УКРАЇНСЬКА ДЕРЖАВНА АКАДЕМІЯ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

Василюк Софія Вікторівна

УДК: 316.42:656.2

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ УКРАЇНИ

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Харків – 2011

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Українській державній академії залізничного транспорту Міністерства інфраструктури України.

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор **Дикань Володимир Леонідович,** Українська державна академія залізничного транспорту, завідувач кафедри економіки, організації і управління підприємством.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор **Криворучко Оксана Миколаївна,** Харківський національний автомобільно-дорожній університет, професор кафедри менеджменту;

кандидат економічних наук, доцент **Зова Вікторія Анатоліївна,** Донецький інститут залізничного транспорту, доцент кафедри економіки підприємства.

Захист відбудеться «17» червня 2011 р. о 15^{00} годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.820.05 в Українській державній академії залізничного транспорту за адресою: м. Харків, пл. Фейєрбаха, 7, ауд. 3.501.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Української державної академії залізничного транспорту за адресою: 61050, м. Харків, пл. Фейєрбаха, 7, ауд. 2.209.

Автореферат розіслано «16» травня 2011 р.

Вчений секретар

спеціалізованої вченої ради І. В. Чорнобровка

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Сучасний розвиток світової економіки характеризується загостренням соціально-економічних протиріч. Для України проблема соціально-економічного розвитку з кожним роком стає все більш актуальною, що обумовлено зростаючим рівнем безробіття, зменшенням життєвого рівня населення, наявністю заборгованості по заробітній платі, неефективністю вітчизняної системи охорони здоров'я тощо. В умовах низької ефективності державної політики при вирішенні соціально-економічних проблем основну роль щодо забезпечення соціально-економічних потреб населення виконують суб'єкти господарювання. Для них соціально-господарсько відповідальна діяльність стає концепцією бізнесу, встановлюючи пріоритетність задоволення соціальних потреб та інтересів усіх верст населення. Саме тому підприємства залізничного транспорту мають дотримуватися головної мети – формування необхідних умов соціально-економічного розвитку персоналу (СЕРП), що позитивно позначається на зростанні ефективності діяльності та конкурентоспроможності підприємств.

Проблемам управління соціально-економічним розвитком на макрорівні присвятили праці Абалкін Л.І., Амоша О.І., Архієреєв С.І., Гальчинський А.С., Геєць В.М., Зова В.А., Золотарьов А.М., Лукінов І.І., Мартякова О.В., Пащенко Ю.Є., Рубан Ю.Г. та ін. Соціально-економічні проблеми суб'єктів господарювання стали об'єктом дослідження відомих вчених – Ворожейкіна І.Є., Галузи С.Г., Криворучко О.М., Пасічника В.І., Савченко В.А., Української Л.О., Шинкаренка В.Г., Щербак В.Г. та ін. Дослідженню соціального розвитку підприємств залізничного транспорту, його управлінню, впровадженню принципів соціально-відповідальної діяльності та плануванню соціальних програм присвятили наукові праці Аксьонов І.М., Дикань В.Л., Ворона О.В., Компанієць В.В., Позднякова Л.О., Пшенична О.М., Стешенко О.Д. та ін.

Разом з тим, незважаючи на значну кількість досліджень, проблема забезпечення соціально-економічного розвитку персоналу підприємств залізничного транспорту потребує подальшого опрацювання. Зокрема, не дістали належного висвітлення теоретичні засади соціально-економічного розвитку персоналу, чітко не з'ясовано його принципи та етапи реалізації; недостатньо розробленими залишаються питання управління соціальним пакетом; існує гостра необхідність удосконалення існуючої системи планування заходів соціально-економічного розвитку та механізму реалізації соціальних проектів. Все це зумовило вибір теми дисертації, її логіку і структуру.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана як ініціативна згідно з планом науково-дослідної роботи Української державної академії залізничного транспорту за темою «Забезпечення конкурентоспроможності промислових підприємств в умовах міжнародних транспортних коридорів», відповідає цілям Концепції Державної програми підвищення конкурентоспроможності національної економіки на 2007-2015 рр., Стратегії розвитку залізничного транспорту на період до 2020 року, Стратегії

економічного і соціального розвитку України (2004-2015 роки) «Шляхом Європейської інтеграції».

