

УДК 304+316.6

В. В. ВЕРТЕЛЬ^{1*}

^{1*}Каф. «Менеджмент організацій і логістика», Державний економіко-технологічний університет транспорту, вул. Лукашевича, 19, Київ, Україна, 03049, тел. +38 (044) 591-51-97, ел. пошта valya_kuett@ukr.net

СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Вступ. Проблематика формування сприятливих стосунків у трудовому колективі хвилює багатьох вчених та керівників транспортних підприємств, оскільки в сучасних умовах відбувається стрімкий розвиток людських ресурсів: працівник самовдосконалюється, прагне розширити власний кругозір, реалізуватися в житті. **Мета.** Обґрунтування необхідності створення моделі управління соціальним розвитком персоналу транспортних підприємств. **Методи.** Для досягнення поставленої мети в роботі були використані такі методи: логічного узагальнення для побудови системи планування соціального розвитку персоналу, визначення – для виокремлення особливостей соціального розвитку колективу транспортних підприємств, графічної інтерпретації – для зображення соціальної інфраструктури транспортних підприємств та її складових. **Результати.** Узагальнено систему планування соціального розвитку персоналу, виокремлено особливості соціального розвитку колективу транспортних підприємств, фактори забезпечення його прогресивного розвитку. Графічно зображено соціальну інфраструктуру, її складові. **Висновки:** Запропоновано загальну модель системи управління соціальними процесами на підприємстві та виділено особливості функціонування цієї системи в організаціях транспортної галузі. Також розглянуто питання пошуку оптимальної стратегії управління соціальним розвитком персоналу, використання якої, за рахунок дії соціальних чинників, дасть змогу підвищити конкурентоспроможність підприємства на ринку транспортних послуг.

Ключові слова: соціальний розвиток; персонал транспортного підприємства; фактори забезпечення прогресивного розвитку; соціальна інфраструктура; управління персоналом

Вступ

Проблематика формування сприятливих відносин у трудовому колективі хвилює багатьох вчених та керівників транспортних підприємств, оскільки в сучасних умовах відбувається стрімкий розвиток людських ресурсів: працівник самовдосконалюється, прагне розширити власний кругозір, реалізуватися в житті. Колективи транспортних підприємств відрізняються високим ступенем напруженості відносин, що пояснюється роз'їзним характером діяльності й невеликим ступенем прямого контакту робітників.

Особливий внесок у розвиток комплексної проблеми соціального розвитку колективів здійснили такі вчені як О. М. Пшенична [1], Н. В. Боровик [2], Д. В. Валовий, І. Є. Ворожейкін. Однак здійснені в даній сфері дослідження ще не повною мірою відповідають проблемам практики та часу і вимагають подальшого розвитку в сучасних умовах господарювання. Це в першу чергу стосується уточнення змісту соці-

ального розвитку колективу підприємства. Соціальний розвиток, на думку Н. Б. Іваницької [3], є процесом забезпечення працівників соціальними гарантіями праці, можливостями самореалізації у психолого-побутових умовах, постійної вмотивованості до підвищення продуктивності праці. У дослідженнях О. М. Пшеничної [1] запропоновано модель управління соціальним розвитком колективів підприємств транспорту. Загальна модель системи управління соціальними процесами на підприємстві зосереджує увагу на взаємодії системи з навколишнім середовищем [5], що є вкрай важливим для оптимального вибору стратегії управління підприємством. Невирішеною проблемою залишається створення загальної моделі системи управління соціальними процесами на підприємстві і проведення аналізу стратегій управління цими процесами.

Метою статті є обґрунтування необхідності створення моделі управління соціальним розвитком персоналу транспортних підприємств.

Результати

Соціальний розвиток підприємства пов'язаний з необхідністю створення сприятливих умов для діяльності працівників. Соціальний розвиток – це процес якісного удосконалення соціальної складової життєдіяльності персоналу, що забезпечується його власними зусиллями та діями керівництва підприємств, яке функціонує з дотриманням законодавства на принципах соціально-орієнтованого господарювання [6]. Колектив підприємства є найближчим соціальним середовищем для кожного працівника, і саме він забезпечує його постійний розвиток. Соціальний розвиток – це процес удосконалення форм, способів і умов життєдіяльності працівників на основі змін у їх розвитку та соціальній сфері [4]. Для забезпечення прогресивного соціального розвитку колективів транспортних організацій необхідно забезпечити зростання величини показників, що його визначають. Характеристика зазначених показників прогресивного соціального розвитку наведена у табл. 1.

