

*А. Г. Бабенко,
завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці, доктор економічних
наук, професор,
Університет митної справи та фінансів, м. Дніпропетровськ
А. С. Холодна,
магістр, Університет митної справи та фінансів, м. Дніпропетровськ*

АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА ТА НАПРЯМИ ЇЇ ВДОСКОНАЛЕННЯ

*Anatoliy Babenko
Head of the Department of Personnel Management and Labour Economics, Doctor of
Economics, professor, University of customs and finance, Dnipropetrovsk
Alina Kholodna,
master, University of customs and finance, Dnipropetrovsk*

AN ANALYSIS OF THE SOCIAL POLICY OF THE ENTERPRISE AND DIRECTIONS OF ITS IMPROVEMENT

У роботі розглянуто сутність соціальної політики на державному та внутрішньому (фірмовому) рівні, а також проведено аналіз соціальної політики підприємств а та розроблено заходи її вдосконалення.

Предметом дослідження є теоретичні основи і методичні рекомендації щодо формування соціальної політики підприємства. Метою дослідження було оцінка стану соціальної політики суб'єктів господарювання та розробка теоретичних і методичних основ формування соціальної політики сучасного підприємства. При написанні статті було використано зокрема поєднання загальнонаукових та практичних методів дослідження. Крім того, застосовано сукупність методів системного аналізу, методи аналізу та синтезу економічної інформації, що дає змогу об'єктивно і всебічно розглянути актуальність даної теми, а також зробити певні узагальнення.

This article the essence of social policy on public and internal (corporate) level, as well as the analysis of social policy of enterprises ATA developed measures to improve it.

The subject of research are theoretical bases and methodical recommendations on formation of social policy. The aim of the study was the assessment of the state social policy of subjects of managing and the development of theoretical and methodical bases of formation of social policy of the modern enterprise. In this article we used the combination of scientific and practical methods. After that, it was used the combination of methods applied systems analysis, methods of analysis and synthesis of economic information, that to give you the opportunity to objectively and comprehensively consider the relevance of the topic and make some generalizations.

Ключові слова: *соціальна політика, соціальний захист, соціальні витрати, відповідальність, управління персоналом.*

Keywords: *social policy, social protection, social spending, responsibility, personnel management.*

Постановка проблеми в загальному вигляді. Будь-яка сучасна виробнича організація є складною соціотехнічною системою, у якій чітко виділяються матеріально-речовий і людський фактори розвитку виробництва. Підвищення значення людського фактора шляхом реалізації соціальної політики підприємства сприяє поліпшенню якості життя не тільки персоналу підприємства, але й споживачів, суспільства в цілому. Узгодження інтересів суспільства (підвищення якості життя) і підприємства (одержання прибутку) є складним, багатоаспектним процесом, що охоплює економічні і соціальні процеси на підприємстві і в зовнішньому

середовищі, обґрунтовує необхідність використання можливостей соціальної політики й удосконалювання місії підприємства.

Соціальний розвиток підприємства пов'язаний з необхідністю створення сприятливих умов діяльності працівників. Важливою складовою ресурсного потенціалу підприємства є працівники, які є носіями професійних, кваліфікаційних, інтелектуальних та інших якостей, що потрібні для отримання певних результатів діяльності. Отже, роль персоналу в розвитку виробництва є вагомим, що обґрунтовує необхідність соціального розвитку підприємства для створення сприятливих умов діяльності працівників і зміцнення його трудового потенціалу. Тому управління соціальним розвитком є важливим напрямком діяльності адміністративного персоналу господарюючого суб'єкту. Сучасна теорія та практика управління соціальним розвитком підприємств не забезпечені відповідною методичною базою для створення привабливих умов діяльності кваліфікованих і працездатних кадрів, які можуть сприяти досягненню певних цілей та вирішення складних виробничих завдань у нових умовах господарювання. У зв'язку з цим дослідження проблеми формування соціальної політики підприємства є актуальним завданням.

