

УДК 656.02

ЕТАПИ, ПРИНЦИПИ ТА ФАКТОРИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

Василюк С.В., здобувач (УкрДАЗТ)

Розглянуто етапи, принципи та фактори соціально-економічного розвитку персоналу підприємств залізничного транспорту

Ключові слова: персонал, соціально-економічний розвиток, фактор, залізничний транспорт, принцип

Постановка проблеми та її зв'язки з науковими чи практичними завданнями. Будь-яке суспільство в сучасному світі складається з двох головних системних частин – економічної та соціальної. При цьому економічне зростання і соціальний прогрес необхідно розглядати у взаємозв'язку, у єдності, оскільки, з одного боку, економіка створює умови для розвитку людини, для підвищення рівня та якості їх життя, з другого – людина є найважливішим активним ресурсом економічного зростання, а соціальний розвиток – дієвим відтворювальним фактором. Саме в цьому контексті слід розуміти соціальну спрямованість економічної політики і підпорядкованість економічного зростання цілям соціального розвитку, завданням піднесення добробуту громадян.

Сьогодні проблема соціально-економічного розвитку економічних систем постає гостро. Не виключення і залізничний транспорт, для якого характерно невирішеність значного кола соціально-економічних проблем. При цьому необхідно визначити той факт, що керівництво залізничного транспорту недостатньо відповідально підходить до проблеми соціально-економічного розвитку персоналу. Перш за все відсутній комплексний підхід, який би дозволив вирішити проблему соціально-економічного розвитку в необхідному обсязі та терміни. Зазначене визначає актуальність обраної теми статті.

Аналіз останніх досліджень та виділення невирішених частин загальної проблеми. Соціальні проблеми входять до числа найбільш гострих в умовах формування соціально-орієнтованої моделі економіки. На макrorівні соціально-економічним проблемам та шляхам їх вирішення присвячено праці Абалкіна Л.І., Амоші О.І., Гесця В.М., Кизима М.О., Лукінова І.І., Махуринської О.А., Рубана Ю.Г. та ін. [1-5]. Соціально-економічний розвиток підприємств цікавить Залуцького В.П., Калинеску Т.В., Пшеничну О.М. та ін. [6-8]. Разом з тим, праці зазначених вчених не достатньо повно розкривають проблеми соціально-економічного

розвитку персоналу підприємств залізничного транспорту.

Отже, **метою статті** є уточнення змісту соціально-економічного розвитку персоналу підприємств залізничного транспорту, визначення його етапів та принципів, визначення класифікації факторів, які впливають на нього.

Виклад основного матеріалу дослідження. Соціально-економічний розвиток персоналу підприємств залізничного транспорту - це процес якісного удосконалення соціальної та економічної складової життєдіяльності персоналу, що забезпечується його власними зусиллями та діями керівництва підприємств, яке функціонує з дотриманням законодавства на принципах соціально-орієнтованого господарювання. Таке визначення, на думку автора статті, наголошує на вирішальній ролі підприємства у вирішенні соціально-економічних проблем персоналу, проте не випускає з уваги необхідність власних дій персоналу щодо забезпечення соціально-економічної ефективності підприємства. Тобто мова йдеться про позиціонування персоналу в механізмі підприємства як його невід'ємної частини, від діяльності та зусиль якої залежать результати господарювання, формування іміджу, досягнення конкурентоспроможності. Це вимагає від персоналу постійного самовдосконалення, відданості в процесі досягнення стратегічної мети підприємства тощо.

Етапами реалізації соціально-економічного розвитку персоналу підприємств залізничного транспорту, на думку автора статті, є наступні (рис. 1):

1 Планування: аналіз внутрішнього середовища підприємств щодо існуючих умов соціально-економічного розвитку; аналіз зовнішнього середовища підприємств щодо задекларованих та визначених в державних нормативно-правових актах соціально-економічних вимог; формування цілей соціально-економічного розвитку; аналіз обмежень та необхідного забезпечення процесів розвитку; формування заходів досягнення цілей соціально-

економічного розвитку та розподіл обов'язків щодо їх реалізації за центрами відповідальності.

