

ДОДАТКИ

**Показники, які характеризують рівень комунально-побутового
обслуговування працівників промислових підприємств**

№	Показники	Примітка
1.	Кількість працівників, чол.	Характеристика матеріально-технічних можливостей і характеристика фінансово-економічного стану
2.	Обсяги випуску (надаваних послуг), грн.	
3.	Рентабельність, %	
4.	Ліквідність, %	
5.	Кількість працівників, забезпечених житлом, чол.	Сукупність показників, які характеризують забезпечення життєдіяльності працівників підприємства й членів їхніх родин, задоволення комунально-побутових потреб
6.	Кількість працівників, які проживають у гуртожитках, чол.	
7.	Кількість працюючих, які потребують покращення житлових умов	
8.	Введення житла за рахунок підприємства, кв. м.	
9.	Кількість місць в дошкільних закладах, які належать підприємству	
10.	Забезпеченість дітей працівників дитячими дошкільними закладами, %	
11.	Кількість місць у їдальнях, на 10 чол.	
12.	Обсяги випуску в підсобному господарстві, грн.	
13.	Обсяг платних послуг на підприємстві, грн.	
14.	Кількість працівників, які мають особистий автотранспорт, чол.	
15.	Кількість працівників, які мають присадибні (дачні) ділянки, чол.	
16.	Розмір витрат фонду розвитку соціогуманітвної інфраструктури на одного працівника, грн.	

**Показники, які характеризують рівень медико-профілактичного
обслуговування працівників промислових підприємств**

№	Показники	Примітка
1.	Потужність поліклінік, медичних центрів на 100 чол.	Сукупність показників, що характеризують забезпечення працівників підприємства й членів їхніх родин об'єктами інфраструктури
2.	Витрати на придбання медикаментів для медико-профілактичних цілей і медоглядів	
3.	Невідпрацьований час у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю (людино-годин)	
4.	Кількість місць у дитячих таборах, базах відпочинку	
5.	Кількість місць у санаторіях	
6.	Кількість працівників, які користуються санаторіями	
7.	Забезпеченість спортивними об'єктами, на 100 чол.	
8.	Кількість жінок, чол.	Сукупність показників, які відображають архітектуру колективу підприємства
9.	Кількість працівників у віці до 30 років, чол.	
10.	Кількість жінок у віці старше 50 років., чол.	
11.	Кількість чоловіків у віці старше 55 років., чол.	
12.	Кількість працівників, зайнятих ручною працею, чол.	Сукупність психофізіологічних, санітарно-гігієнічних й естетичних показників, які характеризують вплив на здоров'я й працездатність працівників
13.	Чисельність працівників, які працюють в умовах, що не відповідають вимогам і нормам охорони праці, чол.	
14.	Кількість працівників, зайнятих фізично важкою працею, чол.	
15.	Кількість працівників, зайнятих у нічні зміни, чол.	
16.	Кількість жінок, зайнятих у нічні зміни, чол.	
17.	Кількість працівників, які одержали виробничі травми, чол.	
18.	Кількість працівників, які одержали виробничі захворювання, чол.	
19.	Чисельність працівників, зайнятих творчою працею, чол.	
20.	Витрати на поліпшення умов й охорону праці, грн.	

Продовження додатку Б
Продовження табл. 2

21.	Кількість конфліктів, од.	Соціально-психологічний клімат
22.	Кількість звільнень через незадоволеність соціально-психологічним кліматом, чол.	
23.	Кількість працівників, які доводяться на одного психолога, чол.	
24.	Кількість працівників, які займаються різними видами спорту, чол.	Сукупність показників, які характеризують рівень фізичного розвитку
25.	Кількість працівників, які регулярно займаються фізкультурою, чол.	
26.	Кількість працівників, які мають спортивний розряд, чол.	