Аналіз останніх публікацій та досліджень. Проблеми формування соціальної політики держави, регіонів та суб'єктів господарювання розглядаються в працях вітчизняних і зарубіжних учених: І.Багрової, А.Базиліюк, Н. Бар'я, М. Боровик, Л. Безтелесної, С. Бульбенюка, В.Вовка, Н. Волгіна, Т. Ганслі, Н. Гілберта, В.Гриньової, С. Гончарової, Н.Горелова, О. Грішнєвої, І. Григор'євої, І.Грузінової, М. Дороніної, А.Жеманюка, О. Іванової, Т.Кір'ян, М. Кизима, А.Колота, О. Кошулько, Н.Лисиці, С. Мельника, О. Новикової, В. Пономаренка, Ш. Рамона, С. Сардака, В. Скуратівського, С. Смирнова, П. Спідера, С. Тетерського, Е. Холостової, Н.Шульги, А. Ягідки й ін. Однак у працях вказаних вчених головна увага зосереджена на державній та регіональній соціальній політиці, натомість питання формування соціальної політики підприємства не знайшли належного відображення.

Постановка завдання. Полягає у дослідженні стану соціальної політики суб'єктів господарювання та розробка теоретичних і методичних основ формування соціальної політики сучасного підприємства.

Виклад основного матеріалу. У сучасних умовах репутація підприємства залежить не лише від його комерційних успіхів й якості продукції, а також від його активності у розв'язанні проблем території, на якій діє це підприємство. Тому суб'єкти господарювання дедалі частіше вдаються до концепції «корпоративного громадянства», згідно з якою підприємство як «громадянин» певної території, повинно сплачувати встановлені податки відповідно до норм чинного законодавства, дотримуватися норм законодавства про працю, охорону навколишнього середовища. Підприємство також повинно брати на себе певну додаткову відповідальність у вигляді розвитку територіальної соціальної інфраструктури, здійснення з місцевою адміністрацією спільних проектів тощо. [1, с. 511].

Таким чином, соціальна політика підприємства має як внутрішню, так і зовнішню середовище. У внутрішньому середовищі на перший план виступає соціальна організація трудової діяльності людей та їх груп на підприємствах, а у зовнішньому середовищі - це, в першу чергу, задоволення суспільних потреб у певних товарах і послугах, а також взаємодія з місцевими та регіональними громадами з питань розвитку соціальної інфраструктури, участь у реалізації територіальних соціальних програм. При цьому виявляється протиріччя між підприємством і територіальним (місцевим) розвитком: чим більше підприємство вкладає в соціальну політику території, тим менше у нього коштів для внутрішнього соціального розвитку. В рамках цієї проблеми особливо проявляються питання видів та обсягів соціальної відповідальності підприємства у зовнішньому середовищі.

У межах дослідження більшою мірою зупинимося на проблемах формування внутрішньої фірмової соціальної політики. Досліджуючи спонукальні причини і функції надання підприємствами добровільних соціальних послуг, можна зустріти безліч різних точок зору. З одного боку вважається, що спонукають керівників до соціального захисту робітників своїх підприємств традиції, що залишились в спадок від планової економіки. У той час, на фоні недостатньої забезпеченості усього населення держави низкою матеріальних і соціальних благ, керівники намагалися за рахунок підприємства забезпечити працівникам необхідний рівень соціального захисту. [2, с. 398].

Мета соціальної політики підприємства: створення нормальних умов праці і відпочинку для працівників; забезпечення безпеки працівникам на виробництві, у побуті, місці відпочинку; задоволення і розвиток потреб працівників; зміцнення здоров'я і збільшення тривалості життя працівників і співробітників; збереження екосистеми (повітряного басейну, ґрунту, водних ресурсів, флори і фауни). Головною метою соціальної політики підприємства є реалізація концепції гідної праці та підвищення якості трудового життя [7, с. 240].

