

Національний університет харчових технологій

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЙ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

SOCIAL POLICY FOOD ENTERPRISES

Розглянуто вагомий компонент мотиваційного механізму стратегічного розвитку підприємства – соціальну політику. Узагальнено результати досліджень щодо вивчення досвіду формування ефективної соціальної політики на підприємствах харчової промисловості. Сформовані основні завдання, механізм реалізації соціальної політики на підприємствах харчової промисловості.

Ключові слова: соціальна політика, розвиток, формування, підприємство, харчова промисловість, досвід, соціальні стандарти

Е. Драган

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЙ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Рассмотрен весомый компонент мотивационного механизма стратегического развития предприятия – социальная политика. Обобщены результаты исследований по изучению опыта формирования эффективной социальной политики на предприятиях пищевой промышленности. Сформированы основные задачи, механизм реализации социальной политики на предприятиях пищевой промышленности.

Ключевые слова: социальная политика, развитие, формирование, предприятие, пищевая промышленность, опыт, социальные стандарты

Considered an important component of motivation mechanism of strategic enterprise development-social policy. The results of research on learning experience in forming effective social policy in the food industry. Formed basic tasks, mechanisms of social policy in the food industry.

Keywords: social policy, development, formation, business, food, experience, social standards

Вступ. Динамічний розвиток економіки України, високі темпи змін зовнішнього середовища та посилення конкуренції зумовлюють зростання ролі соціальної політики підприємств як фактора підвищення конкурентоспроможності персоналу. Для вітчизняних підприємств проблема формування соціальної політики, яка б відповідала сучасним вимогам, спрямовувала персонал на зростання продуктивності праці та досягненні цілей, є актуальною. Сьогодні фахівцям з управління персоналом надані широкі можливості для застосування своїх знань та вмінь на підприємствах харчової промисловості, коли продукти, технології, операційні методи і навіть організаційні структури старіють з нечуваною швидкістю, а знання та навички співробітників стають джерелом стратегічного розвитку будь-якого підприємства (організації). Водночас для підприємств харчової промисловості притаманна недосконалість соціально-трудових відносин, недотримання законодавчих прав і гарантій в трудовій сфері, а саме: незабезпеченість гарантій зайнятості; порушення режимів праці й відпочинку; недотримання вимог щодо охорони праці; не проведення атестацій персоналу; не розроблення положень з атестації, раціоналізації, обліку і планування робочих місць, підвищення демографічного навантаження на працюючих, низький рівень заробітної плати, втрата мотивації до продуктивної праці свідчать про наявність проблеми щодо формування соціальної політики підприємств харчової промисловості.

Значний внесок у дослідження соціальних питань як на макро-, так і на мікрорівні внесли українські науковці О.І. Амоша, С.І. Бандура, Н.П. Борецька, Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, Т.А. Заяць, А.М. Колот, Е.М. Лібанова, Н.Д. Лук'яненко, О.В. Макарова, В.М. Новіков, О.Ф. Новікова, Л.К. Семів, В.А. Скуратівський, П.І.Шевчук та ін.Сформовані наукові школи за напрямками дослідження: формування соціального капіталу в умовах модернізації економіки; вплив рентної політики на процеси відтворення людського капіталу; механізм модернізації соціально-трудоких відносин; алгоритм прогнозування окремих сегментів регіональних ринків праці; методика оцінки техніко-економічного стану об'єктів соціальної та виробничої інфраструктури та інші. Проте на сьогодні існує потреба в поглибленні теоретико-методичних підходів з формування соціальної політики підприємств з урахуванням особливостей розвитку харчової промисловості враховуючи досвід найкращих підприємств.

Постановка завдання. Завданням статті є визначення напрямів формування соціальної політики підприємств харчової промисловості на основі узагальнення вітчизняного досвіду захисту прав і гарантій найманих працівників підприємств. Досвід найкращих підприємств, які мають здобутки не тільки в економічних результатах, а й в створенні позитивного соціального іміджу та взаємовигідні відносини з усіма зацікавленими сторонами суспільства, представляє безперечний інтерес для дослідження.

Результат. В умовах нестабільного розвитку економіки соціальна політика підприємства має бути адекватною стану розвитку економіки, сприяти стабілізації виробництва та забезпечувати мінімально необхідні стандарти життєвого рівня персоналу.