Мета та завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є обґрунтування теоретичних положень соціально-економічного розвитку персоналу підприємств залізничного транспорту та розробка практичних рекомендацій щодо його забезпечення в умовах формування соціально-орієнтованої моделі діяльності галузі.

Реалізація мети зумовила необхідність вирішення таких завдань:

- розглянути процес соціалізації економічних систем в умовах формування соціально-орієнтованої економіки;
- розкрити сутність соціально-економічного розвитку персоналу підприємств залізничного транспорту в контексті забезпечення соціально-економічної ефективності діяльності галузі, визначити цілі, рівні та необхідні умови його забезпечення, етапи реалізації;
- розглянути зміст та значущість системи управління соціально-економічним розвитком персоналу підприємств залізничного транспорту, визначити суб’єкти, об’єкти та модель реалізації такого управління;
- дослідити закордонний досвід соціально-економічного розвитку персоналу на підприємствах залізничного транспорту;
- проаналізувати сучасний стан підприємств залізничного транспорту України в контексті забезпечення соціально-економічного розвитку персоналу;
- розглянути можливості удосконалення планування соціально-економічного розвитку персоналу підприємств залізничного транспорту;
- сформувати методичний підхід до розрахунку додаткової складової соціального пакету керівників середньої ланки управління підприємств залізничного транспорту за результатами діяльності структурної одиниці;
- сформувати практичні рекомендації щодо удосконалення механізму розробки та моніторингу реалізації соціальних проектів підприємствами залізничного транспорту.

Об’єкт дослідження – процеси соціально-економічного розвитку персоналу підприємств залізничного транспорту.

Предмет дослідження – теоретичні та організаційно-методичні аспекти забезпечення соціально-економічного розвитку персоналу підприємств залізничного транспорту в сучасних умовах.

Методи дослідження. Теоретичну та методичну основу дослідження становили: *системний аналіз* соціально-економічного розвитку; *діалектичний підхід* до розгляду економічних явищ і протиріч; *логічне узагальнення* - для уточнення сутності поняття «соціально-економічний розвиток підприємств залізничного транспорту», встановлення його особливостей та етапів реалізації; *теоретичні узагальнення і порівняння* – при визначенні відповідності між колективними договорами російських та українських залізниць; *абстрактно-логічний* метод – для теоретичних узагальнень і формулювання висновків дослідження; *графоаналітичний* – для наочного подання статистичного матеріалу та схематичного зображення ряду теоретичних і практичних положень;

статистичного аналізу – для аналізу сучасного стану підприємств залізничного транспорту України та факторів, які впливають на його соціально-економічний розвиток; *економіко-математичного моделювання* – при обґрунтуванні вибору соціального проекту.

Інформаційну базу дослідження склали: закони України, міжнародні та державні соціальні стандарти, галузеві програми, матеріали Держкомстату України, Державної адміністрації залізничного транспорту України, ДТГО "Південно-Західна залізниця", Галузева угода між Державною адміністрацією залізничного транспорту України та профспілками на 2006-2015 рр., матеріали науково-практичних конференцій.

Наукова новизна отриманих результатів. Найбільш важливі результати дослідження, що містять елементи наукової новизни, полягають у наступному:

удосконалено:

- методичний підхід до управління соціальним пакетом на підприємствах залізничного транспорту за рахунок запровадження механізму забезпечення його гнучкості, що дозволило запропонувати методику розрахунку розміру додаткового елементу соціального пакету керівника структурного підрозділу за результатами реалізації заходів соціального-економічного розвитку персоналу;
- теоретико-методичний підхід до планування соціально-економічного розвитку персоналу підприємств залізничного транспорту, яке, на відміну від існуючої практики, пропонується здійснювати Службою соціально-економічного розвитку, що дозволяє забезпечити комплексність та масштабність вирішуваних питань в напрямках: діагностики, планування та прогнозування розвитку, соціального аудиту, соціальної адаптації та виховання персоналу, впровадження соціальних інновацій;
- класифікацію факторів соціально-економічного розвитку персоналу за рахунок доповнення класифікаційними ознаками: рівень формування, зміст, спрямованість, значення, керованість;
- механізм реалізації соціальних проектів підприємствами залізничного транспорту, що дає можливість, по-перше, підкреслити значення соціально-економічного розвитку персоналу в процесах соціального проектування, розробки концепції та реалізації проектів; по-друге, визначити необхідність проведення моніторингу результативності соціальних проектів, які позначаються на рівні життєдіяльності персоналу;
- підхід до управління соціально-економічним розвитком персоналу підприємств залізничного транспорту на основі застосування системного підходу, який, на відміну від існуючих, ґрунтується на формуванні та реалізації соціально-економічного потенціалу та передбачає акумулювання внутрішніх можливостей розвитку з метою забезпечення соціально-економічної ефективності діяльності підприємств;