2 Реалізація: організація матеріального, організаційного, фінансового, методичного та іншого забезпечення процесів соціально-економічного розвитку; реалізація заходів соціально-економічного розвитку підприємств.

3 Контроль: оцінка результатів соціально-економічного розвитку персоналу за центрами відповідальності; розробка корегуючих заходів та їх реалізація.

Процеси соціально-економічного розвитку персоналу підприємств залізничного транспорту характеризуються циклічністю, тобто отримані результати реалізації процесів соціально-економічного розвитку є початком нового циклу,

де нові цілі формуються враховуючи попередні. Таким чином, соціально-економічний розвиток має висхідну тенденцію результатів.

Цілі соціально-економічного розвитку персоналу підприємств залізничного транспорту пропонуємо розподілити на індивідуальні (рівень працівників) та загальні (рівень підприємств) (рис. 2). Так, на індивідуальному рівні цілями визначено: забезпечення зайнятості, охорони праці, творчої самореалізації працівників, їх професійного та кар'єрного зростання, охорона здоров'я, організація соціального та медичного страхування, поліпшення житлових і побутових умов, зростання культурно-етичного рівня, індивідуальних доходів, рівня матеріальних стимулів, соціальних гарантій та пільг тощо.

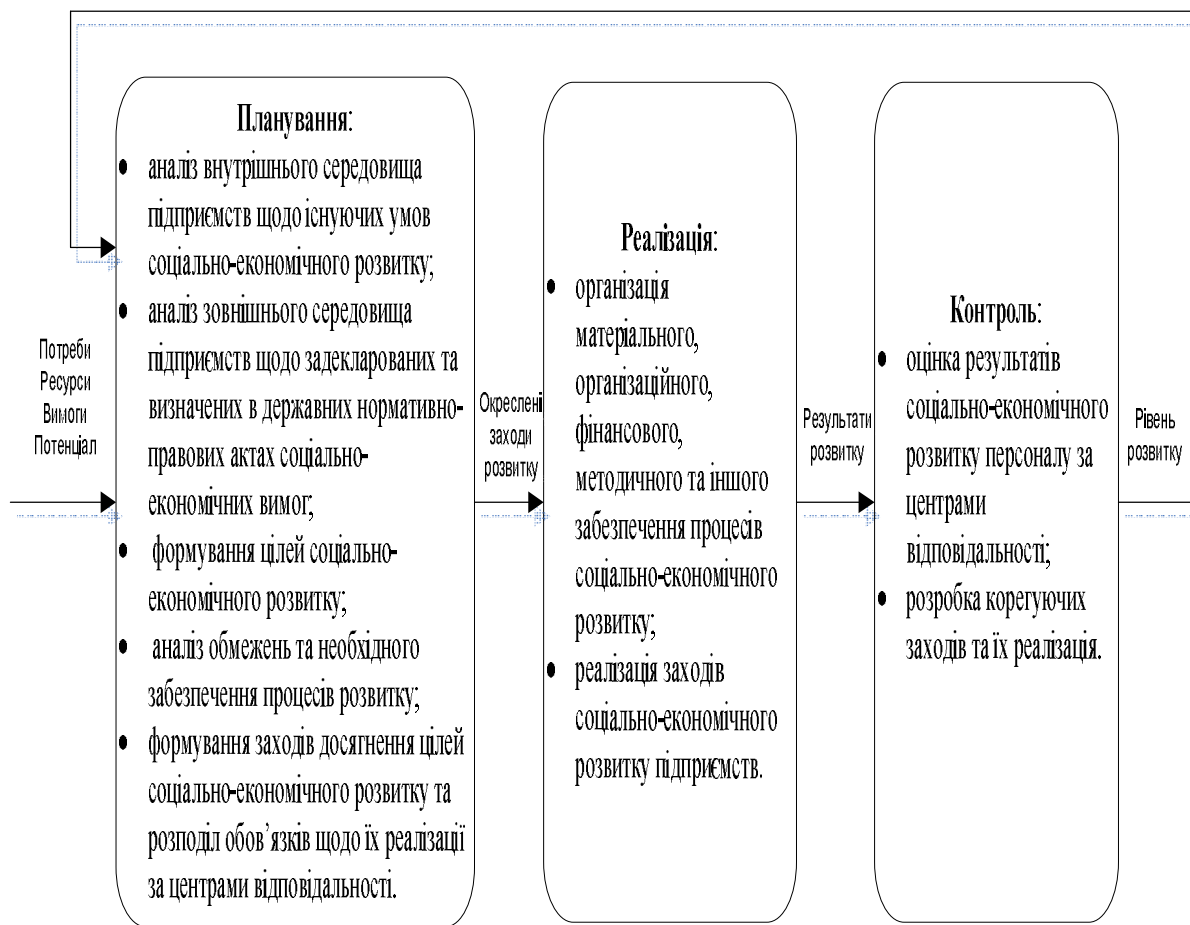


Рисунок 1 - Етапи реалізації соціально-економічного розвитку персоналу підприємств залізничного транспорту

На рівні підприємства цілі соціально-економічного розвитку персоналу такі: забезпечення стабільності соціального клімату на підприємстві, формування іміджу соціально-відповідального суб'єкту, зменшення плинності кадрів, формування партнерських відносин між підприємством і персоналом, формування висококваліфікованого персоналу, активізація

творчого процесу на підприємстві, розвиток соціальної інфраструктури, зростання обсягів виробництва, доходів, ефективності діяльності тощо.

Під факторами соціально-економічного розвитку розуміють ті явища і процеси, які визначають можливості збільшення реального

обсягу виробництва, підвищення ефективності і якості зростання.