У законодавчому порядку держава встановлює основні соціальні гарантії та механізми реалізації. Конституцією України (статті 43, 46, 47, 48, 49, 50, 53, 56) гарантується право на працю, добровільний вибір професії та роду трудової діяльності, освіту та медичну допомогу.

Соціальні гарантії визначають міру відповідальності держави перед своїми громадянами і забезпечують певний рівень життя усім верствам населення [1].

Соціальна політика підприємства – це комплекс заходів, що проводяться з метою вирішення різноманітних соціально-побутових проблем працівників, для мотивації персоналу та підвищення ефективності праці [2].

Завданням соціальної політики підприємства є стимулювання економічного зростання і підпорядкування виробництва інтересам споживання, посилення трудової мотивації та ділової активності, забезпечення належного рівня життя і соціального захисту працівників, збереження культурної та природної спадщини, національної своєрідності і самобутності.

Для формування соціальної політики підприємства харчової промисловості необхідно вирішити наступні основні задачі:

- розглянути теоретичні аспекти проблем вдосконалення соціально-економічного розвитку підприємства в системі менеджменту;
- проаналізувати сучасні соціально-трудова проблеми підприємств;
- запропонувати заходи з поліпшення якості життя працівників, забезпечення їх соціального захисту, соціального партнерства та самореалізації для соціально-економічного розвитку конкретного підприємства.

Реалізація заходів соціальної політики підприємства здійснюється через колективний договір і механізм планування соціального розвитку персоналу. Планування соціального розвитку персоналу передбачає визначення цілей, показників і завдань (термінів, темпів, пропорцій) розвитку соціальної сфери і розробка основних заходів щодо їх практичної реалізації в інтересах конкретного підприємства. Соціальна політика підприємства реалізується відповідно до вимог Господарського кодексу України ст.69 «Соціальна діяльність підприємства».

Підвищення значення соціальної політики підприємств сприяє поліпшенню якості життя не тільки персоналу підприємства, але й споживачів, суспільства в цілому. Узгодження інтересів суспільства (підвищення якості життя, державотворення загального благоденства) і підприємства (одержання прибутку) є складним, багатоаспектним процесом, що охоплює економічні і соціальні процеси на підприємстві і в зовнішньому середовищі, обґрунтовує необхідність використання можливостей соціальної політики й удосконалювання місії підприємства, що припускає сукупність цілей, настанов, котрі визначають призначення його діяльності. Однією з складових місії підприємства є задоволення споживчих потреб через виробництво і просування продуктів, очікуваних споживачами, щопоеднує персонал, споживачів, посередників та інші зацікавлені сторони у процесі економічно-господарської діяльності і виключає ігнорування цінностей і переваг споживачів та суспільства в цілому.

Формування ефективної соціальної політики на підприємствах харчової промисловості знаходиться на початковому етапі, коли спостерігаються тільки деякі елементи соціальних процесів. Харчових підприємств, які дійсно розвивають власну соціальну політику, існує невелика кількість, а саме: корпорація «Оболонь», компанія «Кока-Кола Беверіджиз Україна», компанія «КрафтФудз Україна», ПуАТ «Славутський солодовий завод», ТОВ «Сандора». В основному це ті харчові підприємства, що займаються впровадженням систем, сертифікованих відповідно до Міжнародних стандартів OHSAS 18001:2007 (система управління здоров'ям та безпекою на виробництві) та SA8000 (стандарт соціальної відповідальності).

Тому, для дослідження цікавим є досвід розвитку соціальної політики вітчизняної корпорації «Оболонь». У 2010 році загальна чисельність працюючих в усіх корпоративних структурних підрозділах корпорації склала 6376 осіб, продуктивність праці одного працюючого – 1181 тис.грн., загальна частка жінок – 30,1%; витрати на оплату праці – 5164 тис.грн., кількість

працівників з обмеженими можливостями – 278 осіб. Середня заробітна плата в корпорації перевищує середню в країні та галузі, і у 2010 році збільшилась на 10% в порівнянні до 2009 року. Вся заробітна плата і премії сплачуються офіційно, тобто корпорація повністю сплачує всі обов'язкові податки, внески у пенсійний та інші фонди [5]. Одним із найважливіших економічних та соціальних аспектів формування соціальної політики є створення робочих місць, а також виплата зарплати та інших компенсацій працівникам за виконану роботу. Соціальний пакет, що поширюється і на тих співробітників, які вийшли на пенсію, включає: разову матеріальну допомогу на оздоровлення, путівки для дітей, грошові премії на свята, матеріальну допомогу при народженні дитини, при виході на пенсію, в разі одруження, в критичних ситуаціях [5].