дістали подальшого розвитку:

- визначення сутності поняття «соціально-економічний розвиток персоналу» за рахунок розкриття його як передумови забезпечення соціально-економічної ефективності діяльності підприємств, фактора їх конкурентоспроможності та

принципу соціально-господарської відповідальної діяльності, що дозволило визначити рівні та необхідні умови його забезпечення, цілі та принципи реалізації з метою формування моделі соціально-орієнтованого управління підприємствами;

- обґрунтування схожості та розрізненості форми та змісту сформованого механізму соціального партнерства на залізницях Росії та України, що дозволило визначити пріоритетні напрямки соціально-економічного розвитку персоналу вітчизняних підприємств залізничного транспорту.

Практичне значення отриманих результатів полягає в можливості використання розробок дисертаційного дослідження в системі управління соціально-економічним розвитком персоналу підприємств залізничного транспорту України та в процесі удосконалення механізму соціального партнерства, сформованого на підприємствах. Це в сукупності надасть можливість підвищити ефективність функціонування та конкурентоспроможність підприємств залізничного транспорту, прискорить формування соціально-орієнтованої моделі їх діяльності.

Пропозиції щодо удосконалення соціального пакету керівників структурних підрозділів було впроваджено на Південно-Західній залізниці (акт впровадження НОК-27/521 від 25 листопада 2010 року).

Практичну цінність пропозицій автора щодо удосконалення механізму розробки та моніторингу реалізації соціальних проектів на підприємствах підтверджено їх використанням в діяльності ЗАО «Транспроект» (акт впровадження № 127/01 від 15 грудня 2010 року).

Теоретичні та методичні розробки, запропоновані в дисертації, використовуються в навчальному процесі Інституту перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів Української державної академії залізничного транспорту при викладанні дисциплін «Економіка підприємств», «Економіка праці і соціально-трудові відносини», «Забезпечення конкурентоспроможності підприємств», «Менеджмент персоналу» (акт впровадження від 4 жовтня 2010 р.) та Державного економіко-технологічному університеті транспорту на курсах підвищення кваліфікації з питань організації та забезпечення професійного розвитку персоналу залізничного транспорту (акт впровадження від 17 листопада 2010 р.) .

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійно виконаним дослідженням, в якому викладені авторські теоретичні положення та практичні розробки. В науковій праці [3], що виконана в співавторстві, здобувачу належить аналіз практики медичного страхування в залізничній галузі; у праці [4] - дослідження механізму управління соціально-економічними процесами на підприємствах; у праці [13] – визначення надійності системи недержавного пенсійного забезпечення, обґрунтування доцільності створення недержавного пенсійного фонду залізничного транспорту.

Апробація результатів дисертації. Основні положення та результати дослідження пройшли апробацію на чотирьох міжнародних та двох всеукраїнських науково-практичних конференціях, перелік яких наведено в авторефераті у списку опублікованих праць.

Публікації. Основні положення і висновки дисертаційної роботи, всі пункти наукової новизни викладено у 15 наукових працях, серед яких 9 статей у наукових фахових виданнях. Загальний обсяг наукових публікацій складає 4,3 друк. арк., з них особисто автору належить 3,98 друк. арк.

Обсяг та структура роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, загальних висновків, додатків, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи складає 202 сторінки, в т. ч. основний текст займає 144 сторінки. Матеріали дисертації проілюстровано 33 рисунками, 9 таблицями та містять 11 додатків. Список використаних джерел налічує 164 найменування.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

У *вступі* обґрунтовано актуальність обраної теми дисертації, сформульовано її мету та завдання, визначено об’єкт, предмет, методи наукового дослідження, охарактеризовано наукову новизну і практичну значимість отриманих результатів.

У розділі 1 "Теоретичні засади соціально-економічного розвитку персоналу підприємств" розглянуто процес соціалізації економічних систем в умовах формування соціально-орієнтованої економіки; викладено методологічні положення щодо понятійного апарату дослідження, зокрема визначено сутність, зміст та цілі, принципи, етапи соціально-економічного розвитку персоналу підприємств залізничного транспорту; розкрито зміст та значущість процесу управління ним.

