

Моргай Л.А.
доктор філософії,
доцент кафедри
соціальної педагогіки та соціальної роботи
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини
м. Умань, Черкаська область, Україна

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦЮЮЧИХ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Процес планування діяльності підприємства охоплює не тільки планування основної виробничої діяльності та ресурсного забезпечення виробництва, а і соціальний розвиток трудового колективу, планування соціального захисту усіх працюючих [1].

Згідно господарського кодексу України трудовий колектив чи участю власника підприємства або уповноваженого ним органу відповідно до законодавства, установчих документів підприємства, колективного договору, розробляє план соціальної діяльності, в якому обґрунтовані заходи щодо поліпшення умов праці, життя і здоров'я, гарантії обов'язкового медичного страхування працівників підприємства та їх сімей, а також інші питання соціального розвитку [1].

Підприємство забезпечує підготовку кваліфікованих робітників та спеціалістів, їх економічне і професійне навчання як у власних навчальних закладах, так і в інших навчальних закладах за відповідними угодами.

Підприємство надає пільги відповідно до закону своїм працівникам, які навчаються без відриву від виробництва.

Пенсіонери та інваліди, які працювали до виходу на пенсію на підприємстві, користуються нарівні з його працівниками наявними можливостями медичного обслуговування, забезпечення житлом, путівками в оздоровчі та профілактичні заклади, іншими соціальними послугами і пільгами, що передбачені статутом підприємства.

Орган управління підприємством зобов'язаний забезпечити всіх працівників підприємства належні і безпечні умови праці. Підприємство несе

відповідальність в установленому законом порядку за шкоду, завдану здоров'ю та працездатності його працівників.

Підприємство зобов'язане забезпечити сприятливі умови праці жінок та неповнолітніх, забезпечувати їх роботою переважно в денний час; жінок, які мають малолітніх дітей, вагітних жінок переводити на легшу роботу з нешкідливими умовами праці, надавати їм інші пільги, передбачені законом.

Підприємство самостійно встановлює для своїх працівників додаткові відпустки, скорочений робочий день та інші пільги, а також має право заохочувати працівників інших підприємств, установ організацій, які його обслуговують [1].

Підприємство забезпечує додатковою пенсією, незалежно від розмірів державної пенсії, працівника, який став інвалідом на даному підприємстві внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання.

Підприємство з правом найму робочої сили забезпечує визначену відповідно до закону кількість робочих місць для працевлаштування неповнолітніх, інвалідів, інших категорій громадян, які потребують соціального захисту.

Планування соціальної діяльності підприємства, пов'язане з вдосконаленням соціальної структури колективу, з обґрунтуванням діяльності цього колективу, спрямованої на формування матеріальних та фінансових ресурсів та їх використання для покращення умов праці та життя працюючих та їх сімей [3].

Соціальне планування спрямоване на використання соціальнопсихологічних факторів підвищення ефективності виробництва, розвиток творчої активності працюючих, їх ініціатива і відповідальності.

Трудовий колектив – це відносно компактна соціальна група, в якій об'єднуються люди, зайняті виконанням конкретного завдання, спрямованого на досягнення спільної мети.

Трудовий колектив за своїм складом неоднорідний, тому вводять поняття «структура трудового колективу». Під структурою трудового

колективу розуміють сукупність його елементів та відношень між ними. В якості елемента структури колективу виступає група – сукупність людей, спільним для якої є будь-яка соціальна ознака, наприклад, рівень освіти, спільні інтереси, традиції, вік тощо.

В залежності від мети соціального планування виділяють такі групи соціальних структур підприємства: реальні та умовні.

До складу реальних належать: виробничо-функціональна (цільова) структура; суспільно-організаційна структура [3].

До складу умовних належать: соціально-психологічна структура; професійно-кваліфікаційна структура; соціально-демографічна структура.

Соціально-психологічна структура колективу являє собою неформальну структуру, яка формується на основі особистих симпатій, інтересів, хобі тощо.

Професійно-кваліфікаційна структура – це співвідношення робітників в залежності від складу професійних і кваліфікаційних груп, які характеризуються спільними соціальними якостями, таки ми як, відношення до праці, направленістю інтересів, рівнем матеріального забезпечення тощо.

