**Космарова Надія Анатоліївна. Управління соціальним розвитком колективів промислових підприємств : Дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Кримський економічний ін-т Київського національного економічного ун-ту ім. В.Гетьмана. — Сімф., 2006. — 176арк. — Бібліогр.: арк. 158-172**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Космарова Н.А. Управління соціальним розвитком колективів промислових підприємств. – Рукопис.**  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук зі спеціальності 08.06.01 – економіка, організація і управління підприємствами. – Гуманітарний університет “Запорізький інститут державного та муніципального управління”, Запоріжжя, 2006.  У роботі обґрунтовані теоретичні основи становлення та розвитку системи управління соціальним розвитком в умовах трансформації економіки. Визначено сутність категорії “управління соціальним розвитком колективів”, обґрунтовані місце, закони розвитку, принципи, функції та значення процесів соціального управління. Розроблені критерії та показники оцінки ефективності соціального управління, запропоновані алгоритм та комплекс методів дослідження рівня соціального розвитку промислових підприємств. Визначено пріоритетний ряд факторів і оцінений ступінь їх впливу на ефективність управління соціальним розвитком колективів промислових підприємств. Пропонується алгоритм складання планів соціального розвитку колективів промислових підприємств, механізми зі створення та функціонування служби соціального розвитку колективів промислових підприємств, розроблено типове положення про службу соціального розвитку колективів та посадова інструкція начальника служби соціального розвитку. | |
| |  | | --- | | У дисертації наведені теоретичне узагальнення і нове вирішення наукового завдання управління соціальним розвитком колективів промислових підприємств шляхом визначення теоретичних підходів, оцінювання діяльності окремих підприємств АР Крим, обґрунтування механізмів управління соціальним розвитком колективів, розробки напрямів соціального розвитку підприємств та мінімізації соціальних ризиків.  1. Економічна категорія “управління соціальним розвитком колективів” характеризується системою керівних, регулятивних та організаційно-економічних заходів. Найбільш вагомими складовими даної категорії є цілі, закономірності, принципи. Цілі згруповано на макро-, мезо-, мікрорівнях. Закономірності складаються з реалізації пріоритетних соціальних цілей та механізмів управління. Серед принципів виділено як традиційні, так і нові, які включають соціальне партнерство, відповідальність, стабільність.  2. Зарубіжний досвід управління соціальним розвитком промислових підприємств показує, що ефективна соціальна політика, прозорість компанії у відносинах з виробниками зумовлюють зростання фінансових показників діяльності. Сучасний менеджмент переходить до соціально орієнтованої концепції управління, яка базується на соціальному партнерстві, корпоративній культурі та соціальній відповідальності.  3. Серед факторів зовнішнього середовища, що впливають на ефективність соціального управління в промислових підприємствах АР Крим, найбільший вплив справляють: рівень і ефективність соціального захисту населення з боку держави – 19%, рівень державної підтримки розвитку соціальної інфраструктури підприємств – 15,5%, доступність кредитних ресурсів – 13,8%, рівень податкового тиску – 9,5%.  Серед факторів внутрішнього середовища більшою мірою впливають на ефективність соціального управління в промислових підприємствах АР Крим: механізм формування і використання фонду соціального розвитку – 18%, застосовувана система оплати праці і матеріального стимулювання на підприємстві – 17,6%, ефективність використання економічного потенціалу підприємства – 16,7%, розвиненість соціальної інфраструктури – 11,7%.  4. Рівень соціального розвитку колективів промислових підприємств у широкому значенні виражається сукупністю умов і відносин, що визначають життя, працю, побут та інтелектуально-культурний розвиток працівників даного підприємства, характеризує досягнутий у колективі на певний проміжок часу рівень задоволення різних потреб людей (не тільки фізичних, а й соціальних, інтелектуальних, духовних), а також визначає й оцінює реальні економічні джерела та соціально-правові гарантії забезпечення життєдіяльності й подальшого розвитку промислових колективів. На промислових підприємствах Криму не приділяється достатньо уваги соціальному розвитку колективів, розмір витрат на соціальний розвиток незначний порівняно з необхідним.  5. Автором запропоновано для тактичних цілей ефективного соціального розвитку використовувати критерій соціального захисту, а для оцінки перспективного розвитку – використовувати індекс людського розвитку. При цьому доцільно використовувати критерії прямого та непрямого впливу на рівень соціального розвитку.  Проведена автором оцінка індексу людського розвитку в промислових підприємствах різних регіонів АР Крим показала, що найбільш сприятливе соціальне середовище непрямого впливу на розвиток колективів підприємств у м. Феодосії, а найменш сприятливе – у м. Керч. У м. Сімферополь спостерігається достатньо високий серед досліджених регіонів АР Крим рівень показників прямого впливу на соціальний стан колективів підприємств. Отже, ці показники індексу людського розвитку не перевищують 0,6.  6. Комплекс механізмів управління соціальним розвитком колективів промислових підприємств включає: соціальне нормування, регулювання та мотивацію, соціально-психологічні механізми, профорієнтацію та соціальну адаптацію, формування трудового потенціалу, поліпшення умов праці, забезпечення дозвілля працівників, поліпшення житлових умов працівників, підготовку кадрів на основі принципу соціального партнерства.  В нових умовах господарювання для працівників важливим є не тільки стимулювання безпосередньо у сфері трудової діяльності та за її рахунок, а також можливість роботи за вільним графіком, надання прав користування закладами соціальної сфери, організація дозвілля працівників та членів їх сімей, використання фактора вільного часу, соціальних пільг, а також забезпечення працівників страховкою та додатковою пенсією.  7. З метою підвищення ефективності управління соціальним розвитком колективів промислових підприємств пропонується виділення функцій служби соціального розвитку, основними напрямами діяльності якої є проведення прикладних соціологічних досліджень колективів промислових підприємств, планування та прогнозування показників їх розвитку, а також розробка й упровадження заходів, спрямованих на вирішення соціальних проблем.  8. У результаті проведених розрахунків сукупної оцінки ризиків соціального розвитку колективів промислових підприємств АР Крим встановлено, що з 1995 до 2008 р. величина ризику знизиться з 64,5 до 56,1% (при максимальному значенні 100%). Найбільш негативно впливають організаційні й економічні фактори ризику: зниження інтелектуального потенціалу населення – 64%; зниження реальної заробітної платні – 60%; дефіцит енергетичних ресурсів – 56%.  Управління соціальним розвитком колективів промислових підприємств впливає на рівень соціального розвитку регіонів, поліпшення соціального забезпечення і соціального захисту населення з метою підвищення його рівня життя. Система управління соціальним розвитком колективів промислових підприємств потребує подальшого вдосконалення, чому сприятиме впровадження запропонованих у дисертації рекомендацій. | |