

УДК 316.42:656.2

С. В. Василюк,

здобувач, Українська державна академія залізничного транспорту

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ: СУТНІСТЬ, СУБ'ЄКТИ, ОБ'ЄКТИ, ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНА МОДЕЛЬ РЕАЛІЗАЦІЇ

Розкрита сутність управління соціально-економічним розвитком персоналу підприємств залізничного транспорту, визначено суб'єкти, об'єкти та модель такого управління.

The exposed essence of management by socio-economic development of personnel of enterprises of railway transport, it is definite subjects, objects and such case frame.

Ключові слова: соціально-економічний розвиток, соціально-економічний потенціал, суб'єкт управління, системний підхід, залізничний транспорт.

Key words: socio-economic development, socio-economic potential, subject of management, systems approach, railway transport.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

На теперішній час кожний суб'єкт господарювання, кожна соціально-економічна система розвивається відчуваючи вплив зовнішнього середовища, враховуючи потреби та можливості внутрішнього середовища. Швидкість змін у внутрішньому та зовнішньому середовищах зумовлює необхідність розробки управлінських рішень нової якості. Їх формування та реалізація здійснюється за допомогою застосування системного підходу.

Застосування системного підходу до управління соціально-економічним розвитком персоналу підприємств залізничного транспорту підтверджується необхідністю конкретизації суб'єктів управління та їх функцій щодо соціально-економічного розвитку персоналу, а також конкретизації об'єктів управління, що дозволить обґрунтувати управлінські впливи, враховуючи особливості кожного з них та встановивши пріоритети розвитку кожного.

Соціально-економічний розвиток все частіше визначається об'єктом наукових досліджень вчених. Цій проблемі присвятили праці Залуцький В.П., Калинеску Т.В., Пшенична О.М., Фірсова І.В. та ін. [1—4]. Разом з тим, досі не достатньо розробленими є питання управлін-

ня соціально-економічним розвитком персоналу підприємств залізничного галузі, що і визначає актуальність теми статті.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Дослідження управління соціально-економічним розвитком персоналу підприємств залізничного транспорту на галузевому та мікрорівні вимагає визначення декількох фундаментальних елементів загальної системи управління. Отже, метою статті є визначення сутності процесу управління, переліку суб'єктів та об'єктів управління, а також організаційно-економічної моделі його реалізації.

ВИКЛАДЕННЯ ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Процес управління — це діяльність суб'єкта управління, яка організує як поточне функціонування об'єкта управління, так і його якісну зміну (розвиток).

У визначенні поняття суб'єкта управління соціально-економічним розвитком персоналу підприємств залізничного транспорту зберігається деяка невизначеність. В економічній літературі відсутнє чітке визначення суб'єкта такого управління, враховуючи галузеву специфіку та специфіку організаційної структури

підприємств залізничного транспорту.

Суб'єкт управління характеризує керуючу підсистему, в межах якої здійснюється управлінський вплив на керовану підсистему. Як визначає Сухарев М.В., суб'єктом управління є організація та їх підрозділи, які володіють правом ухвалювати рішення в межах їх компетенції і стежити за їх виконанням [5, с. 123].

Основними суб'єктами управління соціально-економічним розвитком персоналу підприємств залізничного транспорту (залізниць), на думку автора статті, є:

1) органи державної влади, які здійснюють регулювання у сфері соціально-економічного розвитку населення (Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України, Міністерство охорони здоров'я України, Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, Міністерство соціальної політики України, Міністерство культури України, Державна служба молоді та спорту України, Державна інспекція України з питань праці та інші);

2) Державна адміністрація залізничного транспорту у складі: Головного управління охорони і організації праці (ЦТЗБ), Головного управління кадрової і соціальної політики (Цкадр), Головного управління медичних закладів тощо;

3) підприємства залізничного транспорту (залізниці) в особі:

— служби кадрів, навчальних закладів та соціальних питань (НОК). Її склад представлено: керівництвом, відділом кадрів, сектором обліку кадрів, відділом соціальних питань, відділом підвищення кваліфікації та перепідготовки кваліфікації кадрів, сектором профілактики і попередження правопорушень на залізниці. Завданнями служби є наступні: створення ефективної системи забезпечення і управління кадрами залізниці з метою якісного формування і використання кадрового потенціалу; забезпечення реалізації державної політики з питань кадрової роботи, ефективного функціонування галузевої системи управління кадрами; створення кадрового резерву і робота з ним; участь в розробці основних напрямів соціальної політики на залізниці та контроль їх виконання;

— центру професійного розвитку персоналу (НТШ), до складу якого входить апарат управління в особі: начальника, заступників з виробничо-навчальної та навчальної роботи, бухгалтерів, методиста, бібліотекаря, помічника начальника по кадрам, інженера з охорони праці, викладачів за категоріями. До основних обов'язків центру належать такі: професійно-