Адміністрація корпорації «Оболонь» поділяє точку зору, що осмислена та продуктивна робота є важливим елементом розвитку людини, а стандарти життя покращуються через повноту надійну зайнятість. Діяльність компанії спрямована на підвищення професіоналізму працівників, покращення умов праці, безпеки виробничих процесів та гарантування їх соціального захисту. На ПАТ «Оболонь» впроваджена і сертифікована система управління безпекою та гігієною праці OHSAS 18001:2007. Проведено атестацію 141 робочого місця, а також навчання та перевірку знань у 4675 працівників. Корпорація «Оболонь» забезпечує працівників належними умовами праці та життя. Кожного року передбачено підвищення рівня кваліфікації працівників, медичне обстеження, профілактичне лікування, надання першої медичної допомоги, розвиток соціальної сфери. Соціальна політика корпорації «Оболонь» щодо персоналу спрямована на забезпечення необхідного рівня продуктивності праці, зменшення плинності кадрів та підвищення соціального захисту працівників. Кожен працівник корпорації «Оболонь» має можливість отримати додаткову професійну освіту, підвищити кваліфікацію відповідно до програми розвитку і навчання персоналу. У 2010 році у процес навчання був залучений 991 працівник. В корпорації

проводиться постійна професійна підготовка, підвищення кваліфікації та навчання всього персоналу. Для цього проводяться оцінка компетентності персоналу, підготовка та навчання, тренінги, інструктажі тощо. Крім цього, «Оболонь» активно залучає працівників у процес забезпечення охорони праці. Саме завдяки систематичному виконанню обов'язків відповідно до колективного договору перед працівниками корпорація «Оболонь» має високу репутацію як працедавець.

Цікавим для дослідження є досвід формування соціальної політики у компанії «Кока-Кола Беверіджиз Україна». Так, привизначенні стратегії і тактики розвитку компанія виходить з того, що обов'язковою умовою сталого розвитку бізнесу є не тільки виробництво необхідної суспільства продукції, але і сприяння соціальному прогресу, зростанню добробуту суспільства в цілому та підвищенні рівня життя своїх співробітників, зокрема.

Так, на підприємствах впроваджено стандарт охорони праці, здоров'я, професійної та технічної безпеки OHSAS 18001, який передбачає виконання вимог щодо нормативно-правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних засобів та методів, що спрямовані на створення безпечних умов праці згідно з нормативно-правовими актами України, світовими стандартами системи компаній «Кока-Кола», а також проведення попереджувальних заходів на підставі ідентифікації ризиків, їх усунення та зниження їх рівня для персоналу підприємства, підрядних організацій, відвідувачів, зацікавлених та третіх осіб. Результатом впровадження на підприємстві OHSAS 18001:2007 є постійне покращення умов праці, розробка і впровадження низки попереджувальних заходів, які допомагають уникнути порушень вимог до безпеки праці [6].

Кожного року в компанії оцінюється персонал та розробляються індивідуальні плани, які створюють умови для подальшого персонального та професійного розвитку. Цей процес сприяє не лише покращенню результатів роботи, але й спонукає кожного працівника розвивати потенціал для будівництва власної кар'єри з «Кока-Кола».

Розроблені стратегічні програми професійного розвитку та обміну корпоративним досвідом, проводяться численні спеціалізовані семінари та тренування, щоби «Кока-Кола Беверіджиз Україна» працювала командаспеціалістів найвищого гатунку.Актуальною є програма навчання компанії, яка забезпечує розвиток лідерських якостей на всіх рівнях організації та включає наступні тренінгові програми: система управління результатами; шлях лідера; ситуативне лідерство та система управління компанією; майстерність в управлінні; лідерство у стилі «коучінг»; управління змінами; побудова команди; центр оцінки та розвитку [6]. У компанії діють програми заохочення та мотивації, організація корпоративних свят, видання корпоративного журналу, підтримка спортивного способу життя тощо. Усі ці соціальні здобутки «Кока-Кола Беверіджиз Україна» впливають на економічні результати та сприяють розвитку ефективної соціальної політики компанії.

