

УДК 338.4

ОСОБЕННОСТИ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ ПЛАНА
СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА
ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

А.А. Какунина

ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»

Аннотация: рассмотрены особенности разработки и реализации плана социального развития трудового коллектива промышленных предприятий и его эффективность; изучены этапы разработки перспективного плана социального развития трудового коллектива.

Ключевые слова: план; социальное развитие; трудовой коллектив; промышленное предприятие; социальная программа; планирование; социальный паспорт коллектива.

Abstract: The features of the development and implementation of the social development plan for the work collective in industrial enterprises and its effectiveness are examined; the stages of the development of a long-term plan for the social development of the work collective have been studied.

Key words: plan; social development; labor collective; industrial enterprise; social program; planning; social passport of the team.

Социально-трудовые отношения являются важнейшим базисным элементом производственных отношений общества. Так как производственные отношения представляют собой совокупность объективных общественных отношений, которые складываются между людьми в процессе производства, распределения, обмена и потребления общественного продукта, то социально-трудовые отношения характеризуют ту часть производственных отношений, которая возникает между людьми в процессе и по поводу труда – целесообразной деятельности человека, направленной на производство товаров, работ или услуг [1].

Анализ деятельности угледобывающих предприятий показывает, что современные формы управления создают условия для более полного использования внутренних резервов, повышения эффективности производства, расширяются также возможности управления социальными процессами развития трудовых коллективов, обеспечения их непосредственной связи с программой социального развития общества в целом.

Социальная сфера может удовлетворять потребности людей только на основе высокоразвитого материального производства. В социальной сфере реализуются результаты экономической деятельности, затрагивающие жизненные интересы трудящихся, в которых воплощаются высшие цели развитого общества (государства). Социальная политика нашего государства охватывает все стороны общественной жизни, проникнута заботой о конкретных нуждах отдельного индивида, гарантирует ему обеспеченность работой, доступность получения образования, медицинского обслуживания.

Если показатели технико-экономического развития всегда доводились и доводятся до конкретных исполнителей – предприятий и организаций, то социальная программа на уровне государства не находит, зачастую, отражения в планах субъектов хозяйствования.

Степень удовлетворения потребностей, распределение материальных и духовных благ, т.е. реальное проявление экономического положения различных категорий населения остаются вне прямого регулирования.

Между тем равные условия для всестороннего развития каждого члена общества могут быть обеспечены только на основе всестороннего изучения этих процессов.

Вне поля зрения остаются многие социальные процессы, происходящие в производственных коллективах, отражающие потребности и интересы рабочих и служащих. Планомерное управление социальными процессами должно дополнять производственные планы предприятий и объединений в конкретных условиях с учетом специфики производства и прочих факторов.

Факторы социального развития трудового коллектива можно разделить на объективные: функциональные (условия труда); экономические (заработная плата); демографические и национальные (структура персонала); профессионально-квалификационные (уровень образования и квалификация персонала); управленческие (качество работы менеджеров); общественно-организационные (общественные объединения и их структура); жилищно-бытовые условия (обеспеченность жильем); культурно-бытовые условия (возможность поддержания здоровья и культурный отдых) и субъективные: психологический климат в коллективе; оценка (проявляется в виде оценки действий работников, сравнение систем поощрения и пр.; как результат удовлетворенности трудом) [2].

Комплексное социально-экономическое планирование состоит в том, чтобы централизованное руководство дополнялось локальным

регулированием социальных процессов на основе усиления самостоятельности предприятий, повышение роли трудовых коллективов в решении производственных и социальных задач.

Планы социального развития предприятий расширяют возможности планового регулирования развития сферы социальных отношений, повышают эффективность общегосударственных мер, направленных на их совершенствование.

Значение планов социального развития трудовых коллективов в ускорении темпов социально-экономического развития проявляется в том, что ослабление внимания к социальной компоненте производства вызывает снижение заинтересованности в улучшении результатов труда.

Разработка плана социального развития на промышленном предприятии обеспечивает возможность с наибольшей степенью конкретности определить направление социального развития производственного коллектива, разработать наиболее эффективные меры его реализации исходя из имеющихся ресурсов.

План не должен сводиться к простой фиксации социальных последствий развития производства, но в пределах наличных ресурсов предприятия должен быть призван целенаправленно формировать прогрессивные изменения различных сторон социальной жизни коллектива.

Вместе с тем, эффективность плана социального развития в решающей степени обуславливается как уровнем организации его разработки, так и системой контроля за внедрением основных мероприятий плана.

Следует отметить, что в отличие от других видов плана при составлении планов социального развития существенное значение имеют субъективные факторы, т.е. такие, которые не поддаются формализованному описанию и полностью зависят от субъекта планирования и управления.

Составление плана по отдельным разделам осуществляется, как правило, соответствующими службами предприятия. Например, в планировании мероприятий по совершенствованию организации труда и производства должны участвовать отделы труда и заработной платы, охраны труда, научной организации труда и т.д.; мероприятия по улучшению жилищных, бытовых условий, профилактике заболеваемости и оздоровлению трудящихся проводят должны проводить отделы сбыта, финансовый, планово-экономический и т.д.