технічне навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації робітників, навчання персоналу залізниці на цільових курсах, організація навчально-виробничого процесу, організація підвищення кваліфікації педагогічних працівників та їх стажування в інших навчальних закладах і на виробництві;

— відділу інвестицій, експлуатації, будівництва житла (НЖВ), що функціонує за участі начальника відділу, провідного інженера та двох інженерів першої категорії, які здійснюють облік житла залізничників (квартири, гуртожитки тощо);

— медичної служби, організаційна структура якої включає керівництво, лікувально-профілактичний відділ (медичне страхування) та фінансово-економічний відділ (облік відряджень та їх використання);

— відділів кадрів у госпрозрахункових службах і дирекціях (П, Т, А, В, БМЕС, НО, Ш, Е, НРП);

4) персонал як суб'єкт управління. Визначення цього елемента як суб'єкта управління пов'язано з тим, що кожний працівник своїми діями повинен всіляко сприяти соціально-економічному розвитку усього колективу. Для нього як ключової частини підприємства основною нормою поведінки повинна стати ідеологія служіння. Необхідна інтеграція підприємства і персоналу, що досягається дієвим процесом безперервного індивідуального та колективного навчання, а також створення умов, за яких ініціатором принципових рішень може стати будь-який представник колективу [6, с. 351—352].

Такий перелік суб'єктів управління визначається необхідністю використання багаторівневої ієрархічної системи управління соціально-економічним розвитком, що реалізується на декількох рівнях управління, де вирішується певне коло завдань. На державному рівні це: забезпечення розвитку народонаселення, удосконалення соціально-трудова відносин, реалізація стратегії подолання бідності; реформування системи соціального забезпечення; сприяння розвитку гуманітарної сфери та ін. На рівні залізничного транспорту — забезпечення зайнятості персоналу, формування гуманізаційної моделі розвитку залізничного транспорту, удосконалення системи соціального планування; формування соціально-господарсько відповідальної концепції функціонування залізничного транспорту; галузева соціально-економічна політика, формування та реалізація стратегії соціально-економічного розвитку тощо. На рівні підприємств залізнич-

ного транспорту завданнями можна визначити: забезпечення зайнятості персоналу, реалізація функціональних стратегій соціально-економічного розвитку, забезпечення добробуту персоналу за рахунок збільшення матеріальної та моральної складової забезпечення процесів життєдіяльності; реалізація соціально-господарсько відповідальної діяльності, охорона здоров'я та праці тощо. Ефективність управління забезпечується узгодженням планів та дій усіх суб'єктів управління.

Визначаючи суб'єкт управління соціально-економічним розвитком персоналу підприємств залізничного транспорту, можна зробити висновок про існування "комплексного суб'єкта", який виникає в результаті постійної взаємодії вищевизначених суб'єктів. Така взаємодія між складовими його "суб'єктами-елементами" має характер сильної (тобто має принципове значення для процесів реалізації соціально-економічного розвитку галузі, елементарні суб'єкти не можуть не приймати до уваги інтереси інших суб'єктів).

Об'єкт управління — це те, на що спрямований керівний вплив суб'єкта; що функціонує під цим впливом. При цьому керівний вплив розглядається як комплекс цілеспрямованих і організаційних команд, заходів, прийомів, методів, за допомогою яких здійснюється вплив на об'єкт і досягаються реальні зміни в ньому [7].

Об'єктами системи управління соціально-економічним розвитком персоналу підприємств залізничного транспорту, на думку автора, є:

- 1) персонал як об'єкт управління;
- 2) соціально-економічні процеси підприємства, які спрямовані на забезпечення якості життя персоналу.

Персонал як об'єкт управління визначається з точки зору об'єкта сприйняття управлінського впливу, який спрямовано на виховання в людині системи цінностей, які відповідають загальноорганізаційним; розгляд персоналу як високоефективного фактора виробництва соціально-економічних благ. Ефективна робота працівника можлива у разі наявності: 1) психофізіологічних можливостей участі в суспільно корисній діяльності; 2) можливості нормальних соціальних контактів; 3) спроможності до генерації нових ідей, методів тощо; 4) наявності знань та навичок, необхідних для виконання певних зобов'язань та видів робіт. Якість персоналу — це ступінь відповідності його характеристик вимогам, які виходять з мети підприємства і умов його діяльності, а також вимог суспільства до розвитку людини і соціальним

відносинам.