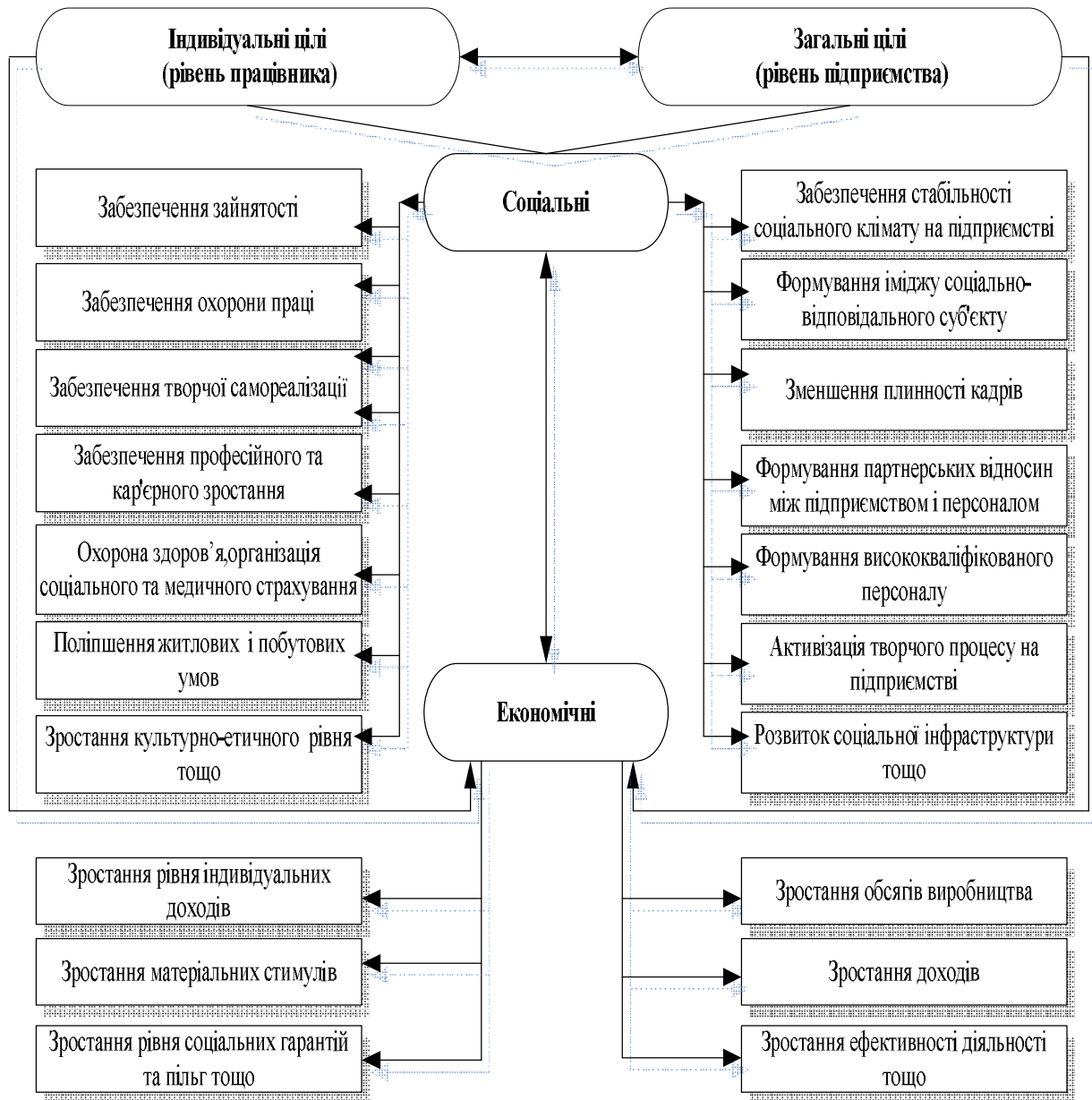


Рисунок 2 - Цілі соціально-економічного розвитку персоналу підприємств на індивідуальному рівні та рівні підприємств

Звернення до теорії соціально-економічного розвитку дозволяє виявити існування наступних факторів впливу, які пропонуються різними вченими-економістами. Так, на думку Ступко А.В. [9], до факторів належать: економічний фактор розвитку населення, регіону, держави (фінансова стабільність, економічний розвиток, розвиток інвестиційно-інноваційної діяльності, зайнятість населення, стабілізація грошово-валютної системи країни, фіскально-регуляторна політика держави, науково-технічна активність підприємств); соціальний фактор розвитку населення, регіону, держави (рівень міграції, трудові ресурси,

трудова потенція, соціальна захищеність, природні ресурси, охорона навколишнього середовища, інформаційність); політичний фактор розвитку регіону, держави (міжнародна політика, зовнішньоекономічні зв'язки, правова база, валютна політика); соціально-культурний фактор розвитку населення, регіону, держави (менталітет, традиції, моральність, історичні особливості, інтелектуальний рівень, загальна культура, розвиток суспільства).

Визначаючи необхідність моніторингу факторів соціально-економічного розвитку, Недобіга О.О пропонує такий їх склад: внутрішні