Планирование социальных преобразований на промышленном предприятии действительно только при широком и активном участии в

нем общественности. Производственный коллектив выступает не только объектом, но и субъектом планирования, поэтому эффективность последнего непосредственно зависит от активного участия работников в разработке и реализации планов.

Формы участия работников трудового коллектива в разработке планов социального развития могут быть разнообразными, например, непосредственное их участие в рассмотрении отдельных вопросов, обсуждении плана и его принятии, проявляться в том, что предложения работников, внесенные на собраниях или данные, полученные путем анкетирования, служат необходимым материалом для разработки и составления плана социального развития.

Разработка перспективного плана социального развития коллектива должна включать кроме организационного следующие этапы: сбор, обработка и анализ поступившей информации; прогнозирование развития социальных процессов; составление перспективного плана.

При составлении плана социального развития коллектива также должны учитываться данные документов официальной отчетности.

Важным источником информации при составлении плана является социальный паспорт коллектива. Он составляется по типовой форме и отражает в динамике важнейшие аспекты социальной жизни коллектива.

Первый, организационный этап завершается развернутым решением, которым регламентируется деятельность всех участников разработки плана.

На втором этапе целесообразно проводить сбор исходной информации и ее анализ. Разрабатывается также программа исследования, осуществляется сбор статистической информации по всем разделам плана, составляется программа обработки и анализа статистического материала о производственной и общественной жизни коллектива. Для упрощения сбора информации составляются специальные таблицы, которые должны быть, в определенные сроки, заполнены соответствующими отделами и службами предприятия.

Внедрение службы социального развития позволит выработать политику развития предприятия, которая обеспечит экономический рост, высокие финансовые показатели, что улучшит качество жизни не только сотрудников предприятия, но и в целом граждан государства [3].

Анализ первичных статистических данных позволяет определить состояние коллектива в предплановом периоде по основным

социальным характеристикам, а также наметить дальнейшее направление исследований.

Затем на предприятии целесообразно провести сплошной или выборочный анкетный опросы. Важное значение при этом имеет соблюдение принципов выборки по профессиям и социальным группам. Эти данные используются не только в качестве информационного массива, но и для уточнения отдельных мероприятий и заданий социального плана. Анкеты должны носить целевой характер с уточнением конкретных условий, сложившихся в коллективе.

Суть третьего этапа составления плана социального развития – обоснование показателей по всем разделам на планируемый период, составление проекта комплексного плана и системы мероприятий по его реализации в заданные сроки. Целью такого анализа является установление уровней базисных исходных показателей, выявление взаимосвязи и взаимообусловленности между отдельными показателями плана социального развития, а также между ними и показателями технико-экономического плана.

Обобщению опыта планирования социального развития трудовых коллективов, широкому его распространению препятствует отсутствие единых унифицированных методических указаний. Работы проводятся по различным методикам, охватывают различный круг вопросов, зачастую не увязанных между собой и с результатами производственно-экономической деятельности. Как следствие, планы социального развития существенно отличаются как по структуре, так и по составу показателей.

На этом этапе определяют характер этих связей, тенденции и возможные направления социального развития коллектива, обосновываются варианты решения важнейших задач, их прерогативность, а также объемы ресурсов на развитие социальной инфраструктуры и решение других социальных проблем.

Важной особенностью аналитической работы на данном этапе является конкретный качественно-количественный учет динамики процессов социальной жизни коллектива в планируемом периоде.

Дальнейшая работа по планированию социального развития включает в себя контроль за ходом выполнения плана, его корректировку по результатам систематически проводимых социологических и экономических исследований, а также оперативное руководство всеми работами по выполнению мероприятий, намеченных планом.

Применение сетевых графиков, как отмечено в работе А.С. Емельянова и Р.С. Сагателяна, даст возможность обеспечить оперативный контроль за выполнением работ, предвидеть и устранить возможные срывы и отклонения от плана. Этим обеспечивается действенный контроль как за разработкой плана социального развития, так и за его реализацией.

Совершенствование методики и организации планов социального развития обеспечивает повышение их действенности, а также рост экономической эффективности производства.

Социально-экономическая эффективность плана социального развития коллектива выражается через различные факторы и показатели. Отдельные из них могут характеризовать рост экономической эффективности, другие носят чисто социальный характер и проявляются через итоговые показатели деятельности промышленного предприятия.

Дальнейшие перспективы научных исследований предполагают анализ состава показателей при разработке и реализации плана социального развития трудового коллектива угледобывающего предприятия.

1. Беззубко Л.В., Нехода Е.В. Социально-трудовые отношения: результаты исследований в России и Украине / под общ. ред. Е.В. Неходы. – Томск : Томский государственный университет, 2013. – 372 с.

2. Серопов Л.М. Социальное развитие трудового коллектива и факторы роста производительности труда в условиях становления рыночных отношений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/data/2011/10/28/1267245065/10.pdf>

3. Ларина Н.Ю. Служба социального развития на предприятиях [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://creativeconomy.ru/lib/5602>