Кінець XX-початок XXI ст. відзначилися низкою якісно нових чинників розвитку суспільно-економічних систем. Відбувається відхід від односпрямованої, орієнтованої на технологічно-економічну ефективність, до багатоцільової соціально-гуманістичної моделі, для якої характерно підвищення ролі позаекономічних чинників суспільно-економічного прогресу, серед яких - соціальні. Стратегічна мета соціального розвитку – забезпечення достойного життя людини, її вільний вибір активної творчої діяльності, формування умов для отримання та прояву професійних, фізичних та духовних можливостей.

Вирішення соціальних проблем суспільства неможливо тільки на основі реалізації державою соціальної політики. Необхідна всеохоплююча соціалізація економічних систем, тобто, поступове еволюційне наповнення підсистем та елементів економічних систем соціалістичним змістом (соціалізація продуктивних сил передбачає поступове формування якісно нових рис працівника, розвиток його творчих здібностей, розширення загальноосвітнього потенціалу; соціалізація організаційно-економічних відносин – орієнтація процесів менеджменту на людину, розвиток її творчих, духовних цінностей тощо).

Механізм соціального партнерства, який є ключовим при формуванні моделі соціально-орієнтованої економіки, передбачає знаходження консенсусу інтересів працівників та роботодавців. Саме тому для підприємства проблема забезпечення СЕРП визначається актуальністю та корелюється з цілями

досягнення його соціально-економічної ефективності.

В узагальненій формі сутність СЕРП підприємства слід розуміти як 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. СЕРП – категорія багатогранна. Відносно підприємства його необхідно розглядати як, по-перше, передумову забезпечення соціально-економічної ефективності діяльності; по-друге, фактор конкурентоспроможності; по-третє, стратегічну мету управління; по-четверте, принцип соціально-господарської відповідальної діяльності.

Враховуючи особливості та складність організаційної та управлінської структури залізничного транспорту України, реалізація заходів СЕРП має відбуватися на індивідуальному рівні (визначається сприйняттям кожним працівником своєї ключової ролі в процесах життєдіяльності підприємства), рівнях підприємств залізничного транспорту (обумовлюється стратегією соціально-економічного розвитку, сприйняттям принципів соціально-господарської відповідальної діяльності) та управління залізничного транспорту (залежить від сформованої соціальної політики галузі, оптимального розподілу доходних надходжень на соціальні заходи). Затвердження та реалізація заходів СЕРП має враховувати певні цільові орієнтири індивідуального та загального характеру (рис.1).

