

Володимир ДОЛІШНИЙ

здобувач освітньо-професійної програми
«Управління персоналом» ТНЕУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Олександра Марцінковська

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

В останні роки розвитку нестабільного ринкового середовища з'являється необхідність ефективного управління соціальним розвитком підприємства. Соціальний розвиток підприємства орієнтований на персонал підприємства, середовище соціальних взаємовідносин із власниками організації, споживачами, суспільством, організаціями-партнерами та іншими на основі соціального партнерства та співучасті працівників в управлінні підприємством.

З літературних джерел відомо, що управління соціальним розвитком організації – це сукупність кількісних, якісних та структурних організаційних змін, які дають змогу розв'язувати соціальні проблеми та покращувати соціальне середовище організації, умов надання трудової діяльності, що дозволить ефективно вести господарську діяльність та досягти бажаних результатів. Управління соціальним розвитком організації здійснюється на засадах наукового підходу, за допомогою організаційних механізмів, аналізу, прогнозування, планування та комплексного впливу на соціальне середовище підприємства [1].

До основних чинників соціального розвитку організації можна віднести:

- взаємозв'язок підприємства та суспільства, його соціальна відповідальність;
- розвиток та вдосконалення системи оплати трудової діяльності персоналу;
- удосконалення професійної кваліфікації та перекваліфікації працівників, з метою підвищення частки висококваліфікованих працівників, зростання культурного рівня;
- соціальний розвиток та вдосконалення структури персоналу організації, задія подолання розбіжностей між різними соціальними групами персоналу, досягнення ближчої соціальної однорідності;
- розвиток організаційної культури персоналу.

Управління соціальним розвитком організації здійснюється соціальним підрозділом служби персоналу, якщо це велике підприємство, та окремими працівниками служби управління персоналу чи роботодавцями, якщо це середні чи малі підприємства. Основним завданням цих служб є стимулювання розвитку персоналу підприємства, його соціальне вдосконалення, за допомогою програм соціальної допомоги, підтримки добробуту персоналу, сприяння соціально-психологічному клімату в колективі, послаблення негативного впливу ринкових взаємовідносин на кваліфікаційну та професійну структуру

працівників організації.

Основними чинниками впливу на процес управління соціальним розвитком підприємства, відобразимо за допомогою рисунку 1.

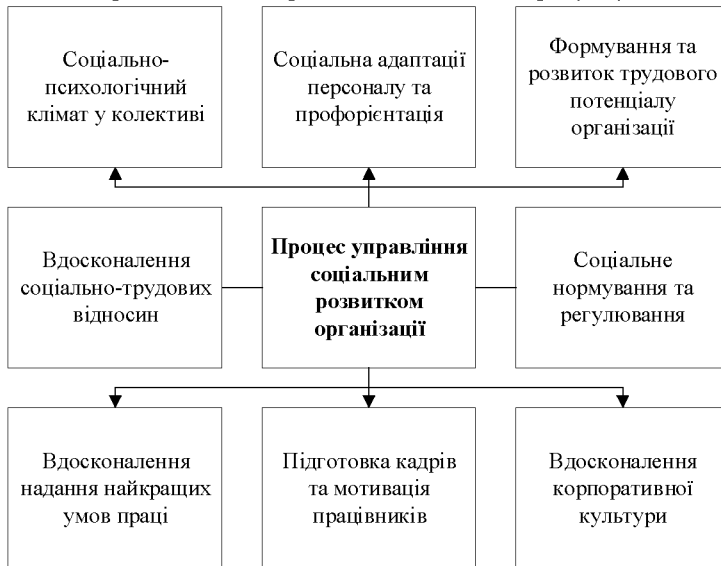


Рис. 1. Основні чинники впливу на процес управління соціальним розвитком підприємства

Примітка. Наведено за [3].

Залежно від ситуації, що склалася на ринку, заходи щодо управління соціальним розвитком організації та персоналу будуть винятковими для різних підприємств. Основні чинники, які впливають на розмір витрат на соціальний розвиток персоналу, такі:

- вид господарської діяльності підприємства, його розмір та організаційна структура;
- економічний та фінансовий стан підприємства;
- рівень технологій використовуваних підприємством, технічна оснащеність обладнання, рівень інноваційності та наукомісткості;
- рівень розвитку корпоративної культури та ефективності виробничого менеджменту;
- вплив роботодавців щодо найманих працівників, стиль та методи управління персоналом;
- вплив чинного законодавства на соціальний розвиток організації.

Це призводить до неоднорідності структури витрат на заходи, що спрямовані на вдосконалення соціального розвитку організації. Таким чином, розмір додаткових виплат на соціальну допомогу, пов'язану з реалізацією

управлінням соціального розвитку, в загальних витратах на трудову силу повинна спрямовуватись до збільшення. Важливо забезпечити тенденцію до зростання витрат підприємства на соціальний розвиток персоналу. Такий підхід, дасть змогу підвищити конкурентоспроможність організації та персоналу, як на вітчизняному ринку, так і на світовому ринках, реалізувати програми щодо збереження розвитку працівників, збереження талантів, підвищення частки висококваліфікованої трудової сили в цілому.

Отже, ефективне управління соціальним розвитком організації дозволяє впливати на соціальну сферу, задля підвищення рівня організації та вдосконалення всіх підсистеми. Управління соціальним розвитком організації передбачає такий тип перемін, що характеризується переходом усіх соціальних процесів до нового кращого, якісного стану.

Використані джерела

1. Ворожейкін І.С. Управління соціальним розвитком організації: навчальний посібник. М.: ИНФРА-М, 2001. 176 с.
2. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: навчальний посібник. Київ: КНЕУ, 2002. 351 с.
3. Расвнева О. В. Управління розвитком підприємства: методологія, механізми, моделі, монографія. Харків: ІНЖЕК, 2006. 496 с.

Олена ДОМАНСЬКА

здобувачка освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я» ТНЕУ

Анна КОСТЮК

здобувачка освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я» ТНЕУ
Науковий керівник – к.е.н., ст.викладач кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Інна ЧИКАЛО

МОДЕРНІЗАЦІЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ЯК НАПРЯМ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УМОВАХ МЕДИЧНОЇ РЕФОРМИ

Згідно статей 3 і 49 Конституції України [1], життя і здоров'я людини є найвищими соціальними цінностями держави, а кожний громадянин України має право на охорону здоров'я та медичну допомогу. На даний час відбувається реформування системи охорони здоров'я, в результаті чого має бути забезпечено продовження тривалості здорового життя; забезпечення рівності та справедливості у доступі до послуг з охорони здоров'я та забезпечення чутливості до потреб громадян в охороні здоров'я. При цьому, ефективність політики охорони здоров'я повинна опиратися на зіставлення результатів змін у