



УДК 331.108

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ПІДПРИЄМСТВА

Студ. І.Г. Коваленко, гр. МгЗМн-18

Наук. керівник доц. Т.О. Харченко

Київський національний університет технологій та дизайну

Мета полягає в дослідженні теоретичних та практичних аспектів управління розвитком трудового колективу та аналізі даного процесу як основи розвитку підприємств в сучасних умовах розвитку економіки.

Завданням дослідження є розроблення заходів забезпечення розвитку трудового колективу підприємств в сучасних умовах розвитку економіки, в процесі впровадження яких буде отримано комерційний ефект для господарюючого суб'єкту.

Об'єктом дослідження є процес управління розвитком трудового колективу підприємства у контексті забезпечення його розвитку.

Предметом дослідження виступають теоретичні та прикладні положення розвитку трудового колективу як основи забезпечення ефективності функціонування українських підприємств.

Методи та засоби дослідження: теоретичне узагальнення – для уточнення понятійного апарату; аналітичний метод – для оцінки розвитку трудового колективу підприємства.

Науковою новизною є удосконалення напрямів розвитку трудового колективу підприємства, що базується на основі виявлення її слабких та сильних сторін.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості їх впровадження на підприємствах різних галузей економіки, що сприятиме підвищенню ефективності їх діяльності.

Аналіз останніх публікацій. Теоретичні та практичні аспекти управління розвитком трудового колективу розглянуто у працях таких науковців як: Барабанов І.В. [1], Іваненко А.В. [2], Міцкевич Н.В. [3] тощо. Управління розвитком трудового колективу з точки зору кадрового потенціалу підприємства розглянуто у працях [4, 5].

Результати дослідження. Управлінню соціальним розвитком підприємства приділяється багато уваги, загальний концептуальний підхід якого полягає в тому, що людина з її потенціалом та життєво важливими потребами виходить на перший план, а досконалість соціально-економічного механізму визначається саме як здатність останнього забезпечити ці потреби. Тому управління розвитком трудового колективу набуває вагомого значення та стає умовою для подальшого удосконалення технологій, створення позитивного соціально-психологічного клімату в колективі, виступає загальноекономічною умовою розвитку виробництва. Проте певна недостатність теоретичної, методичної бази, практичного досвіду управління соціальним розвитком трудових колективів підприємств обмежують ефективність управління даними процесами.

Соціальний розвиток підприємства пов'язаний з необхідністю створення сприятливих умов для діяльності працівників. Особливе значення він набуває на сучасному етапі розвитку вітчизняних ринкових відносин, тому, важливою в сфері соціально-трудової діяльності стає проблема соціального розвитку колективу підприємства.

Соціальна діяльність організації – це діяльність, яка націлена на удосконалення умов використання і відтворення людського капіталу. Соціальні пріоритети в діяльності підприємств займають 30-40% [4]. Змінюється відношення суспільства до соціальних проблем, де органічно поєднуються і інтегруються потреби працівників та організації і об'єднань, які повинні бути враховані в корпоративній стратегії розвитку підприємства. .



Управління соціальним розвитком трудових колективів може бути виражено у таких аспектах:

1) Рівень ефективного управління соціальними процесами, що взаємопов'язаний з рівнем економічного розвитку підприємства. Сучасна соціально-економічна ситуація доводить, що ігнорування соціальних факторів обмежує можливість соціальної реалізації працівника [1]

2) Управління поведінкою трудового колективу – це сукупність впливів на характер вчинків і дій людей, об'єднаних спільною діяльністю і поєднаних із трудовим процесом, з метою впорядкування цих вчинків і дій, збереження їх якісної специфіки, удосконалення та розвиток для досягнення відповідного результату в рамках будь-якої організації [4]

Соціальний розвиток трудового колективу - це суттєві зміни, що ведуть до кількісних і якісних перетворень у сфері його життєдіяльності і сприяють затвердженню колективізму і індивідуально-особистого самовираження членів колективу.

Результатами соціального розвитку колективу є:

– По-перше, зростання ефективності виробництва, що включає в себе зростання продуктивності праці, вдосконалення підготовки кадрів, зменшення витрат робочого часу, вдосконалення системи управління, підвищення якості продукції та, в свою чергу, зростання конкурентоспроможності підприємства.

– По-друге, зростання матеріального благополуччя працівників, що об'єднує в собі зростання доходів, кваліфікації, культурного рівня, професійна орієнтація, гарантії зайнятості, соціальний захист та страхування, подолання бідності, розширення вільного часу, розширення кола та якості потреб.

– По-третє, зростання соціальної активності, що поєднує в собі розвиток соціального партнерства, участь в управлінні, зростання виробничої демократії, участь в спільних політичних та інших організаціях.

Досягнення високих виробничо-господарських результатів діяльності підприємства може бути забезпечено в сприятливих умовах соціального середовища. Тому досягнення ефективності в управлінні соціальним розвитком підприємства можливо за умов злагодженої взаємодії основних складових системи: цілей та завдань управління соціальним розвитком господарюючого суб'єкта; процесу управління; організаційної структури управління; функцій, методів, принципів та ресурсного забезпечення управління соціальним розвитком.

Висновок. Таким чином, існування підприємства як економічної і соціальної структури залежить, у першу чергу, від того, наскільки його соціально-економічні інтегральні і реальні можливості задовольняють не тільки інтереси власників, але й інтереси працівників самого підприємства. Соціальний чинник може і повинен стати могутнім важелем дії на економічні перетворення. Він повинен використовуватися з максимальною ефективністю на основі точних розрахунків, чіткої системи організації і стимулювання.

ЛІТЕРАТУРА

1. Барабанов І.В. Управління поведінкою персоналу / І.В. Барабанов, К.В. Мисливець // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2018. – № 62. – С. 276-284.

2. Іваненко А.В. Ознаки соціального розвитку колективу підприємства. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/Vetp/2011_36/11iavote.pdf

3. Міцкевич Н.В. Особливості управління соціальним розвитком трудових колективів підприємств / Н.В.Міцкевич // Наукові праці: Науково-методичний журнал. Економіка. – Миколаїв: Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2012. – Вип. 177. Т.189. – С.149-152.

4. Харченко Т. О. Особливості формування кадрового потенціалу в організаціях медичної сфери обслуговування України / Т. О. Харченко, А. Д. Сиза // Електронне наукове фахове видання "Східна Європа: економіка, бізнес та управління" - Випуск № 6(11). – 2017. – с.185-189.

5. Kharchenko T. O., Rabenko D. V. Formation of personnel policy enterprise // Virtus: Scientific Journal / Editor-in-Chief M.A. Zhurba – May № 14, 2017. – p.213-215.