Висновки. У формуванні мотивації робітників, підвищення їх самовираження під час роботи особливе місце займає соціальна політика підприємства. Сучасне підприємство харчової промисловості реалізує пільги і гарантії в рамках соціального захисту працівників, встановлені чинним законодавством (соціальне страхування за віком, у випадку тимчасової непрацездатності, безробіття та ін.), а також надає своїм співробітникам додаткові пільги, які відносяться до елементів матеріального і морального стимулювання. Надання додаткових пільг і заохочення соціального характеру, понад обов'язкових за законодавством, проводиться з метою реалізації принципів соціальної політики, на основі тарифних угод між адміністрацією і профкомом, а також спеціальних положень колективного договору.

Крім того, підприємство надає своїм працівникам додаткові пільги, що відносяться до елементів матеріального стимулювання. Надання додаткових пільг та послуг соціального характеру, понад обов'язкові виплати, проводиться за ініціативою адміністрації, яка втілює в життя принципи соціальної політики, та в результаті тарифних угод між адміністрацією та профкомом. Як інструмент

мотивації та стимулювання працівників, соціальна політика підприємства передбачає прийняття рішень, які стосуються наступних аспектів: вибір форм надання пільг, послуг, виплат та їх видів; оцінка величини можливих виплат, виходячи із поставлених завдань та фінансових можливостей підприємства; диференціація розмірів виплат за категоріями персоналу залежно від стажу, кваліфікації, виробничих показників і особистих обставин співробітників.

Перелік виплат, пільг та послуг соціального характеру, які надаються на підприємстві в різних формах повинен бути затвердженим у Колективному договорі та передбачає: додаткові оплачувані відпустки працівникам тривалістю від 1-го до 3-х днів при вступі в шлюб, народженні дитини, смерті рідних; надання оплачуваних навчальних відпусток особам, що поєднують роботу з навчанням; оплату навчання працівників на курсах та семінарах; медичне обслуговування; дотації та допомогу у зв'язку з непрацездатністю; грошову винагороду, що надається в зв'язку з особистими урочистостями, круглими датами трудової діяльності або святами (грошові суми або подарунки); грошові виплати при виході працівника на пенсію, з урахуванням займаної посади та трудового стажу працівника на підприємстві; матеріальну допомогу молодим спеціалістам, що винаймають житло; кредити на ремонт і придбання житла; користування будинками відпочинку, санаторіями; надання допомоги в екстремальних ситуаціях.

Соціальна політика підприємства є складовою частиною механізму вдосконалення якості робочої сили та умов її ефективного використання. Об'єктом реалізації соціальної політики є не тільки працюючі співробітники, а й ветерани праці підприємства, пенсіонери. Зацікавленість робітників в роботі на підприємстві та його успішної економічної діяльності тим вище, чим більше кількість наданих підприємством пільг та послуг. При цьому скорочується плинність кадрів, так як робітник не бажає втрачати пільги при звільненні. Формування сучасної

елементом мотиваційного механізму стратегічного розвитку підприємства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України // Закони України: ВПт, – К.: Ін-т законодавства, 1997. — ТЮ, — С.3–41.

2. Ярова Л.В. Соціальна політика України в контексті європейської інтеграції [Текст] : монографія / Л.В. Ярова. – Держ. заклад "Південноукр. нац. пед. ун-т ім. К.Д. Ушинського". О. : Фенікс, 2011. – 320 с.

3. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки (колективна монографія) / [Лібанова Е.М., Макарова О.В., Курило І.О. та ін.]; за ред. Е.М.Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України, 2012. – 320 с.

4. Гірман А.П. Формування нової соціальної політики підприємства / А.П. Гірман // Вісник Дніпропетровської державної фінансової академії: Економічні науки. – 2010. – №2(24). – С. 22-25.

5. Корпорація «Оболонь» [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://obolon.ua>

6. Компанія Кока-Кола Беверіджиз Україна [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://www.coca-cola.ua>

Стаття опублікована:

Наукові праці НУХТ. – 2013. - №47. – С.144-149.