Соціально-демографічна структура колективу – це склад і співвідношення соціальних груп, які характеризуються статтю, віком, сімейним положенням.

Враховуючи складність структур трудового колективу підприємства, різні форми їх соціальної поведінки та між особисті відносини, керівники всіх рівнів повинні чітко уявляти особливості цих груп, орієнтації, типи та їх вплив на колективну діяльність.

Роль трудових колективів, їх повноваження проявляються через реалізацію покладених на них функцій. До таких функцій відносять: цільва (економічна), соціальну та соціально-інтегративну.

1. Цільова (економічна) функція – це функція, суть якої в отриманні максимального прибутку на основі задоволення потреб суспільства і

продукції, послугах, які створює трудовий колектив в результаті виробничої, господарської, економічної та комерційної діяльності підприємства.

2. Соціальна функція. Суть її полягає в тому, що через підприємство робітник забезпечується матеріальними благами, задовольняються такі особисті потреби, як спілкування, визнання зі сторони інших членів колективу, розвиток власних здібностей. Для цього на підприємстві створюється система матеріального і морального стимулювання.

3. Соціально-інтегративна функція – це вплив на соціальну поведінку робітників в сфері праці, побуту, формування колективних цінностей та норм поведінки. Таким чином, через вплив трудового колективу на кожного робітника, суспільство формує національну свідомість.

Методичні основи соціального планування тісно пов'язана з методикою планування основного виробництва та ресурсного забезпечення підприємства. Між тим, плануванню соціальної діяльності підприємства присутні ряд специфічних методів, серед яких можна виділити: метод динаміки минулих років, нормативний метод та метод соціометрії.

На початкових етапах планування соціальної діяльності підприємства використовують метод динаміки минулих періодів, коли тенденції того чи іншого соціального явища екстраполюються на плановий період [2].

Одним із основних методів планування соціальної діяльності підприємства є нормативний. В соціальному плануванні його використання має деякі особливості, обумовлені видами нормативів, які використовуються.

Соціальні нормативи – це науково обґрунтовані, визнані рівні задоволення матеріальних, духовних і соціальних потреб людей і суспільства. Соціальні нормативи дозволяють оцінити вибір напрямлень соціального розвитку колективу, визначити обсяг необхідних ресурсів для досягнення поставленої мети розвитку трудового колективу підприємства [2].

Для використання даного методу необхідно розробити анкету, її якій приводять перелік запитань соціального направлення. Вибіркове опитування

обмеженого числа респондентів дозволяє зробити узагальнення та висновки, які переносять на генеральну сукупність (весь трудовий колектив) по досліджуваній соціальній проблемі.

Метод соціометрії дозволяє вивчити внутрішню структуру та механізм соціально-психологічних взаємовідносин в соціальних групах та клімату в трудовому колективі [4].

Використання соціометрії базується на проведенні опитувань з використанням спеціальних карток, які дозволяють виявити неформальних лідерів в колективі, симпатії та антипатії, інші відносини, що склалися між членами колективу, сутність та ефективність соціальних процесів та явищ.

Отже, раціональне використання різних методів дозволяє дати оцінку існуючим в трудовому колективі соціальним процесам, виробити конкретні заходи для розробки плану соціального розвитку колективу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Васильєв В. В. Соціальна робота на підприємстві. Навчальний посібник. – К.: Видавничий Дім «Слово», 2011. – 424 с.
2. Дороніна М. С. Людські ресурси виробничої організації. Діагностика, розвиток.: монографія / М. С. Дороніна, К. В. Сатушева; за заг. ред. докт. екон. наук, професора Дороніної М. С. – Х.: Вид ХНЕУ, 2011. – 232 с.
3. Соціальна служба в Україні: соціально-психологічні засади формування й ефективного функціонування. Матеріали наук,-практ. конф. 12 травня 2005 р., м. Черкаси / Ред. кол.: В. В. Москаленко, Н. І. Кривоконь, Н. М. Дембіцька. – К.: Фенікс, 2005. – 664 с.
4. Черкавська Т. М. Людський фактор в інноваційному розвитку України [Електронний ресурс] / Т. М. Черкавська // Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. – 2013. – № 2. – С. 180-184. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vznu_eco_2013_2_30.pdf