**Показники, які характеризують рівень культурологічного
обслуговування працівників промислових підприємств**

№	Показники	Примітка
1.	Забезпеченість бібліотечними фондами, на чол.	Сукупність показників, які характеризують забезпечення життєдіяльності працівників підприємства й членів їхніх родин,
2.	Кількість працівників, які відвідують бібліотеки, чол.	
3.	Кількість працівників, які працюють на підприємстві понад 5 років, чол.	
4.	Кількість працівників, які працюють у позаробочий час, чол.	
5.	Кількість працівників, які працювали надурочно за рік, чол.	Сукупність показників, які характеризують баланс вільного часу і впливають на загальноосвітній, культурний, соціально-психологічний стан працівників
6.	Кількість працівників, які витрачають на дорогу до місця роботи понад годину, чол.	
7.	Кількість працівників, які мають ненормований робочий день, чол.	
8.	Кількість працівників, які мають гнучкий робітничий графік, чол.	
9.	Кількість працівників, які працюють неповний робочий день (тиждень), чол.	
10.	Кількість працівників, які є майстрами (наставниками), чол.	
11.	Кількість працівників, які підвищили рівень освіти за рік, чол.	Сукупність показників, які характеризують розумовий, моральний, культурний рівні працівників
12.	Кількість працівників, які мають хобі, чол.	
13.	Кількість працівників, які займаються самоосвітою, чол.	
14.	Кількість працівників, які регулярно відвідують театри, бібліотеки, виставки, чол.	

Продовження додатку В
Продовження табл. 3

15.	Кількість працівників, які порушували різні Закони (із залученням до відповідальності), чол.	
16.	Кількість працівників вихідців з «неблагополучних» родин, чол.	
17.	Частка працівників, які мають вільний доступ до інформації про підприємство	Сукупність різних видів відносин, які формуються й розвиваються у внутрішньому і зовнішньому середовищі підприємства
18.	Частка працівників, які підтримують корпоративну культуру підприємства	
19.	Частка працівників, які характеризуються специфічним способом життєдіяльності	
20.	Частка критично настроєних працівників стосовно політики підприємства	

Додаток Г

Таблиця 4

**Оцінка добробуту трудових колективів промислових підприємств
(на прикладі Львівської, Тернопільської і Хмельницької областей), 2013**

рік

Найменування показників	Львівська область		Тернопільська область		Хмельницька область	
	Значення	Ранг	Значення	Ранг	Значення	Ранг
Рівень бідності за відносним критерієм (питома вага населення, еквівалентні сукупні витрати якого не перевищують 75 % медіанного рівня)	0,1521	15	0,1042	24	0,1577	14
Питома вага домогосподарств які робили заощадження, або купували нерухомість	0,0554	20	0,0619	17	0,1285	4
Кількість мінімальних продуктових кошиків, які можна придбати за середньодушовий дохід	0,1581	20	0,1596	19	0,1638	15
Валовий регіональний продукт (на 1 особу)	0,1003	11	0,0684	24	0,0819	18
Питома вага домогосподарств, які мають всі товари тривалого користування базового набору (телевізор, холодильник, пральна машина)	0,0973	4	0,0813	21	0,0806	22
Індекс рівня добробуту населення	0,5632	19	0,4755	24	0,6125	13

Рівень комфортного життя трудових колективів промислових підприємств (на прикладі Львівської, Тернопільської і Хмельницької областей), 2013 рік

Найменування показників	Львівська область		Тернопільська область		Хмельницька область	
	Значення	Ранг	Значення	Ранг	Значення	Ранг
Забезпеченість житлом у міських поселеннях	0,1255	25	0,1508	5	0,1296	23
Питома вага квартир (одноквартирних будинків), обладнаних централізованою каналізацією та водовідведенням у сільській місцевості	0,1243	7	0,0927	18	0,0418	24
Питома вага квартир (одноквартирних будинків), обладнаних централізованим газопостачанням або підлоговою електроплитою у сільській місцевості	0,0897	14	0,0978	4	0,0944	9
Інтегральний показник стану навколишнього середовища	0,1474	9	0,1460	10	0,1563	7
Планова ємність амбулаторно-поліклінічних закладів (на 10 тис. населення)	0,0621	17	0,0613	18	0,0610	20
Обсяг реалізованих населенню послуг	0,0696	4	0,0255	25	0,0268	23
Індекс рівня комфортного життя	0,6186	6	0,5740	15	0,5097	24

**Рівень освіти трудових колективів промислових підприємств
(на прикладі Львівської, Тернопільської і Хмельницької областей),
2013 рік**