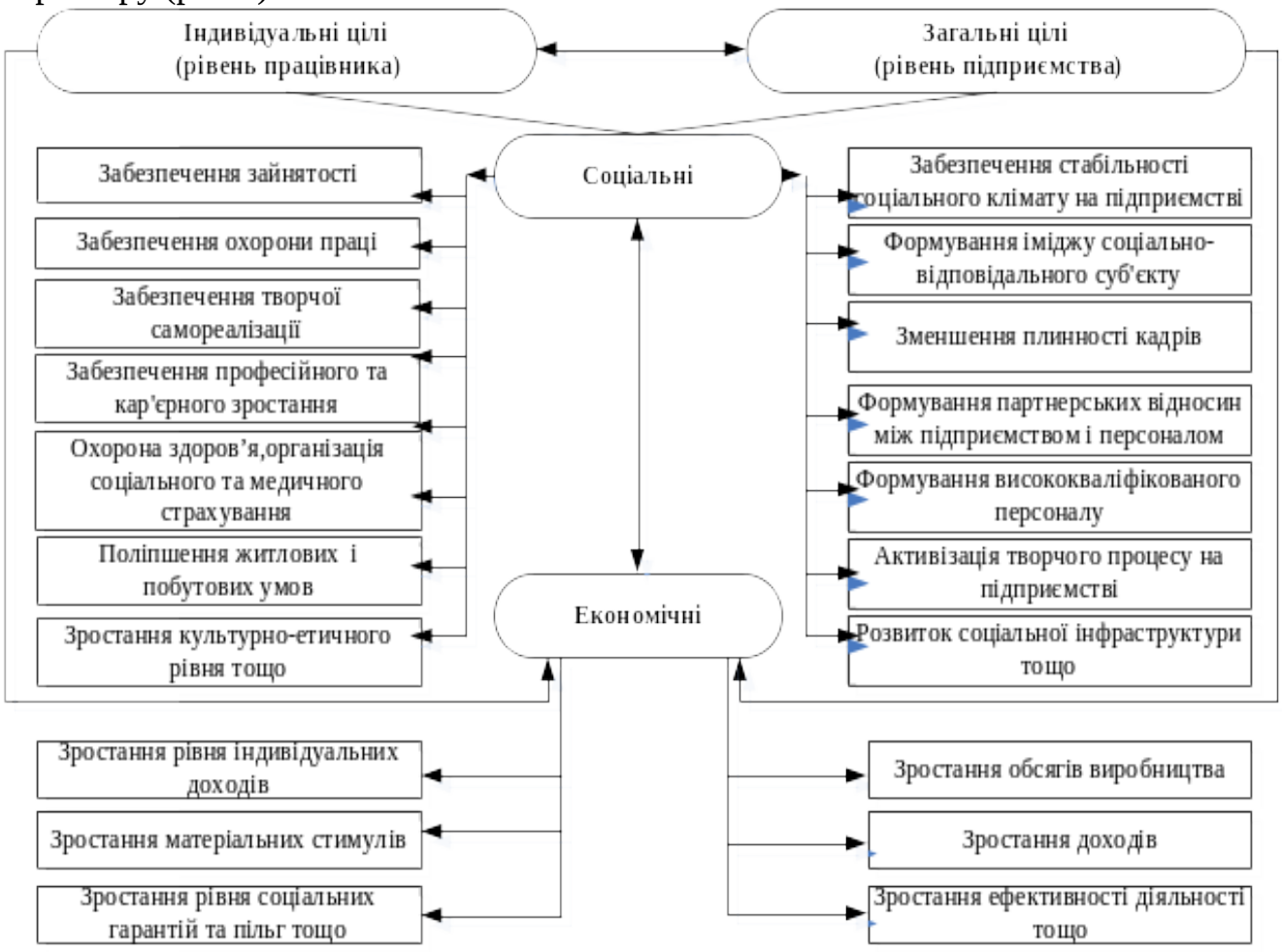

Рис. 1. Схема цілей соціально-економічного розвитку персоналу підприємств

Результативність заходів СЕРП підприємств залежить від сукупності факторів впливу, які пропонується класифікувати, враховуючи рівень їх формування та керованості, значення та зміст, спрямованість впливу.

СЕРП відбувається 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 СЕРП підприємств залізничного транспорту визначено такі: 1) трансформативність (залучення структурних підрозділів підприємства до процесів соціального регулювання); 2) гуманістичність (пріоритет загальнолюдських цінностей, реалізація ідеї розвитку людського в особистості); 3) комплексність (всебічне вирішення соціально-економічних проблем); 4) адресність (конкретизація заходів соціально-економічного характеру щодо виконавців та одержувачів соціальних послуг); 5) відповідальність (обов’язковість впровадження індивідуальної відповідальності за якість, своєчасність надання соціальних послуг); 6) пріоритетність (пріоритет соціального в бізнес-процесах підприємства); 7) 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).

В умовах формування соціально-орієнтованої моделі розвитку галузі необхідний системний підхід до управління СЕРП. Основними суб'єктами такого управління є: 1) органи державної влади, які здійснюють регулювання у сфері соціально-економічного розвитку населення; 2) Державна адміністрація залізничного транспорту (у складі Головних управлінь охорони і організації праці, кадрової і соціальної політики, медичних закладів тощо); 3) підприємства залізничного транспорту (залізниці) (в складі Служби кадрів, Центру професійного розвитку персоналу, Відділу інвестицій, експлуатації, будівництва житла, Медичної служби, відділів кадрів в госпрозрахункових службах і дирекціях, ДОРПРОФСОЖа); 4) персонал як суб’єкт управління. Об’єктами управління СЕРП підприємств залізничного транспорту розглянуто персонал як об’єкт управління та соціально-економічні процеси підприємства, які спрямовані на забезпечення якості життя персоналу.