Соціальна політика на підприємстві повинна будуватись на таких принципах як: врахування матеріальних і нематеріальних потреб і інтересів співробітників; доступність і гласність видатків підприємства; економічна здійсненність стосовно видатків і результатів; недубльованість соціальних потреб, що вже в достатній мірі задоволені державними або іншими суспільними інститутами; врахування зростаючих життєвих стандартів і системи цінностей суспільства.

Однією з важливих проблем формування ефективної соціальної політики є удосконалення механізму соціальних витрат на підприємстві. Зважаючи на нестійке фінансове становище, більшість підприємств не може утримувати соціальну сферу. З іншого боку, на багатьох підприємствах заробітна плата перестала виконувати свої функції, не забезпечуючи відтворення робочої сили і не регулюючи споживчого попиту. Разом з тим низький рівень заробітної плати не забезпечує конкурентних переваг на міжнародному ринку. Витрати на оплату праці і соціальні відрахування мають найменшу питому вагу в загальній сумі витрат

підприємства. Крім того, зруйнована за часи ринкового реформування економіки соціальна інфраструктура, а також відсутність відповідних установ та адекватних економіці з елементами ринкових відносин форм соціального захисту населення також негативно впливає на працівників. Безперечно, заробітна плата є основною частиною вирішення соціальних проблем, але існують інші, ефективніші підходи стосовно соціального захисту працівників. Саме тому збільшення соціальних витрат може виявитися значно економічнішим засобом зацікавлення працівників, ніж збільшення заробітної плати.

Соціальні витрати, як окрема категорія, вимагає чіткого визначення структури та класифікації даних витрат з врахуванням вимог фінансового, податкового, управлінського обліку й міжнародного досвіду. Потенційна можливість задоволення таких потреб різних соціальних груп безпосередньо залежить від обсягів та ефективності діяльності підприємства, що в цілому впливає: на загальні обсяги податків, внесків та інші обов'язкові платежі; поточні витрати підприємства; розмір прибутку, який може бути спрямований на реалізацію соціальних та інших потреб. [5, с. 351]. Для забезпечення потреб різних соціальних груп підприємству необхідно обрати ефективні форму та спосіб реалізації, провести вартісну оцінку можливостей та визначитися із джерелами фінансування (таблиця 1).

Таблиця 1.
Способи реалізації підприємством потреб різних соціальних груп та джерела їх фінансування

Соціальні групи	Способи реалізації потреб	Джерела фінансування потреб
Власники підприємства	Сплата дивідендів. Нарахування та виплата відсотків за акціями.	Прибуток підприємства.
Персонал підприємства	Оплата праці. Надання пільг, пов'язаних з роботою на підприємстві. Створення умов для роботи та відпочинку.	Собівартість продукції (послуг). Прибуток підприємства.
Постачальники ресурсів	Своєчасна оплата матеріальних ресурсів. Сплата штрафів, пені або неустойки.	Собівартість продукції. Інші витрати звичайної діяльності. Прибуток підприємства.
Споживачі продукції (послуг)	Підвищення якості продукції (послуг). Зниження вартості продукції (послуг). Підвищення рівня обслуговування.	Собівартість продукції (послуг).
Суспільство	Сплата податків, зборів та інших обов'язкових платежів. Будівництво об'єктів соціально-культурного призначення. Благодійні внески. Створення нових робочих місць. Дотримання вимог екологічної безпеки виробництва та якості продукції (послуг).	Собівартість продукції (послуг). Прибуток підприємства. Інші витрати звичайної діяльності.

Чинником стримання соціального розвитку підприємства є й підвищення експлуатації праці під впливом глобалізації економіки та незрілістю соціального партнерства в Україні. Наразі цілий ряд вчених роблять спробу дати оцінку реальному стану справ у країнах розвинуеного державно-корпоративного капіталізму, зокрема періоду первинного накоплення капіталу в Україні [3, с. 299].

Соціальна політика підприємства є частиною соціальної політики держави. При аналізі соціальної політики підприємства важливим є розгляд інструментів, які використовує держава для реалізації соціальної політики.