фактори – фінанси, внутрішні бізнес-процеси та управління, виробництво та інноваційний розвиток, персонал; зовнішні фактори - кон'юнктура ринку, ресурсне забезпечення, конкурентна позиція, інвестиційна привабливість, зміни у нормативно-правовому забезпеченні [10, с. 101].

Результати соціально-економічного розвитку персоналу підприємств залізничного транспорту обумовлюються дією внутрішніх та зовнішніх факторів. До зовнішніх факторів варто віднести вплив факторів макrorівня. До внутрішніх, на думку автора дисертації, належать фактори галузевого та мікрорівня (підприємств залізничного транспорту).

До зовнішніх факторів варто віднести фактори, що не залежать від організації діяльності підприємства й обмежити їхній вплив майже можливо або в окремих випадках практично неможливо.

За змістом фактори соціально-економічного розвитку на макrorівні пропонуємо розподілити на такі:

1) економічні фактори:

– стан економіки в країні, наприклад спад виробництва, безумовно, збільшує соціальну нестабільність в суспільстві, призводить до зменшення робочих місць, зниження заробітної плати працівників тощо;

– загальний стан розрахунків у країні - криза неплатежів однозначно приводить до зростання заборгованості по заробітній платі та іншим соціальним виплатам;

– рівень інфляції в країні – спричиняє зниження реальної заробітної плати населення, знецінення його доходів та зберігань тощо;