Керуюча підсистема системи управління СЕРП виконує функції управління персоналом, соціальним та економічним розвитком, визначає пріоритети та обсяги необхідних змін в кадровій, соціальній та економічній сферах діяльності підприємств залізничного транспорту. Обов’язками керованої підсистема є забезпечення: якості життя та праці персоналу, економічних умов функціонування підприємств, правового захисту інтересів персоналу, ефективності виробництва як умови соціальної забезпеченості персоналу, реалізації соціальних проектів та впровадження соціальних інновацій. Розглянуто етапи управління СЕРП, де ключову роль надано процесам формування, використання, моніторингу та розвитку соціально-економічного потенціалу підприємств.

Розділ 2 «Аналіз проблем соціально-економічного розвитку персоналу підприємств залізничного транспорту» присвячено розгляду та порівнянню сформованого механізму соціального партнерства на залізничному транспорті Росії та України, аналізу існуючої практики соціально-економічного захисту персоналу Державного територіально-галузевого об'єднання "Південно-Західна залізниця".

Концепція соціально-відповідального бізнесу для підприємств залізничного транспорту визначається як стратегічно важлива. Її метою є: 1) вдосконалення систем мотивації праці та компенсаційних виплат з урахуванням динаміки фінансово-економічної ситуації в галузі та країні; 2) підвищення рівня життя працівників на основі проведення корпоративних програм, що виходять за межі встановлених законодавством вимог; 3) застосування підходу соціально-відповідального вивільнення працівників; 4) якісне функціонування об'єктів соціальної сфери в умовах реформування галузі з урахуванням їх соціальної необхідності; 5) створення та підтримка якісних умов життя для працівників і їх родин; 6) вдосконалення охорони здоров'я та безпеки праці працівників, створення максимально комфортних і безпечних умов праці та відпочинку; 7) надання соціальних гарантій молоді; 8) надання матеріальної підтримки та соціальних гарантій непрацюючим пенсіонерам тощо.

Вивчення нормативно-правової бази, яка визначає та регулює соціально-трудові відносини на залізничному транспорті Росії та України, дозволило розкрити схожість та відмінності механізмів соціального партнерства на залізницях країн (рис. 2).

Основні заходи соціально-економічного розвитку на вітчизняних підприємствах залізничного транспорту окреслено в планах соціального розвитку. Доведено (на прикладі ДТГО "Південно-Західна залізниця"), що їх перелік на підприємствах залізничного транспорту України недосконалий, так як без належної уваги залишаються питання: житлового забезпечення працівників; утримання та розвитку соціальної сфери залізниць, культури та спорту; реалізації молодіжної політики та практики наставництва; формування корпоративної культури; соціальної відповідальності перед персоналом.

Аналіз результатів реалізації соціально-економічних заходів ДТГО "Південно-Західна залізниця" довів існування як позитивних, так і негативних обставин. З позитивної сторони діяльність керівництва залізниці характеризують наступні заходи: 1) зацікавленість у підвищенні кваліфікації персоналу, постійний характер витрат на фінансування навчання у ВНЗ; 2) розвинена система недержавного медичного страхування; 3) збільшення розміру фінансової допомоги галузевим ветеранським організаціям та медичним закладам, пенсіонерам, у т.ч. непрацюючим; спортивним та соціально-культурним закладам (табл.). Проте сьогодні конче необхідно: 1) збільшити ефективність мотиваційного механізму на підприємстві, збільшити адресність виплат та прозорість їх нарахування; 2) змінити підхід до формування індивідуального соціального пакету, забезпечивши його гнучкість та адаптованість до потреб працівників; 3) сформувати систему управління знаннями як необхідну умову