Застосування різноманітних інструментів (рис.1), їх поєднання, допоможе вирішити соціальну проблему комплексно як на рівні держави, так і на рівні підприємства: попередити її виникнення в майбутньому та вплинути на вже існуючі наслідки.

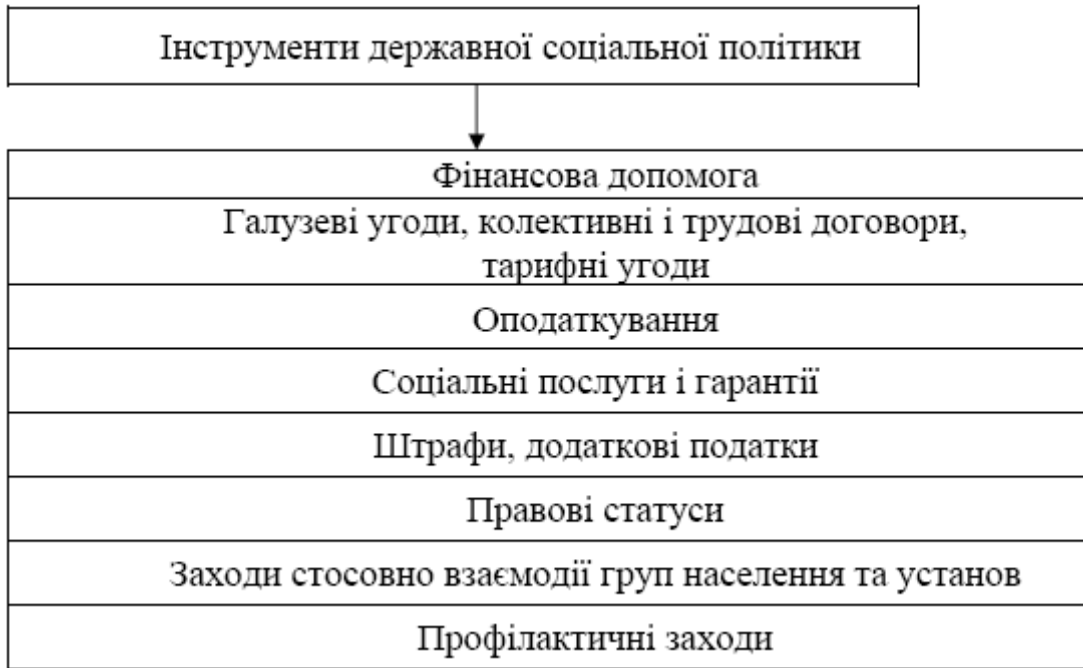


Рис. 1. Інструменти державної соціальної політики

Одним з важливих інструментів в Україні вважається фінансова допомога, якою намагаються покращити всі існуючі соціальні негаразди. Цей інструмент безумовно необхідний, але ефективність соціальної політики в Україні буде низькою, якщо зосередити увагу лише на фінансових допомогах і не розглядати можливостей одночасного використання інших інструментів соціальної політики. Часто більш ефективним виявляється надання безготівкової допомоги. Прикладами такої допомоги є житлові субсидії, часткове зменшення вартості товарів та послуг. [8, с. 112]

Проведемо аналіз заходів соціального спрямування та чисельність осіб, які брали в них участь на прикладі сільськогосподарського кооперативу «Магдалинівський» (далі – СК «Магдалинівський»), представлений в таблиці 2.

Таблиця 2.

Аналіз основних заходів соціального спрямування та чисельність осіб, які брали в них участь за період 2013-2014 рр.