Таблиця 1

Характеристика показників прогресивного соціального розвитку колективу

Показники	Характеристики
Зростання соціальної активності персоналу	Розвиток соціального партнерства; участь в управлінні підприємством; активна участь у суспільних заходах; підвищення відповідальності працівників за результати колективної праці
Зростання ефективності діяльності підприємства	Зростання продуктивності праці; розвиток наукової організації праці; зменшення втрат робочого часу, зростання якості і конкурентоспроможності транспортних послуг; удосконалення підготовки кадрів; зростання рівня технічної оснащеності
Зростання рівня матеріального добробуту персоналу	Підвищення кваліфікації; зростання доходів; забезпечення гарантій зайнятості; зростання загальноосвітнього та культурного рівня; розширення кола та якості потреб, що задовольняються; соціальний захист

Основними цілями і завданнями планування соціального розвитку колективу є:

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

Соціальна інфраструктура підприємства – це сукупність підрозділів, які забезпечують задоволення соціально-побутових та культурних потреб працівників підприємства. Вона складається з підрозділів громадського харчування, охорони здоров'я, дитячих дошкільних закладів, закладів освіти, житлово-комунального господарства, організації відпочинку, заняття фізкультурою та спортом [6]. Ефективність управління соціальним розвитком колективу підприємства залежить також від якості його організації. На жаль, на жодному з підприємств транспортної галузі України не існує єдиної служби, яка займається здійсненням соціальних функцій. Окремі функції щодо соціального розвитку розпоршені між окремими підрозділами, що виключає можливість цілеспрямованого управління цим процесом. Забезпечення соціальних потреб здійснюється сукупністю підрозділів соціальної інфраструктури транспортного підприємства, що зображено на рис. 1.

Виявлені в ході аналізу організаційні недоліки вказують на необхідність створення єдиної соціальної служби на підприємстві, до обов'язків якої варто включити розвиток та управління соціальною діяльністю, що в свою чергу сприятиме підвищенню лояльності працівників до підприємства.

Доброзичливими, комфортними будуть стосунки людей в колективі, коли члени колективу ставитимуться з повагою, симпатією один до одного [7].

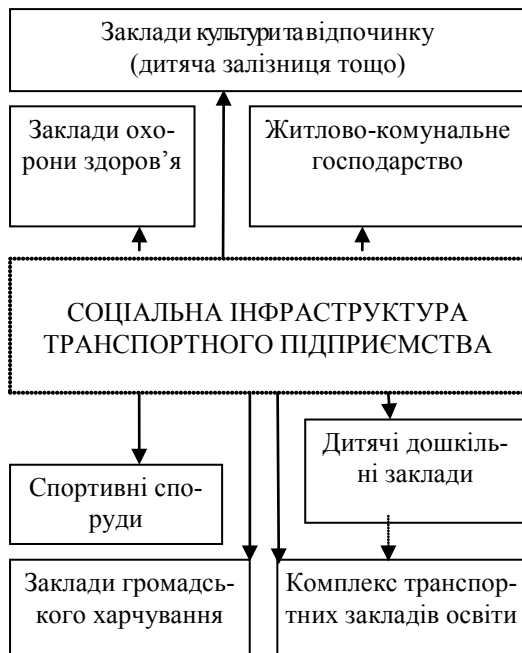


Рис. 1. Соціальна інфраструктура транспортного підприємства

Діагностика соціального клімату, упровадження рекомендації щодо його покращення є комплексним інструментом, який здатен гармонізувати ускладнення у процесі здійснення діяльності колективу, припинити породження негативних емоцій, запобігти виникненню перенапруги фізичних і психічних функцій [8].

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

З метою профілактичної роботи психологу необхідно організувати роботу з кожним членом колективу транспортної організації для покращення соціально-психологічного самопочуття кожного окремого співробітника.

Висновки

У даній роботі запропоновано загальну модель системи управління соціальними процесами

на підприємстві та виділено основні особливості функціонування цієї системи в організаціях транспортної галузі. Також розглянуто питання пошуку оптимальної стратегії управління соціальним розвитком колективу, використання якої за рахунок дії соціальних чинників дасть змогу збільшити конкурентоспроможність підприємства на ринку транспортних послуг. Виявлено складові соціальної інфраструктури транспортного підприємства. Однак розробка ефективного алгоритму для вибору стратегії управління соціальним розвитком колективу транспортного підприємства потребує подальших глибинних досліджень.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК