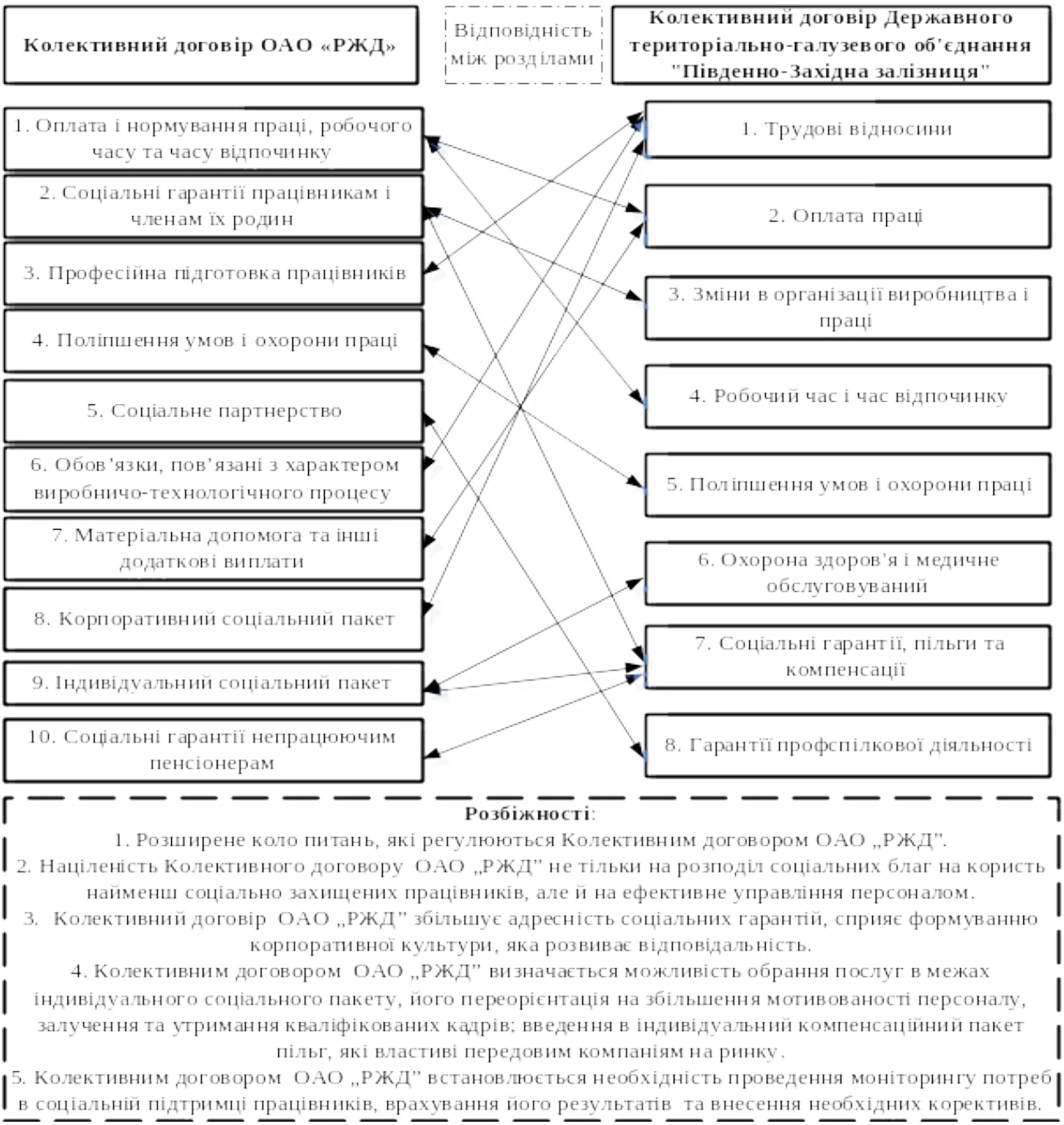

Рис. 2. Схема відповідності між Колективними договорами ОАО «РЖД» та ДТГО "Південно-Західна залізниця"

адаптації працівника до змін, надати йому можливість реалізувати потребу в самовираженні; 4) удосконалити механізм планування соціально-економічного розвитку на підприємстві з означенням центру відповідальності за планування та результати реалізації соціально-економічних заходів; 5) змінити практику соціального захисту молоді.

У розділі 3 «Обґрунтування шляхів забезпечення соціально-економічного розвитку персоналу підприємств залізничного транспорту» досліджено можливості удосконалення планування соціально-економічного розвитку персоналу підприємств залізничного транспорту, внесено пропозиції стосовно необхідності організації Служби соціально-економічного розвитку, її

Таблиця

Витрати на пільги, передбачені Галузевою угодою та колективним договором ДТГО "Південно-Західна залізниця" за 2009-2010 рр.