Назва соціального заходу	Кількість осіб	
	2013	2014
1. Отримали соціальну допомогу від підприємства:		
- при народженні дитини	3	2
- при догляді за дитиною до 3-х років	4	4
- при одруженні	2	3
- на лікування	2	5
- щомісячні доплати непрацюючим пенсіонерам	7	6
2. Навчання за рахунок підприємства	2	2
3. Відпочинок на базі відпочинку	32	38
4. 2-денний відпочинок на морі	48	59
з них		
- працівники підприємства	26	33
- члени сімей працівників підприємства	12	26
5. Відпочинок дітей працівників у дитячих таборах за путівками від підприємства	8	7
6. Участь в районних та обласних спортивних заходах	12	13
7. Участь у культурно-масових заходах (з ініціативи підприємства)		
- відвідали концерти	40	51
- поїздки на екскурсію	33	37
8. Підвищили кваліфікацію та атестувалися	7	9
9. Нагороджені різними нагородами, подяками, грамотами	45	56

Аналіз даних таблиці 2 засвідчує, що на підприємстві проводиться активна соціальна політика, спрямована на покращення життєвого рівня працівників.

Кошторис витрат на соціальний розвиток СК «Магдалинівський» поданий в табл. 3.

Таблиця 3.

Кошторис витрат на соціальний розвиток за 2013-2014 рр.

Стаття витрат	Сума витрат, тис грн			
	2013	Структура, %	2014	Структура, %
Вартість дитячих путівок	8,0	10,0	7,2	9,1
Проведення культосвітніх заходів	1,2	1,5	1,3	1,6
Витрати на проведення святкових заходів	5,2	6,6	4,5	5,6
Проведення спортивно-оздоровчих заходів	1,9	2,4	2,0	2,5
Утримання медпункту	1,6	2,1	1,6	2,1
Вартість придбання путівок на оздоровлення	6,2	7,7	6,6	8,3
Допомога дітям напівсиротам	2,8	3,5	3,2	4,0
Матеріальна допомога на поховання	6,2	7,7	6,5	8,1
Матеріальна допомога на лікування	11,7	14,7	10,6	13,4
Матеріальна допомога пенсіонерам	1,2	1,5	1,4	1,7
Витрати на поховання пенсіонерів	1,1	1,3	0,9	1,1
Компенсаційні виплати	21,6	27,0	22,3	28,1
Відрахування місцевій профспіл. організації	11,2	14,0	11,3	14,3
Разом	79,9	100,0	79,5	100,0

Дослідженням встановлено, що витрати на соціальний розвиток в СК «Магдалинівський» у 2013-2014 рр. були майже однаковими і становили у 2013 р. – 79,9, а у 2014 р. – 79,5 тис. грн. У 2014 р. відбулося незначне їх зменшилися на 550 грн. В структурі витрат переважають витрати на компенсаційні виплати, які становлять 27,0 та 28,1% відповідно у 2013 та 2014 роках. Більше 10% становлять витрати на допомогу на лікування та відрахування місцевій профспілковій організації. Найменше витрат (менше 2%) спрямовуються на культосвітні заходи, допомогу пенсіонерам, на поховання та на утримання інших закладів. Таким чином, соціальна політика СК «Магдалинівський» спрямована на задоволення різнобічних потреб працівників та на соціальну допомогу, соціальний захист та забезпечення соціальних гарантій.

Серед проблем формування соціальної політики переважають такі:

- спільний вплив таких чинників, як спрощення структури суспільних потреб і зниження життєвого рівня населення, які зумовлюють пріоритетність грошової винагороди для персоналу підприємства;
- підприємства найчастіше забезпечують лише мінімум жорстко регламентованих державним законодавством форм соціальної підтримки персоналу та не мотивовані розвивати цей напрям своєї діяльності;
- через негативний вплив внутрішніх та зовнішніх чинників підприємства вимушені скорочувати фінансувати або ліквідувати власні об'єкти соціальної інфраструктури.

Висновки. СК «Магдалинівський» необхідно розробити стратегію управління персоналом, якісно визначений напрям дій, необхідних для досягнення довгострокових цілей по створенню високопрофесійного, відповідального та згуртованого колективу, які враховують стратегічні завдання організації, її ресурсні можливості.

Складові стратегії управління персоналом СК «Магдалинівський» зокрема є: умови та охорона праці, техніка безпеки персоналу; форми та методи регулювання трудових відносин; методи вирішення виробничих та соціальних конфліктів; встановлення норм та принципів етичних взаємовідносин у колективі, розробка кодексу ділової етики; розробка концепції розвитку персоналу, яка включає нові форми та методи навчання, планування ділової кар'єри та професійно-службового просування, формування кадрового резерву тощо.

