

**Андрій НОВОСАД**

здобувач освітньо-професійної програми  
«Управління персоналом», ЗУНУ

**Алла КУНИЦЬКА**

здобувачка освітньо-професійної  
програми «Менеджмент», ЗУНУ

Науковий керівник – к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ЗУНУ Андрій КОЦУР

## **СУТНІСТЬ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ**

Управління соціальним розвитком організації – це сукупність способів, прийомів, процедур, що дозволяють вирішувати соціальні проблеми трудових колективів на основі наукового підходу, знання закономірностей протікання соціальних процесів, обґрунтованих аналітичних розрахунків та вивірених на практиці соціальних нормативів. Воно представляє собою організаційний механізм заздалегідь продуманого, прогнозованого, планомірного і комплексного впливу на соціальне середовище, використання різнобічних факторів, що впливають на це середовище.

Ефективність виробництва в умовах розвинутої ринкової економіки, насамперед, визначається соціальним управлінням та організацією розвитку персоналу, високою ступінню координації спільної роботи працівників, бажанням персоналу відповідати цілям виробництва, заохоченням власної ініціативи працівників з метою вирішення особистих проблем, зокрема, свого професійного розвитку, професійно-кваліфікаційного просування.

Виходячи з цього, соціальний розвиток персоналу – це ціленаправлений процес вдосконалення соціальної структури і професійно-кваліфікаційного складу працівників, задоволення потреби менш соціально захищених груп персоналу організації в їх професійному розвитку. Він забезпечується заходами з професійного навчання персоналу, його виробничої адаптації і атестації, планування трудової кар'єри працівників та їх професійно-кваліфікаційного просування.

Соціальний розвиток персоналу організації направлений на:

– вдосконалення соціальної структури трудового колективу в цілях поступового подолання розбіжностей між соціальними групами працівників, зближення їх по характеру і змісту праці та досягнення на такій основі більшої соціальної однорідності;

– покращення професійно-кваліфікаційної структури персоналу з метою підвищення частки праці кваліфікованих і висококваліфікованих працівників, зростання їх загальноосвітнього та культурного рівнів;

– підвищення освітнього і професійного рівнів молоді, жінок та осіб передпенсійного віку;

– скорочення обсягів ручної, некваліфікованої та малокваліфікованої праці і стабілізація на цій основі персоналу організації й зниження плинності робочої сили;

– збереження та подальший розвиток персоналу шляхом покращання на ергономічних, санітарно-гігієнічних й інших умов роботи, охорони праці і забезпечення безпеки працівників;

– врахування соціальних факторів при створенні нових підприємств чи структурних виробничих підрозділів, реконструкції підприємств з метою формування високопрофесійних стабільних трудових колективів;

– стимулювання заходами як матеріальної винагороди, так і морального заохочення успішного проходження виробничої адаптації, атестації персоналу, безперервного професійного навчання, розвитку їх трудової кар'єри та професійно-кваліфікаційного просування працівників, формування резерву керівників підприємства;

– формування і підтримку у трудовому колективі здорової соціально-психологічної атмосфери стосовно працівників, які постійно працюють в напрямі свого індивідуального розвитку, і тим самим сприяють злагодженій роботі персоналу структурного підрозділу та організації в цілому;

– забезпечення розвитку персоналу в результаті більш повного використання можливостей соціального страхування працівників, посилення організацією своїх соціальних гарантій і додержання на виробництві громадянських прав людини;

– підвищення життєвого рівня працівників та членів їх сімей і задоволення на зазначеній основі потреб персоналу у різноманітних освітніх послугах, самовираженні й подальшому вдосконаленні.

Соціальне управління персоналом, виходячи із своєї сутності, в першу чергу направлене на працівників організації. Основним його завданням є формування сприятливих умов праці, забезпечення належного рівня заробітної плати та побуту працівників і тим самим сприяти постійному розвитку персоналу організації.

### *Список використаних джерел:*

1. Соціальний розвиток сільських регіонів : колект. монографія. Уман. нац. ун-т садівництва, Каф. соц.-гуманітар. і прав. дисциплін. Умань : Сочінський. 2018. 305 с.

2. Соціальний розвиток: навч. посіб. Гавриленко Іван Миколайович, Недюха Микола Петрович, Яковенко Юрій Іванович; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Тавр. нац. ун-т ім. В. І. Вернадського. Херсон : ОЛДІ-ПЛЮС, 2017. 578 с.