Під якістю життя зазвичай розуміють умови людського існування: забезпеченість матеріальними благами, безпека, доступність медичної допомоги, можливості для отримання освіти і розвитку здібностей, стан природного середовища, соціальні відносини в суспільстві, включаючи свободу вираження думок і вплив громадян на політичні рішення. Умови, в яких здійснюється трудова діяльність людини, прийнято називати якістю трудового життя або умовами праці. В широкому значенні до них відносяться характеристики: робочого місця, виробничого середовища, організації та оплати праці, стосунків у виробничих колективах. Якість життя характеризується ступенем задоволення потреб людини, які визначаються відносно відповідних норм, звичаїв і традицій, а також за суб'єктивною оцінкою рівня благополуччя.

У загальному вигляді управління представлено єдністю двох підсистем: керуючої та керованої, зв'язок між якими здійснюється через обмін інформацією. Зв'язок від управляючої підсистеми до керованої називається прямим зв'язком. Такий зв'язок існує в будь-якій без винятку системі управління, протилежний за напрямом дії зв'язок (від керованої підсистеми до управляючої) називається зворотнім зв'язком.

На думку автора статті, до складу керуючої підсистеми повинні увійти підсистеми: управління персоналом, управління соціальним розвитком та управління економічним розвитком, до компетенції яких належить визначення пріоритетів та обсягів необхідних змін у кадровій, соціальній та економічній сферах діяльності підприємств залізничного транспорту.

Керована підсистема має бути представлена підсистемами: 1) соціальною (забезпечення якості життя та праці персоналу); 2) економічною (забезпечення економічних умов функціонування підприємств); 3) правовою (забезпечення правового захисту інтересів персоналу); 4) виробничою (забезпечення ефективності виробництва як умови соціальної забезпеченості персоналу); 5) інвестиційно-інноваційною (забезпечення реалізації соціальних проектів, впровадження соціальних інновацій).

Авторський підхід до управління соціально-економічним розвитком персоналу підприємств залізничного транспорту дозволяє запропонувати п'ять основних етапів поступового підвищення рівня соціально-економічного розвитку, які включають ряд відповідних процедур (рис. 1).



Рис. 1. Організаційно-економічна модель управління соціально-економічним розвитком персоналу через використання соціально-економічного потенціалу підприємств

підприємств. Водночас ефективна діяльність, спрямована на підвищення рівня соціальної захищеності, може бути реалізована лише за умови всебічного врахування комплексу соціально-економічних факторів і застосування повної і репрезентативної системи показників оцінки рівня соціально-економічного розвитку.

Рівень соціально-економічного розвитку персоналу підприємств залізничного транспорту і соціальна ефективність можуть бути охарактеризовані за допомогою таких підсистем: зайнятість і характер організації виробництва, рівень оплати праці й 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 та ін.

На підставі існуючої статистичної бази і особливостей соціальних процесів, що виникли в Україні протя-

гом останніх років економічних реформ, вивчення досвіду країн колишнього СНД і далекого зарубіжжя встановлено, що цілісна система критеріїв оцінки рівня соціально-економічного розвитку персоналу повинна включати не тільки кількісні, але і якісні показники, згруповані за певними ознаками. 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 індивідів; обсяг нагромаджень у розпорядженні працівників; питома вага грошових витрат у сукупних витратах; питома вага незареєстрованих доходів у сукупних витратах, питома вага міні-

Складовими механізму управління соціально-економічним розвитком, окрім планування, проектування, прогнозування, є також соціологічні методи управління соціальними процесами — соціальна діагностика, соціальні технології, моделювання тощо.

Якщо соціальна діагностика має на меті (з допомогою різних методів) виявляти соціальні резерви, то метою соціальних технологій є практичне засвоєння, реалізація соціальних резервів через оптимізацію управління соціальними процесами. З огляду на це важливо з'ясувати сутність соціальної технології, принципи її розробки, способи досягнення очікуваного ефекту, важливість суб'єктивного фактора для її запровадження тощо.

На сучасному етапі ще не розроблені обґрунтовані критерії об'єктивної оцінки рівня соціально-економічного розвитку персоналу

мального споживчого кошика в середніх сукупних витратах працівників підприємства; частка витрат на харчування в сукупних витратах.

2. Рівень соціальної захищеності персоналу 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 є: надання матеріальної допомоги, у першу чергу, багатодітним сім'ям, забезпечення працівників підприємства садовгородними ділянками, видача безпроцентних позик на будівництво житла, відпускання будівельних матеріалів за зниженими цінами, реалізація продукції підсобного сільського господарства за зниженими цінами, видача допомоги на лікування, придбання путівок, одноразової допомоги при виході на пенсію, до ювілейних дат, на весілля, на відпустку, часткова оплата харчування, проїзду тощо.

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 й громадського харчування; рівень транспортного обслуговування і зв'язку тощо.

4. Житлові умови персоналу: 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 соціально-побутового, дитячих ясел і садків, профілакторіїв, санаторіїв, будинків відпочинку; устаткування житлового фонду комунальними вигодами (водопровід, опалення, каналізація, газ) тощо.