Не менш важливо забезпечити конкурентоспроможність організації, які працюють в ринкових умовах, розвиток людини як особистості соціальної особи. Ідеться про політику впровадження заходів для покращення якості робочої сили на підприємстві та створення таких умов, що допоможуть їй працювати якомога ефективніше.

Література.

1. Балабанова Л. Управління персоналом: Навчальний посібник/ Людмила Балабанова, Олена Сардак,; Мін-во освіти і науки України, ДонДУЕТ ім. М. Туган-Барановського. - К.: Професіонал, 2006. - 511 с.
2. Менеджмент персоналу: Навчальний посібник/ В. М. Данюк, В.М.Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха; М-во освіти і науки України, КНЕУ. - К.: КНЕУ, 2005. - 398 с.
3. Мистецтво управління персоналом / Ред. Н. Черепухіна (гол.) та ін., Уклад.: Людмила Савицька, Віктор Тарнавський та ін., Пер. з рос.: Людмила Метелюк та ін.. - К.: Вид-во Олексія Капусти. – 2002 . Кн. 1: Таланти і лідери. - 2012. - 299 с.
4. Мурашко М. Менеджмент персоналу: Навчально-практичний посібник/ Микола Мурашко., - 2-ге вид., стереотип.. - К.: Знання, 2012. - 311 с.
5. Савченко В. Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник/ Василь Савченко // М-во освіти і науки України, Київський нац. економ. ун-т. - К.: КНЕУ, 2010. - 351 с.

6. Управління персоналом: Навч. посіб / М.Д. Виноградський, С.В.Белаєва, А.М. Виноградська, О.М. Шканова. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 504 с.
7. Хандій О.О. Управління персоналом підприємства: концептуальне визначення та механізми розвитку: монографія / О.О. Хандій. – Луганськ: Вид-во СЛУ ім В. Даля, 2010. – 240 с.
8. Храмов В. О. Основи управління персоналом : навч.-метод. посіб. /В. О. Храмов, А. П. Бовтрук. – К. : МАУП, 2011. – 112 с.

References.

1. Balabanova, L. and Sardak, O. (2006), *Upravlinnia personalom* [Human Resource Management], DonDUET im. M. Tuhan-Baranovskoho, Profesional, Kyiv, Ukraine, p.511.
2. Daniuk, V. M. Petiukh, V.M. Tsybaliuk, S. O. and others (2005), *Menedzhment personalu* [Management personnel], KNEU, Kyiv, Ukraine, p.398.
3. Cherepukhina, N. and others (2002), *Mystetstvo upravlinnia personalom* [Skill Human Resource Management], Vyd-vo Oleksii Kapusty, Kyiv, Ukraine, p.299.
4. Murashko, M. (2012), *Menedzhment personalu*: [Management personnel], 2nd ed., Znannia, Kyiv, Ukraine, p.311.
5. Savchenko, V. (2010), *Upravlinnia rozvytkom personalu* [Office personnel development], KNEU, Kyiv, Ukraine, p.351.
6. Vynohradskyyi, M.D. Belaieva, S.V. Vynohradska, A.M. and Shkanova, O.M. (2006), *Upravlinnia personalom* [Human Resource Management], Tsentr navchalnoi literatury, Kyiv, Ukraine, p. 504.
7. Khandii, O.O. (2010), *Upravlinnia personalom pidpriemstva: kontseptualne vyznachennia ta mekhanizmy rozvytku* [Human Resource Management company: concept definition and development mechanisms], Vyd-vo SNU im V. Dalia, Luhansk, Ukraine, p.240.
8. Khramov, V. O. and Bovtruk, A. P. (2011), *Osnovy upravlinnia personalom* [HR Basics], MAUP, Kyiv, Ukraine, p.112.

Стаття надійшла до редакції 19.11.2015 р.