1) політичні фактори включають: стабільність політичної ситуації, розділення політичною елітою загальних цінностей суспільства, державна підтримка соціальної захищеності людей, здійснення політичного процесу в законодавчо визначених межах, дієвість судової та виконавчої системи влади тощо;

2) правові фактори включають стабільність та достатність нормативно-правової бази, незмінність податкової політики тощо;

3) техніко-економічні фактори, які включають: існуючий рівень інноваційного процесу в країні, що позначається на формуванні та реалізації соціальних інновацій;

4) соціальні фактори включають демографічну ситуацію, що склалася в попередні роки, рівень міграції, рівень бідності та зайнятості населення тощо;

5) організаційно-управлінські фактори включають сформовану в суспільстві соціальну культуру, метою якої є домінування соціального в процесах життєдіяльності країни; відношення до людини та до її соціальних потреб як до основних

цінностей розвитку суспільства, які знаходяться в центрі уваги управлінського процесу на рівні країни.

За змістом фактори соціально-економічного розвитку на рівні підприємств включають наступні: економічні (рівень доходності підприємства, частка витрат на соціальні заходи в загальній сумі витрат підприємства; сформована система мотивації, її дієвість та прогресивність; витрати на надання соціального пакету тощо); нормативно-правові (існуюча нормативно-правова база, регламентуюча напрямки реалізації підприємствами заходів соціальної політики; нормативні акти, які регулюють стосунки між підприємством та персоналом; угоди з керівництвом та профспілками тощо); соціальні (рівень розвитку соціальної інфраструктури, діяльність профспілок тощо); організаційно-управлінські (сформована система цінностей на підприємстві, існуюча модель менеджменту; ступінь сприйняття соціально-відповідальних принципів діяльності, існуюча система охорони праці на підприємствах, підтримання творчої атмосфери та сформована організаційна культура на підприємстві; результативність праці кадрової служби та служби по розвитку персоналу; впровадження системи центрів відповідальності за результати соціально-економічного розвитку тощо); техніко-технологічні (інноваційний процес на підприємстві, техніко-технологічна база виробництва тощо).

За рівнем керованості фактори соціально-економічного розвитку пропонуємо розподілити на керовані та некеровані.

Керовані – це ті фактори, на які підприємство впливає і може контролювати. До некерованих відносяться ті фактори, на які в підприємства відсутні засоби і способи впливу. Можна відзначити, що зовнішні фактори зазвичай є некерованими і неконтрольованими. Внутрішні – найчастіше контрольовані і керовані.

За значенням фактори соціально-економічного розвитку пропонуємо розподілити на кількісні (мають кількісний вимір (обсяг наданих послуг, розмір доходу чи витрат)) та якісні (мають якісну характеристику (сформована система мотивації та підготовки кадрів, система цінностей та ін.)).

Фактори соціально-економічного розвитку мають загальнодержавну, галузеву та мікрорівневу природу формування, що дозволяє розподілити їх на державні, галузеві, а також ті, які формуються на рівні підприємств.

Таким чином, автором статті пропонується визначити таку класифікацію факторів соціально-економічного розвитку персоналу підприємств залізничного транспорту:

– за рівнем формування: фактори сформовані на державному, галузевому рівнях та рівні підприємств;

- за керованістю: керовані та некеровані;
- за значенням: кількісні та якісні;
- за спрямованістю: зовнішні та внутрішні;
- за змістом: економічні, соціальні, техніко-економічні, правові, політичні, організаційно-управлінські.

Соціально-економічний розвиток має відбуватися за певними правилами – принципами.

Враховуючи складність, багатоаспектність соціально-економічних проблем підприємств залізничного транспорту, необхідність залучення до їх вирішення суб'єктів різних рівнів управління галузі, визначаючи індивідуальний підхід до кожного робітника як до особистості з певними соціально-економічними потребами, принципами соціально-економічного розвитку персоналу підприємств залізничного транспорту мають бути:

1) трансформативність - необхідність залучення всіх структурних підрозділів підприємства до процесів соціального регулювання, яке безпосередньо стосується добробуту персоналу, задоволення його матеріальних, соціальних та інтелектуальних потреб, формування поваги до людської гідності. Основною метою соціального регулювання є оптимізація відповідності результатів економічної діяльності соціальним цілям підприємства та його персоналу, а головний його орієнтир – стимулювання активності персоналу, створення передумов, за яких персонал здатен своєю працею, ініціативою забезпечувати гідні умови життя власне для себе та усього колективу, що відповідає вимогам економічної та соціальної ефективності;

