**Таран-Лала О.М.,** к.е.н., доцент,

**Клименко І.Ю.,** студентка 6 курсу, спеціальності бізнес-адміністрування

*ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», м. Полтава*

**СУТНІСНА ХАРАКТЕРИСТИКА СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ КОЛЕКТИВУ ПІДПРИЄМСТВА**

Трудові колективи є важливими елементами економічного механізму, забезпечують виробництво національного доходу як основне джерело соціального розвитку. Колектив підприємства є найближчим соціальним середовищем для кожного працівника, і саме він забезпечує його постійний розвиток. А для того щоб це середовище розвивалося, необхідно управляти процесом соціального розвитку трудового колективу. Втім, саме поняття «соціальний розвиток колективу підприємства» вивчено недостатньо глибоко, а іноді не зовсім правильно трактується [1].

Отже, головною метою дослідження є систематизація й узагальнення поняття соціального розвитку колективу підприємства для подальшого розвитку методології сучасної теорії управління.

Соціальний розвиток колективу підприємства розглядається авторами з різних точок зору. У роботі Дарагана І.В., Стєбакова П.С. підкреслюється, що соціальний розвиток колективу підприємства передбачає зміну питомої ваги й чисельності різних груп працівників, скорочення професій і спеціальностей некваліфікованої важкої ручної праці, зростання культурно-технічного рівня всіх працівників, виховання дисципліни праці, зниження плинності кадрів, більш повне задоволення матеріальних і духовних потреб працівників, розвиток суспільної активності всіх працівників, прогрес кожної особистості [1, c. 13] .

Уточнене визначення соціального розвитку колективу підприємства дає Подмарков В. Г., який вважає, що соціальний розвиток колективу підприємства зачіпає всі його сторони і відносини, які йому властиві, а сам розвиток може бути як регульованим, керованим, так і спонтанним. У зв’язку із цим він визначає соціальний розвиток колективу підприємства «як єдність планомірних і спонтанних процесів, що відбуваються в ньому, причому задача управління цим розвитком повинна полягати в розширенні сфери планомірності стосовно всіх елементів системи «людина – виробництво» [2, c.29].

Дещо інакше трактує поняття «соціальний розвиток колективу підприємства» Ворожейкін І.Є. [3, c. 19]. На його думку під соціальним розвитком окремої організації варто розуміти зміну до кращого в її соціальному середовищі, досягнення бажаних змін в умовах праці, побуті і дозвіллі працівників, із чого слідує, що основними цілями розвитку соціального середовища є: удосконалення соціальної структури персоналу, поліпшення ергономічних, психофізіологічних, санітарно-гігієнічних, естетичних та інших умов праці; створення і підтримка у колективі здорової морально-психологічної атмосфери; зростання життєвого рівня працівників.

Але необхідно зробити акцент на те, що «колектив підприємства» і «окрема організація» не є рівнозначними за змістом поняттями. Поняття «організація» значно ширше за поняття «колектив». Кожна організація може містити в собі кілька колективів. Спільне у цих двох понять те, що як окрема організація так і колектив підприємства існують для досягнення загальних цілей у процесі спільної діяльності.

Проте дослідники категорії «соціальний розвиток» на макрорівні розглядають її саме з того моменту, як відбулося посилення тенденції до соціально-економічної відособленості підприємства й підвищення уваги до виробничого колективу, формування всебічно розвиненої людини. Однак, всі дослідники приходять до єдиної думки про те, що процес соціального розвитку колективу підприємства спрямований на задоволення потреб окремої

особистості.

Ефективне функціонування будь-якого підприємства насамперед визначається ступенем професійного розвитку її персоналу. У зв’язку з підвищеною увагою до персоналу в рамках наукової літератури існує багато трактувань понять, які пов’язані з персоналом, а саме: розвиток персоналу.

Савченко В.А. у своїй роботі [4, c. 17] визначає розвиток персоналу як систематично організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно – кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу.

На думку Хміля Ф. І. - розвиток персоналу є інтеративним (повторюваним) процесом досягнення таких показників рівня кваліфікації працівників, які відповідають стратегії розвитку організації [5, c. 325]. У такому розуміння розвиток персоналу є фундаментальною складовою загального процесу управління персоналом, інтегрально пов’язаною із розвитком організації і формуванням професійних кар’єр працівників.

Гриньова В. М. пропонує таке тлумачення розвитку персоналу, як проведення заходів, що сприяють повному розкриттю особистого потенціалу працівників і зростання їхньої здатності вносити вклад у діяльність організації [6, c. 190]. Розвиток персоналу може бути загальним і професійним.

На нашу думку, прийнятне визначення розвитку персоналу, яке запропонувала Гриньова В.М., тому що саме це визначення найбільш лаконічне та водночас змістовне і повністю відповідає розумінню автора цього поняття.

Аналіз наукової літератури дозволяє зробити висновок, що станом на сьогоднішній день розвиток та навчання персоналу виділяють як окрему функцію управління. Структура управління професійним розвитком персоналу складається з наступних компонентів: планування і прогнозування професійного розвитку персоналу; організація професійного розвитку на підприємстві; мотивація персоналу до професійного розвитку; контроль за реалізацією професійного розвитку, контроль успішності та результативності навчання. Кожен із структурних елементів управління професійним розвитком персоналу на першому та другому рівні має свій зміст та призначення.

Підводячи підсумки, слід зазначити, що соціальний розвиток колективу підприємства пропонується розглядати як цілеспрямовані перетворення, що призводять до позитивних змін у сферах життєдіяльності працівників з метою розвитку їх здібностей та більш високого рівня споживання, гарантованого підприємством і передбаченого його соціальними стандартами.

Таким чином, у досліджуваному колі проблем, систематизація й узагальнення поданого матеріалу є рішенням лише окремої проблеми.

Основною ж метою соціального розвитку колективу підприємства є аналіз ще не вирішених проблем для того, щоб спонукати дослідників до їхнього рішення, що і може бути подальшим розвитком методології сучасної теорії управління.

**Література**

1. Дараган І. В. Соціальне планування і розвиток виробничого колективу / Дараган І. В.,

П. С. Стебаков. – К. : Знання, 2008. – 32 с.

2. Подмарков В. Г. Введение в промышленную соціологію / В. Г. Подмарков. – М. :

ИНФРА – М, 2007. – 320 с.

3. Ворожейкин И. Е. Управление социальным развитием организации: учебник / И. Е.

Ворожейкин. – М. : ИНФРА – М,2010. – 176 с.

4. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. / В. А. Савченко. – К. :

КНЕУ, 2008. – 351 с.

5. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підручник / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав,

2008. – 488 с.

6. Гриньова В. М. Адміністративне управління трудовим потенціалом : навч. посіб. / В.

М. Гиньова, М. М. Новикова, М. М. Салун, О. М. Красноносова; [За ред. докт. екон.

наук, проф. В. М. Гриньової]. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2010. – 428 с.\_\_