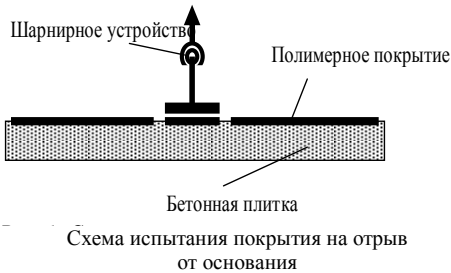


была приварена гайка резьбой М8. По истечении 7 суток пластина подвергалась испытаниям по схеме, приведенной на рисунке.



Испытания показали, что разрушение происходит не по покрытию, а по бетону основания.

Результаты исследований положены в основу эксперимента, выполненного по вышеприведенной схеме, на участке пола продовольственного магазина в г.Полтаве размером 5×5 м. Результаты регулярных наблюдений на протяжении двух лет позволяют считать этот эксперимент удачным.

1.Энциклопедия полимеров. Т.3. – М.: Химия, 1990. – 406 с.

2.Putze in Bausanierung und Denkmalpflege. Tanja Dettmering, Helmut Kollmann: Verlag Bauwesen. Berlin, 2001. – S.187-198.

Получено 24.01.2005

УДК 658.3

А.В.ЛИТВИНЕНКО

*Харьковский национальный экономический университет*

### **СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КОЛЛЕКТИВА ПРЕДПРИЯТИЯ: ПОНЯТИЕ, СТРУКТУРА, ПОКАЗАТЕЛИ**

Рассматривается понятие «социальное развитие коллектива», определена его внутренняя структура, представлена система показателей социального развития коллективов предприятий, комплексно характеризующая уровень социального развития на микроуровне.

Развитие современного производства, его автоматизация, превращение науки в решающий фактор производства кардинально меняют место и роль человеческого труда в процессе производства. Работник вытесняется из технологического процесса производства, все чаще заменяется машинами, автоматизированными системами, так как ввиду ограниченности своих способностей (быстроты реакции, силы

зрения и т.д.) становится тормозом для их дальнейшего развития.

Однако данные процессы не исключают полностью участие живого труда в процессе производства, а, наоборот, предъявляют к работникам новые требования. Сегодня требуются новые знания, более высокий уровень квалификации работника, чтобы он мог управлять, контролировать, при необходимости корректировать ход производственного процесса. Снижается доля физического, тяжелого, низкоквалифицированного труда. Работник занимается не единичной, однообразной операцией, не стоит у конвейера, а управляет целым циклом, понимает ценность и необходимость своей работы, видит свой вклад в общий результат, осознает свою значимость. Его труд все больше наполняется умственной составляющей при одновременном сокращении физической. В современных условиях работник должен активно проявлять инициативу, творчески подходить к решению проблем. Его развитие становится не только целью и мерилом общественного развития, но и главным, решающим фактором развития экономики и общества [1, с.18].

В литературе существует широкий спектр определений социального развития коллектива, которое рассматривается как целенаправленный процесс совершенствования социальной структуры и профессионально-квалификационного состава работников, удовлетворения потребностей менее социально защищенных групп персонала организации в их профессиональном развитии [2, с.301]; как изменение в социальной среде организации [3, с.397; 4, с.169]; как развитие сферы социальных отношений [5, с.532]. Отсутствие единства в вопросах определения сущности, структуры социального развития, а также необходимость учета современных требований развития экономики требуют дальнейшей разработки.

Представленные определения показывают, что большинство авторов социальное развитие коллектива связывают с развитием социальной сферы, элементом которой, в частности, считаются отношения собственности. Отношения собственности являются отражением существующих производственных отношений, определяют общественную форму труда, собственность на произведенный продукт, интеллектуальную собственность, от их характера зависит степень развития всех элементов самой социальной сферы, от размера собственности зависит существование того или иного элемента социальной сферы. Отношения собственности являются основным, базовым элементом внутренней структуры системы социального развития коллектива предприятия.

Развитие социальной сферы выступает необходимым условием

для развития членов коллектива, однако наличие развивающейся социальной сферы не всегда обеспечивает высокое социальное развитие коллектива. Характер и цель развития социальной сферы определяется существующими отношениями собственности. Наиболее прогрессивным представляется развитие социальной сферы на основе реализации интересов всего трудового коллектива, ведущее к повышению качества не только трудовой жизни, но и жизни в целом. В таких условиях более полно будет обеспечиваться единство сторон способа производства, где работник одновременно выступает и как носитель рабочей силы (фактор производства) и как субъект производственных отношений (в том числе отношений собственности).

Анализ частоты представления в литературе [6-9] различных элементов социальной сферы позволяет выделить в ее составе десять элементов: отношения собственности; потенциал предприятия; социальная инфраструктура; отношения коллектива (по поводу способов жизнедеятельности, статусные, партнерские и т.д.); социально-психологический климат; мотивы трудовой деятельности; социальная защита и обеспечение; социальная структура коллектива; структура, количество и качество использования свободного времени; содержательность труда, условия и охрана труда.

Развитие социальной сферы представляется одной стороной данного явления. Все необходимые условия для социального развития коллектива будут созданы при условии наличия у работников предприятия возможности для саморазвития на основе качественного и количественного совершенствования структуры потребления.