Найменування показників	Львівська область		Тернопільська область		Хмельницька область	
	Значення	Ранг	Значення	Ранг	Значення	Ранг
Чистий показник охоплення дошкільними навчальними закладами дітей віком 3-5 років	0,0725	23	0,0799	19	0,1006	1
Охоплення загальною середньою освітою дітей шкільного віку (6-18 років)	0,2227	13	0,2243	1	0,2236	5
Частка осіб із освітою не нижче рівня «базова вища» серед населення 25 років і старше	0,1838	10	0,1417	23	0,1777	12
Середня тривалість навчання осіб віком 25 років і старше	0,2049	5	0,1932	22	0,2001	11
Середній бал за результатами зовнішнього незалежного оцінювання (по всіх предметах)	0,1415	1	0,1384	4	0,1361	13
Індекс рівня освіти	0,8253	13	0,7774	22	0,8380	5

Розвиток ринку праці промислових підприємств (
на прикладі Львівської, Тернопільської і Хмельницької областей),
2013 рік

Найменування показників	Львівська область		Тернопільська область		Хмельницька область	
	Значення	Ранг	Значення	Ранг	Значення	Ранг
Рівень зайнятості населення (частка зайнятих серед населення 18-65 років)	0,0906	22	0,0856	25	0,0921	11
Рівень безробіття (частка безробітних серед населення 18-65 років)	0,1162	8	0,0856	25	0,1027	18
Частка працівників, які отримують зарплату менше 1,5 прожиткових мінімумів	0,1200	12	0,1016	25	0,1165	18
Частка працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам	0,0800	14	0,1053	6	0,0767	16
Співвідношення середньої заробітної плати до мінімальної, одиниць	0,0886	12	0,0749	25	0,0839	17
Рівень охоплення соціальним страхуванням (частка застрахованих осіб у зайнятому населенні)	0,0757	9	0,0667	22	0,0696	19
Індекс рівня гідної праці	0,5710	13	0,5197	25	0,5415	20



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
 ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
 імені ІВАНА ПУЛІЮЯ

вул. Руська, 56, м. Тернопіль, 46001. Тел. (0352)52-41-81. Факс (0352)25-49-83
<http://www.tntu.edu.ua>, E-mail: univ@tu.edu.te.ua. Код ЄДРПОУ 05408102

22.04. 2015

№ 2/28-1117

На №

від

ДОВІДКА

Видана Слободян Наталії Олександрівні про те, що вона брала активну участь у розробці матеріалів при виконанні держбюджетної кафедральної теми №ВК38-12 “Організаційно-економічний механізм управління ресурсним потенціалом сфери послуг в умовах трансформаційної економіки” (реєстраційний номер 0112U002208) та держбюджетної кафедральної теми №ВК30-11 “Інноваційні підходи в управлінні економікою підприємств у сучасних умовах” (реєстраційний номер 0111U002591).

Проректор з наукової роботи



Р.М.Рогатинський

НДЧ: Дзюра В.О.
 т. 25-57-98



МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД «ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ
МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ І. Я. ГОРБАЧЕВСЬКОГО МОЗ УКРАЇНИ»

46001, м. Тернопіль, майдан Волі, 1, тел. (0352) 52-44-92, 52-50-10, факс (0352) 52-41-83
e-mail: university@tdmu.edu.ua; www.tdmu.edu.ua

16.10.2014 № 02/4671
На № _____ від _____

ДОВІДКА

Видана Слободян Н.О. в тому, що наукові розробки за темою: «Удосконалення управління соціогуманітарною компонентою господарської діяльності промислового підприємства (організаційні аспекти оздоровлення працівників в умовах машинобудівного виробництва)» використовуються при викладанні дисциплін «Основи економічної теорії», «Економіка охорони здоров'я» на кафедрі соціальної медицини, організації та економіки охорони здоров'я з медичною статистикою.

Проректор з науково-педагогічної роботи
16.10.2014 р.



проф. Шульгай А.Г.