2) гуманістичність - утвердження пріоритету загальнолюдських цінностей, реалізація ідеї розвитку людського в особистості;

3) комплексність – всебічне вирішення соціально-економічних проблем;

4) системність - функціонування взаємодіючих елементів підприємства, як соціально-економічної системи, як єдиного цілого у відповідності до визначеної мети соціально-економічного розвитку;

5) адресність - заходи соціально-економічного характеру мають конкретизуватися у частині виконавців та одержувачів соціальних послуг;

6) відповідальність – обов'язковість впровадження особової відповідальності за якість, своєчасність надання соціальних послуг, результати соціально-економічного розвитку підприємств;

7) пріоритетність – пріоритет соціального в бізнес-процесах підприємства;

8) ефективність – впровадження соціальних проектів має відбуватися на основі

розрахунків їх ефективності;

9) принцип естетико-етичного функціонування підприємств – врахування цінностей персоналу, розвиток людини як носія елементу творчості, зорієнтованого як на вдосконалення виробництва, так і забезпечення власних соціально-економічних потреб.

Одним з інструментів соціально-економічного розвитку персоналу підприємства є соціальний пакет.

Підприємство, вводячи соціальний пакет, розраховує певним чином впливати на персонал. Але у випадку неефективності соціального пакету можна визначити фактори, які її збільшать. Отже до факторів, які посилюють силу соціального пакету, належить: 1) індивідуальний підхід, який реалізується за рахунок впровадження системи гнучкого надання пільг (система «кафетерія»); 2) персоніфіковане надання послуг від імені підприємства; 3) визначення цільової аудиторії працівників, які є найбільш важливими споживачами послуг соціального пакету; 4) прив'язка до результативності працівника обсягу послуг, які надаються (додаткові компоненти соціального пакету для найбільш результативних працівників або тих, які посідають певну посаду, що гарантує отримання більш широкого переліку послуг); 5) регулярність перегляду складових соціального пакету (пов'язано зі зростанням потреб працівників, змінами зовнішнього середовища); 6) забезпечення перевищення стандартного рівня соціального пакету (порівняно з іншими підприємствами).

Сьогодні підприємства залізничного транспорту для збільшення ефективності соціального пакету можуть використовувати спосіб економії витрат на працівників, збільшуючи індивідуальний підхід та адресність надання соціальних пільг та гарантій (рис. 3).

Процес управління соціальним пакетом на підприємствах залізничного транспорту пропонуємо покласти на Службу соціально-економічного розвитку персоналу.

Один з механізмів збільшення ефективності соціального пакету підприємства залізничного транспорту є надання додаткових видів послуг, гарантій та пільг керівникам середньої ланки управління за результатами діяльності структурної одиниці, яка знаходиться в його підпорядкуванні (локомотивне депо, вагонне депо, дистанції електропостачання, дистанції сигналізації та зв'язку тощо).

Процес розрахунку додаткової соціальної виплати керівникам структурних підрозділів зобразимо у вигляді схеми на рис. 4.



Рисунок 3 - Загальна послідовність впровадження управління соціальним пакетом на підприємствах залізничного транспорту