1. Пшеничная, Е. Основные тенденции социального развития коллектива в экономически развитых странах / Е. Пшеничная // Світова економічна інтеграція: Міжнар. наук.-практ. конф. : зб. наук. ст. «Управління розвитком» – Х. : ХДЕУ, 2003. – № 2. – С. 53-55.
2. Боровик, М. В. Управління соціальним розвитком промислових підприємств : автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.09.01 / М. В. Боровик. – Х., 2005. – 17 с.
3. Іваницька, Н. Б. Складові соціального розвитку машинобудівних підприємств / Н. Б. Іваницька // Вісн. Нац. ун-ту «Львівська політехніка». – Л. : НУЛП, 2009. – Вип. 657. – С. 222-226.
4. Snyder, Kristen. The Digital Culture and Communication: More than just Classroom Learning / K. Snyder // Intern. J. of media, technology and lifelong learning. – Härmö-sand. : Mid Sweden University. – 2005. – Vol. 1, Iss. 2. – 78 p.
5. Лямец, В. И. Системный анализ / В. И. Лямец, А. Д. Тевяшев. – Х. : ХНУРЭ, 2004. – 448 с.
6. Василюк, С. В. Сутність соціально-економічного розвитку персоналу підприємств залізничного транспорту в контексті забезпечення соціально-економічної ефективності діяльності галузі / С. В. Василюк // Розвиток методів управління та господарювання на транспорті. – О. : ОНМУ, 2011. – № 34. – С. 158-171.
7. Вертель, В. В. Соціально-психологічний клімат колективу / В. В. Вертель, А. О. Комашня, І. В. Федорчук // Вісн. економіки транспорту і промисловості. – Х.: ХПТ, 2012. – № 40. – С. 292-295.
8. Щекин, Г. В. Психология работы с людьми: Советы руководителю / Г. В. Щекин, Н. Н. Обозов. – К. : МАУП, 2007. – 591 с.

В. В. ВЕРТЕЛЬ^{1*}

^{1*}Каф. «Менеджмент организаций и логистика», Государственный экономико-технологический университет транспорта, ул. Лукашевича, 19, Киев, Украина, 03049, тел. +38 (044)591-51-97, эл. почта valya_kuett@ukr.net

СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ТРАНСПОРТНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Введение. Проблематика формирования благоприятных взаимоотношений в трудовом коллективе волнует многих ученых и руководителей транспортных предприятий, поскольку в современных условиях происходит стремительное развитие человеческих ресурсов: работник самосовершенствуется, стремится расширить свой кругозор, реализовать себя в жизни. **Цель.** Обоснование необходимости создания модели управления социальным развитием персонала транспортных предприятий. **Методы.** Для достижения поставленной цели в работе были использованы следующие методы: логического обобщения для построения системы планирования социального развития персонала, определения для выделения особенностей социального развития коллектива транспортных предприятий, графической интерпретации для изображения социальной инфраструктуры транспортных предприятий и ее составляющих. **Результаты:** Обобщенно систему планирования социального развития персонала, выделены особенности социального развития коллектива транспортных предприятий, факторы обеспечения его прогрессивного развития. Графически показано социальную инфраструктуру, ее составляющие. **Выводы.** Предложена общая модель системы управления социальными процессами на предприятии и выделены особенности функционирования этой системы в организациях транспортной отрасли. Также рассмотрены вопросы поиска оптимальной стратегии управления социальным развитием персонала, использование которой, за счет действия социальных факторов, позволит повысить конкурентоспособность предприятия на рынке транспортных услуг.

Ключевые слова: социальное развитие; персонал транспортного предприятия; факторы обеспечения прогрессивного развития; социальная инфраструктура; управление персоналом

V. V. VERTEL^{1*}

^{1*}Department of «Business Management and Logistics», State Economic & Technology Transport University, 19 Lukashevicha str, Kyiv, Ukraine, 03049, tel. +38 (044)591-51-97. e-mail: valya_kuett@ukr.net

SOCIAL DEVELOPMENT OF TRANSPORT COMPANIES STAFF

Introduction. Problems generating pleasant relationship in labour collective worries many scientists and heads of transport enterprises, since going on in modern terms quick development of human resources: employees was improvement, aspiration expansion their horizons, realize in their own life. **The Purpose.** Justification to create a model of social development transport companies personnel. **Methods.** To achieve this goal in the following methods were used: a logic synthesis for the construction of social development planning staff to determine the allocation of the features of social development of the transport company's collective, graphic interpretation the social infrastructure of transport companies and its components. **Results.** Generalized system of social development planning staff identified characteristics of the social development of the collective transport enterprises, the factors to ensure its progressive development. Graphically illustrated the social infra-structure and its components. **Conclusions.** Offered a general model social processes management in organization and highlights the features in system functioning in organizations of the transport industry. Also consider the search for an optimal management strategy of social development staff, the use of which, by the action of social factors, will increase the company's competitiveness in the transport market.

Keywords: social development; personnel in transport organization; ensures progressive factors; social infrastructure development; human recourses management

Надійшла до редколегії 05.03.2013.

Прийнята до друку 25.04.2013.