669077



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
 ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
 імені ІВАНА ПУЛЮЯ

46001, вул. Руська, 56, м. Тернопіль. Тел. (0352)52-41-81. Факс (0352)25-49-83
<http://www.tntu.edu.ua>, E-mail: univ@tu.edu.ua. Код ЄДРПОУ 05408102

03.11.2014

№ 2/28-3023

На №

від

Д О В І Д К А

Видана Слободян Н.О. в тому, що наукові розробки за темою: «Удосконалення управління соціогуманітарною компонентою господарської діяльності промислового підприємства (організаційні аспекти оздоровлення працівників в умовах машинобудівного виробництва)» використовуються при викладанні дисциплін: «Основи підприємництва», «Управління конкурентоспроможністю», «Інноваційний менеджмент», «Організація виробництва» на кафедрі менеджменту інноваційної діяльності та підприємництва.

Проректор з наукової роботи Тернопільського
 національного технічного
 університету імені Івана Пулюя



д.т.н., проф. Рогатинський Р.М.

03.11.2014 р.

УКРАЇНА
МІНІСТЕРСТВО
АГРАРНОЇ ПОЛІТИКИ ТА
ПРОДОВОЛЬСТВА УКРАЇНИ
БОРЩІВСЬКИЙ
АГРОТЕХНІЧНИЙ КОЛЕДЖ

м. Борщів, вул. Грушевського 15
Тернопільської області
Тел.факс. 2-15-13
e-mail: agrotehkol@gmail.com
www.batk.at.ua



UKRAINE
MINISTRY OF AGRICULTURE
AND FOOD OF UKRAINE
BORSHCHIV AGROTECHNICAL
COLLEGE

Borshchiv Grushevskiy street, 15
Ternopil region
Tel. Fax. 2-15-13
e-mail: agrotehkol@gmail.com
www.batk.at.ua

«19» листопада 2014 р.

№ 497

**Тернопільський національний
технічний університет ім. І.Пулюя
Спеціалізованій вченій раді із захисту
дисертацій на здобуття вченого ступеня
кандидата економічних наук**

ДОВІДКА

Видана Слободян Наталії Олександрівні в тому, що наукові розробки за темою: «Удосконалення управління соціогуманітарною компонентою господарської діяльності промислового підприємства (організаційні аспекти оздоровлення працівників в умовах машинобудівного виробництва)» використовуються при викладанні дисциплін соціально-економічного циклу і циклу економічних та спеціальних дисциплін.

Директор Борщівського
агротехнічного коледжу



Я.В.Козій



Україна

Міністерство охорони здоров'я

Чортківський державний медичний коледж

ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД I-II рівня акредитації

48500 м. Чортків Тернопільської обл., вул. Гоголя, 7

тел./факс 0 3552 2-02-36, 2-02-53, E-mail: medcollege@cor.tr.ukrtel.net

"18" 11 2014 р.
№ 420

*Тернопільський національний технічний
університет ім. І. Пулюя*

*Спеціалізованій вченій раді
із захисту дисертацій
на здобуття вченого ступеня кандидата
економічних наук*

Д О В І Д К А

Видана Чортківським державним медичним коледжем про те, що наукові розробки викладача Тернопільського державного медичного університету ім. І.Я.Горбачевського **Слободян Наталії Олександрівни** на тему: "Удосконалення управління соціогуманітарною компонентою господарської діяльності промислового підприємства (організаційні аспекти оздоровлення працівників в умовах машинобудівного виробництва)" використовуються при викладанні навчальних дисциплін соціально-економічного циклу.

*Директор медичного коледжу
Заслужений лікар України
канд. мед. наук*



Л.С. Білик

Викон. Петрушенко О.І.
тел. 2-02-95

УКРАЇНА
АКАДЕМІЯ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ
4600, м. Тернопіль, вул. Руська, 17
тел. 254-984; 235-114
Розрахунковий рахунок



UKRAINE
ACADEMY OF SOCIAL MANAGEMENT
Ruska Str., 17, 46000 Ternopil
tel. 254-984; 235-114
Settlement account

у МФО, код

МФО, code

№ 27 від "27" серпня 2014 р.