Постоянно повышающаяся нижняя граница образовательного и профессионального минимально необходимого уровня развития работников обуславливает рост необходимого продукта. Однако уровень оплаты труда в Украине не соответствует реальному трудовому вкладу большинства непосредственных товаропроизводителей, поэтому структура доходов работников в современных условиях не позволяет им направлять часть своих средств на саморазвитие.

Совершенствование систем и форм заработной платы должно обеспечивать непосредственную взаимосвязь оплаты труда с качеством изготовленного продукта, с качеством, количеством затраченного труда, учитывать сложность, значимость труда, а также обеспечивать контроль косвенного вознаграждения (за лояльность, заслуги, стаж и т.д.). В современных условиях значение заработной платы (ее реального роста) чрезвычайно велико. Поэтому развитию данного фактора необходимо уделять особое внимание.

Развитие социальной сферы и совершенствование оплаты труда

создает необходимые условия для развития персонала предприятия. Комплексное разностороннее социальное развитие трудового коллектива невозможно без повышения интеллектуально-профессионального, культурно-нравственного, физического совершенствования самих сотрудников предприятия.

Новые производственные условия требуют подготовки новых специалистов, непрерывного совершенствования их знаний, навыков. Высокий уровень социального развития персонала становится условием дальнейшего развития техники, технологии, выступает общеэкономическим условием развития производства. Таким образом, происходит их взаимное «обогащение». Следовательно, развитие персонала дает значительный по объему, длительный по времени, интегральный по характеру экономический и социальный эффект.

Обобщая изложенное, социальное развитие коллектива предприятия можно представить как процесс, в ходе которого происходят качественные, количественные и структурные изменения в уровне развития работников на основе развития социальной сферы и совершенствования оплаты трудового участия. Внутренняя структура социального развития трудового коллектива может быть представлена в виде схемы (рис.1).

Все социальные преобразования в коллективе практически выражаются через систему показателей.

Показатели социального развития должны быть систематизированы в соответствии с основными компонентами (структурой) системы социального развития. Каждая группа показателей характеризует меру совершенствования положения работников в определенной системе отношений, а, следовательно, и самих отношений. Поэтому важным для показателей социального развития является системность формирования. В нее входят элементы, отражающие содержание и динамику развития ведущих социальных процессов. С учетом предложенной внутренней структуры социального развития коллектива может быть представлена следующая система показателей (рис.2).

На первом уровне выделяется три компоненты (в соответствии с количеством элементов внутренней структуры социального развития коллектива). На втором уровне дальнейшая детализация идет по каждой из компонент: в рамках первой компоненты (социальная сфера) выделяется 10 элементов (рис.1), которые системно характеризуют ее; в рамках второй компоненты (оплата результатов труда) выделяется три элемента (рис.1); в рамках третьей компоненты (работники) – три элемента (рис.1). Анализ показателей в работах [10-12] позволил на третьем уровне каждый из элементов второго уровня охарактеризовать

непосредственными показателями. Каждое предприятие должно самостоятельно определить набор требуемых показателей, которые затем будут отражены в планах социального развития.



Рис.1 – Внутренняя структура социального развития коллектива

Представленная структура социального развития коллектива отражает основные сущностные моменты данного явления и способствует формированию социальной политики предприятия с учетом интересов всех заинтересованных сторон. Предложенная система показателей и их классификация позволяют проводить более качественную диагностику уровня социального развития коллектива предприятия, оценивать эффективность социальных мероприятий.

Остаются открытыми вопросы о роли и значении системы показателей в социальной политике предприятия, о возможности интеграции системы показателей в механизм управления социальным развитием коллектива предприятия.



Рис.2 – Показатели социального развития коллектива предприятия

1. Чухно А. Актуальні проблеми стратегії економічного і соціального розвитку на сучасному етапі // Економіка України. – 2004. – №5. – С.14-23.
2. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
3. Управление персоналом организации / Под ред. А.Я.Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
4. Гончарова С.Ю., Отенко І.П. Соціальна політика. – Харків: ХДЕУ, 2003. – 200 с.
5. Щекин Г. Социальная теория и кадровая политика. – К.: МАУП, 2000. – 576 с.
6. Волков Ю.Е. Социальные отношения и социальная сфера // Социс. – 2003. – №4. – С.34-41.
7. Игнатов В. Экономика социальной сферы. – Ростов-на-Дону: Изд. центр "МарТ", 2001. – 416 с.
8. Керимов Д.А. Планирование социального развития коллектива предприятия. – М.: Профиздат. – 1980. – 255 с.
9. Планирование социального развития коллектива производственного объединения (предприятия): Методологические рекомендации / Д.А.Керимов, Ж.Т.Тощенко и др. – М.: Профиздат, 1987. – 304 с.
10. Показатели социального развития молодежи / Отв. ред. Чупров В.И. – М.: Ин-т социологических исследований, 1986. – 194 с.
11. Показатели социального развития советского общества / Отв. ред. Осипов Г.В. – М.: Ин-т социологических исследований, 1985. – 173 с.
12. Матросов В.М. и др. Моделирование и прогнозирование показателей социально-экономического развития области. – Новосибирск: Наука, Сиб. отделение, 1991. – 144 с.

*Получено 24.01.2005*