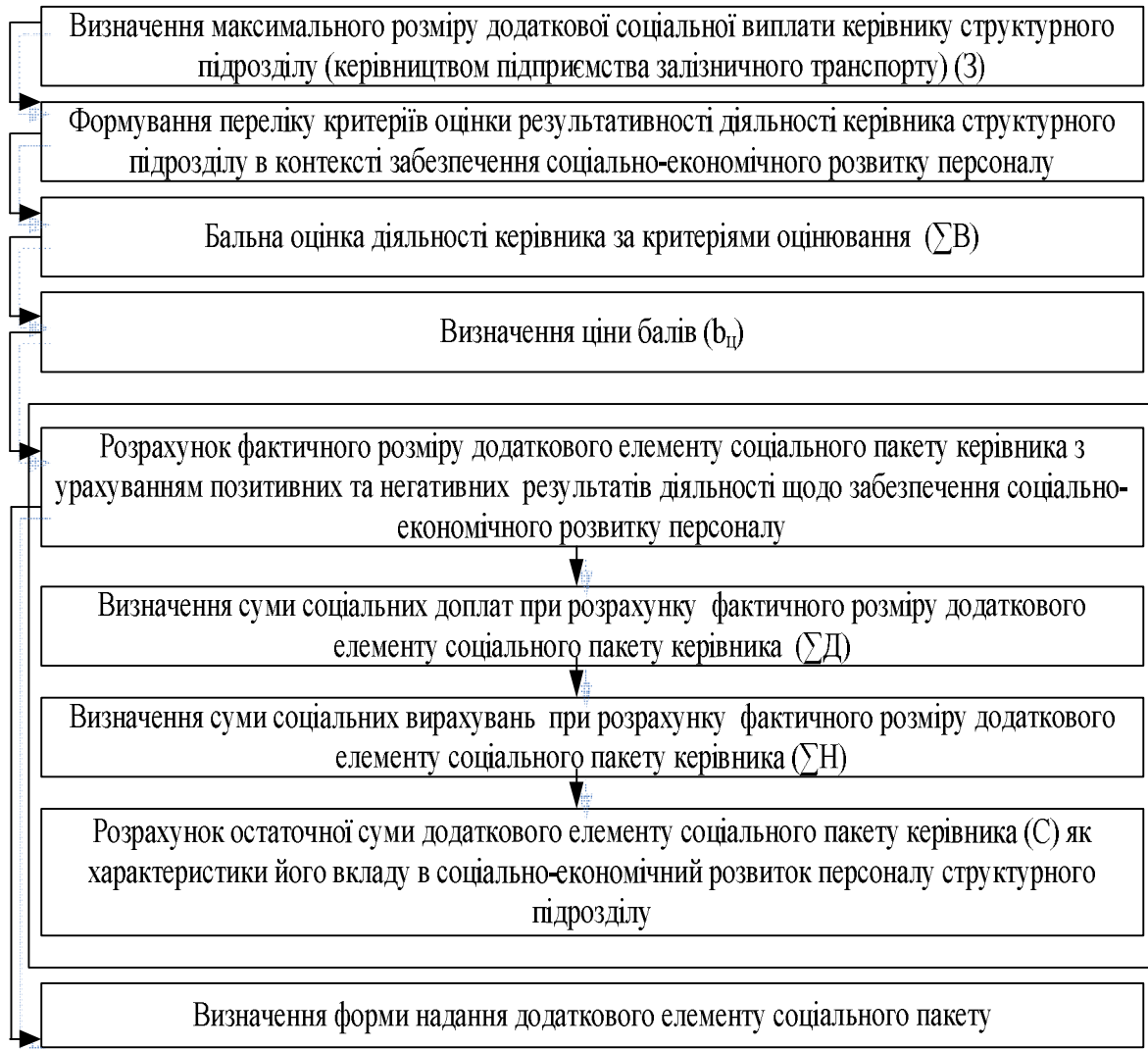


Рисунок 4 - Схема послідовності розрахунку вартості додаткового елемента соціального пакету керівника структурного підрозділу