Тернопільський національний
технічний університет ім. І. Пулюя
Спеціалізованій вченій раді із захисту
дисертацій на здобуття вченого ступеня
кандидата економічних наук

Довідка

про впровадження результатів наукових досліджень за темою
«Удосконалення управління соціогуманітарною компонентою господарської
діяльності промислового підприємства»

Слободян Наталії Олександрівни

Довідка видана Слободян Наталії Олександрівні про те, що її наукові дослідження у галузі управління соціогуманітарною компонентою господарської діяльності промислового підприємства, і зокрема, механізми та системи організаційних та економічних методів управління соціогуманітарною сферою як господарською компонентою використовуються в розробці напрямів і стратегій реалізації соціальної політики в галузевому і регіональному планах



Вчений секретар

д.е.н., проф.. Кирич Н.Б.



Інфотехцентр

Західний регіональний центр інформаційних технологій

46008, м. Тернопіль, вул. Танцорова, 25, тел. / факс: (0352) 550-500.

Вих. №9 від 14.11.2014 р.

Тернопільський національний
технічний університет ім. І. Пулюя
Спеціалізованій вченій раді із захисту
дисертацій на здобуття вченого ступеня
кандидата економічних наук

Довідка

про впровадження результатів наукових досліджень за темою
«Удосконалення управління соціогуманітарною компонентою господарської
діяльності промислового підприємства»
Слободян Наталії Олександрівни

Довідка видана Слободян Наталії Олександрівні про те, що її наукові дослідження у галузі управління соціогуманітарною компонентою господарської діяльності підприємства дійсно використані ТОВ «Інфотехцентр» ЗРЦІТ при формуванні стратегічного планування розвитку підприємства. Особливої уваги заслуговують пропоновані методи та засоби вирішення завдань з вдосконалення організації соціогуманітарних процесів підприємства, що сприяє стабілізації роботи підприємства і належного соціального захисту працюючих.

Директор



Мсчутьський В.А.



28.10.2014 № 157
на № _____ від _____

Спеціальній вченій раді із захисту
дисертацій на здобуття вченого
ступеня кандидата економічних наук
вул. Руська, 56
м. Тернопіль, 46001

Довідка

про впровадження результатів наукових досліджень за темою
« Удосконалення управління соціогуманітарною компонентою господарської
діяльності промислового підприємства (організаційні аспекти оздоровлення
працівників в умовах машинобудівного виробництва)»

Слободян Наталії Олександрівни

Довідка видана Слободян Наталії Олександрівні про те, що її наукові дослідження у галузі управління соціогуманітарною компонентою господарської діяльності промислового підприємства дійсно використані на ТОВ « ОСП Корпорація Ватра» при формуванні стратегічного планування розвитку підприємства. Особливої уваги заслуговує сформована модель управління соціогуманітарною сферою, як компонентою господарської діяльності підприємства.

В.о. генерального директора



М.О.Живчик

ТОВАРИСТВО
З ДОДАТКОВОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
"БУЛАТ"



THE ADDITIONAL
LIABILITY COMPANY
"BULAT"

Юридична адреса:
48120, Україна, Тернопільська обл., смт. Мукачівці,
вул. Тернопільська, 35
Телефон: +380-355-151-145,
те. і факс: +380-355-151-000

Address:
48120, 35 Ternopil'ska St, Mukachivtsi, Ternopil region, Ukraine
Tel. +380 355 151-145
Fax. +380-355-151-000

«07» листопада 2014 р
Вих. № 75

Тернопільський національний
технічний університет ім. І. Пулюя
Спеціалізований вченій раді із захисту
дисертацій на здобуття вченого ступеня
кандидата економічних наук

Довідка

про впровадження результатів наукових досліджень за темою
«Удосконалення управління соціогуманітарною компонентою господарської
діяльності промислового підприємства»

Слободян Наталії Олександрівни

Довідка видана Слободян Наталії Олександрівні про те, що її наукові дослідження у галузі управління соціогуманітарною компонентою господарської діяльності промислового підприємства дійсно використані ТДВ «Булат» при формуванні стратегічного планування розвитку підприємства. Особливої уваги заслуговують запропоновані методи та засоби вирішення завдань з вдосконалення організації соціогуманітарних процесів підприємства, що сприяє стабілізації роботи підприємства і належного соціального захвату працюючих.

Директ



О.В.Ковальчук