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 працівників, стан охорони праці й рівень дотримання правил техніки безпеки, стан загальної культури виробництва і його технічне оснащення (пи-

тома вага засобів механізації й автоматизації робочих процесів, питома вага ручної праці).

6. Ступінь задоволення потреб працівників підприємства у сферах фізичного, духовного й соціального розвитку. До цього блоку включені: умови і якісний рівень медичного обслуговування працівників підприємства, рівень забезпеченості потреб працівників у сфері фізичної культури і спорту, відсоток працівників, що підняли свого здоров'я в санаторіях, профілакторіях, будинках відпочинку, за туристичними путівками тощо; 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 культурних 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.

З метою соціально-економічного розвитку персоналу підприємств залізничного транспорту України в якості суб'єкта пропонуємо створити Службу соціального розвитку. Вона покликана проводити соціологічні дослідження на залізниці 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 й підвищення ефективності виробництва, удосконалення управління соціальними процесами, поліпшення виховної роботи й розвиток творчої активності працівників. Крім того, вона повинна організувати роботу з управління соціальним розвитком персоналу, ме-

тодичне забезпечення, координацію розробки й реалізації планів, цільових комплексних програм соціального розвитку.

До основних завдань і обов'язків Служби соціального 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 соціального розвитку підприємства, довгострокових інвестиційних програм розвитку соціальної інфраструктури підприємства; програм, що забезпечують підготовку, перепідготовку і закріплення кадрів, зайнятих у промисловому виробництві.

Крім того, разом з іншими відділами підприємства Служба соціального 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 соціальної інфраструктури підприємства і займаних службових приміщень.

Функціями Служби соціального розвитку на підприємствах залізничного транспорту є такі:

— інформаційно-дослідницька (пізнавальна), що забезпечує керівництво підприємства достовірною і повною інформацією про стан і тенденції зміни соціальних явищ і процесів на виробництві. Для цього Служба соціального 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-прогностична, що виражається в обов'язках працівників Служби прогнозувати розвиток соціальних явищ, процесів і управляти ними у виробничих колективах;

— консультаційна, що полягає в наданні соціологами підприємства практичних порад членам колективу з різних соціальних питань, проведеної консультацій з соціальної тематики;

— соціальна оцінка, що полягає у визначенні соціальної ефективності впроваджуваних заходів. Економічний ефект не завжди збігається із соціальним. Деякі заходи, поліпшу-

ючи економічні показники, можуть викликати небажані соціальні явища. До завдань Служби соціального розвитку входить контроль за соціальними параметрами розвитку колективу, щоб не допустити їх погіршення.

ВИСНОВКИ

Таким чином, все вищевикладене дозволяє стверджувати про необхідність внесення змін до існуючого механізму управління соціально-економічним розвитком підприємств залізничного транспорту. Існує нагальна необхідність формування стійких взаємозв'язків суб'єктів управління, удосконалення їх складу, впровадження механізму управління соціально-економічним розвитком персоналу за рахунок збільшення соціально-економічного потенціалу підприємств залізничного транспорту.

Література:

1. Залуцький В.П. Сутність соціально-економічного розвитку машинобудівних підприємств: методи та принципи їх забезпечення / В.П. Залуцький // Науковий вісник НЛТУ України. — 2009. — Вип. 19.11. — С. 163—169.
2. Калинеску Т.В. Проблемы социально-экономического развития предприятий в условиях экономического кризиса / Т.В. Калинеску, Е.А. Гречишкина // БизнесИнформ. — 2009. — № 4(1). — С. 66—69.
3. Пшеничная Е.Н. Определение интегрального показателя для оценки уровня социального развития коллектива предприятия / Е.Н. Пшеничная // Науч.-техн. сб. "Коммунальное хозяйство городов" (Серия: Экономические науки). — 2007. — Вып. 75. — С. 178—183.
4. Фірсова І.В. Соціально-економічний розвиток регіону і формування нового типу споживача: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.10.01 "Розміщення продуктивних сил і регіональна економіка" / І.В. Фірсова. — Х., 2003. — 20 с.
5. Сухарев М.В. Эволюционное управление социально-экономическими системами / М.В. Сухарев. — Петрозаводск: КарНЦ РАН. — 2008. — 258 с.
6. Спасенников В.В. Экономическая психология: учебн. / В.В. Спасенников. — М: ПЭР СЭ, 2003. — 448 с.
7. Королюк Ю.Г. Взаємодія суб'єкта та об'єктів регіональної політики як складових систем управління / Ю.Г. Королюк // Держава та регіони (Серія: Державне управління). — 2010. — № 3. — Режим доступу до статті: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Dtr_du/2010_3/files/DU310_35.pdf