Висновки. Таким чином, розглянуті принципи соціально-економічного розвитку дозволяють стверджувати про необхідність формування системи соціально-економічного розвитку персоналу підприємств залізничного транспорту, яка є сукупністю елементів, які забезпечують її функціонування, та зв'язків між ними, які уможливають реалізацію соціально-економічного розвитку на залізничному транспорті України.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Лукинов И.И. Эволюция экономических систем / И.И. Лукинов. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2002. – 567 с.
2. Гуманистические ориентиры России [Абалкин Л.И., Барышева А.В., Воейков М.И., Караваева И.В. и др.; под. ред. Абалкина Л.И., Барышевой А.В., Сорокина Д.Е.]. – М.: Институт экономики РАН, 2002. – 391 с.
3. Михуринская Е.А. Концепции социально-экономического развития общества в контексте экономических теорий / Е.А. Михуринская // Проблемы материальной культуры. – 2006. — №86. — С. 34-38
4. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь / [Амоша О.І., Геєць В.М., Кизим М.О., Пашенко Ю.Є. та ін. за заг. ред. В.М. Гейця]. – К.: НВЦ НБУВ, 2009. – 687 С.
5. Україна в 2008 році: щорічні оцінки суспільно-політичного та соціально-економічного розвитку: монографія / [Рубан Ю.Г., Авксентьев О.Л., Архієреєв С.І., Новікова О. Ф.; за заг. ред. Ю.Г. Рубана]. – К.: НІСД, 2008. – 744 с.
6. Калинеску Т. В. Проблемы социально-экономического развития предприятий в условиях экономического кризиса / Т.В. Калинеску, Е.А. Гречишкіна // БизнесИнформ. – 2009. - № 4(1). – С. 66-69.
7. Пшеничная Е.Н. Определение

інтегрального показателя для оценки уровня социального развития коллектива предприятия / Е.Н. Пшеничная // Науч.-техн. сб. «Коммунальное хозяйство городов»: Серия: Экономические науки. – 2007. – Вып. 75. – С. 178-183.

8. Залуцький В.П. Сутність соціально-економічного розвитку машинобудівних підприємств: методи та принципи їх забезпечення / В.П. Залуцький // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.11. – С. 163-169.

9. Ступко А.В. Механізм соціально-

економічного розвитку малого бізнесу в регіоні / А.В. Ступко // Науковий вісник Ужгородського університету. – 2010. – № 31. Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Nvuu/Ekon/2010_31/statti/2_10.htm.

Недобега О.О. Моніторинг соціально-економічного розвитку підприємств / О.О. Недобега // Часопис економічних реформ. – 2011. – № 1. – С 99-103

Аннотация. Рассмотрены этапы, принципы и факторы социально-экономического развития персонала предприятий железнодорожного транспорта

Ключевые слова: персонал, социально-экономическое развитие, фактор, железнодорожный транспорт, принцип

Summary. The stages, principles and factors of socio-economic development of the personnel of the enterprises of railway transport

Keywords: personnel, socio-economic development, factor, rail transport, principle

*Рецензент к.е.н., доцент УкрДАЗТ Якименко Н.В.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Зубенко В.О.*

УДК 338.48

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ УМОВИ РОЗВИТКУ ЕТНОТУРИЗМУ ТА ПІДГОТОВКИ ІНФРАСТРУКТУРИ СЛОБОЖАНЩИНИ ДО ПРОВЕДЕННЯ ЧЄ «ЄВРО 2012»

*Чередниченко О.Ю., к.е.н., доцент (УкрДАЗТ),
Чередниченко А.О., студентка (ХНАМГ)*

У статті розглянуто питання необхідності прискорення розвитку, можливості та умови етнотуризму в регіоні, встановлено його взаємозв'язок з існуючою інфраструктурою населених пунктів Східної України (Слобожанщини), доведено його вплив на сучасну регіональну політику, надані рекомендації щодо реалізації ідеї втілення та розвитку етнотуризму в державі і регіоні.

Ключові слова: етнотуризм, інфраструктура, регіональна політика

Постановка проблеми та аналіз основних публікацій. Східні регіони України не можуть запропонувати для туристів традиційних форм туризму (значних архітектурних пам'яток, СПА-відпочинку, гірськолижного відпочинку тощо) [8].

В зв'язку з планування участі м. Харкова в чемпіонаті Європи з футболу «Євро – 2012» є нагода розглянути нетрадиційні форми туризму. Реклама їх напередодні проведення чемпіонату надасть можливість звернути увагу на наш регіон

потенційних інвесторів, залучити фінансові ресурси в туристичний сектор економіки регіону. Первинність, аутентичність природної і соціальної середовища в комплексі є могутнім привабливим фактором в світовому туризмі. Етнографічний туризм заснован на зацікавленості туристів до історії розвитку та життя народів, до ознайомлення з народними традиціями, обрядами, творчістю та культурою.