Найменування заходів	Один. виміру	Всього по залізниці	
		2009	2010
Оплата медичного страхування пенсіонерів	чол.	30120	30089
	тис.грн	3112,0	531,1
Фінансова допомога, у т.ч. :галузевим медичним закладам	тис.грн.	106,0	10000,0
Допомога галузевим ветеранським організаціям	тис.грн.	125,0	305,6
Оплата навчання підприємствами у ВНЗ, у т.ч. на денному відділенні (діти залізничників)	чол.	6	6
	тис.грн	44,49	42,7
- на заочному відділенні (працівники залізниці)	чол.	53	49
	тис.грн	248,75	276,9
Інші грошові виплати працівникам згідно з колективним договором	тис.грн.	100856,6	114322,0
Матеріальна допомога пенсіонерам за колективними договорами	чол.	35053	30359
	тис.грн	8376,1	14377,4
Грошові виплати пенсіонерам	чол.	6309	6878
	тис.грн	1779,0	4793,9
Фінансова допомога та утримання, у тому числі:	тис.грн	921,8	3570
- галузевих оздоровчих закладів	тис.грн	390,2	336,0
- спортивно-фізкультурних закладів	тис.грн	6,0	2299,0
- соціально-культурних закладів	тис.грн	525,6	935,0
Разом витрат :	тис.грн	122703,1	157918,3
в т.ч. на підтримку пенсіонерів	тис.грн	13392,1	20008

завдань, функцій та організаційної структури; розглянуто процес управління соціальним пакетом на підприємствах залізничного транспорту та запропоновано розрахунок додаткової складової соціального пакету керівника структурного підрозділу; внесено пропозиції щодо механізму розробки та моніторингу реалізації соціальних проектів на підприємствах.

Одна з функцій управління СЕРП - планування. На сьогоднішній час на підприємствах залізничного транспорту не створено окремої відповідальної структури за процеси планування, реалізації та контролю результатів соціально-економічного розвитку. Функціонують декілька структурних підрозділів, які вирішують соціально-економічні проблеми в межах своїх компетенцій. Необхідно сформувати Службу соціально-економічного розвитку, яка б підпорядковувалася заступнику начальника залізниці з кадрів та соціальних питань. Функціонуючи у складі відділів діагностики та планування; соціальної інфраструктури та соціальних інновацій; соціальної адаптації та виховання персоналу; соціального аудиту та прогнозування, її завданнями є такі: 1) складання соціального паспорту підприємства, визначення змісту заходів плану соціально-економічного розвитку, аналіз зовнішніх та внутрішніх факторів; прогнозування їх впливу на діяльність підприємства та його персоналу; 2) розробка механізмів та інструментарію адаптації та реагування на умови внутрішнього та зовнішнього середовища; 3) діагностика та моніторинг соціально-економічних умов на підприємствах, визначення форм та методів соціальних досліджень, порядку та правил їх

проведення; 4) внесення пропозицій та розробка стратегії розвитку соціальної інфраструктури підприємства, забезпечення доступності об’єктів та їх послуг; 5) техніко-економічне обґрунтування соціальних інновацій на підприємстві; 6) організація та проведення культурно-масових і спортивних заходів, забезпечення дозвілля працівників та членів їх сімей; 7) формування стратегії соціально-відповідальної діяльності, проведення роз’яснень між працівниками відносно необхідності, механізмів та правил її впровадження в діяльність підприємства; 8) виховання персоналу підприємства на основі формування корпоративної культури, яка ґрунтується на гуманістичній моделі розвитку персоналу; 9) вивчення передового досвіду соціально-економічного розвитку персоналу, оцінка можливості його застосування на підприємстві залізничного транспорту; 10) контроль за діями керівників структурних підрозділів щодо забезпечення соціально-економічного розвитку персоналу, внесення пропозицій щодо преміювання та покарання керівників за результатами реалізації планів соціально-економічного розвитку; 11) надання консультаційної допомоги персоналу з питань соціально адаптації, захисту прав; 12) реалізація функцій внутрішнього соціального аудиту, складання соціальних звітів тощо.

Сьогодні нагальною потребою є впровадження форми соціального звіту та механізму внутрішнього соціального аудиту на підприємствах залізничного транспорту. Базовими індикаторами соціального звіту можуть бути: реалізація соціальних програм у динаміці, зайнятість, заробітна плата та доплати, соціально-побутові умови, охорона праці, умови праці, система навчання та підвищення кваліфікації, професійні відносини тощо. Внутрішній соціальний аудит надає відповіді щодо необхідності прийняття рішень про зміни в системі управління, в соціальній політиці підприємств.

Функціями Служби соціально-економічного розвитку встановлено такі: планування, прогнозування, інформаційно-дослідницька, організаційна, мотиваційна, консультаційна, виховна та контрольна функції.

Збільшення ефективності діяльності підприємств залізничного транспорту визначається продуктивністю праці працівників, на яку безпосередньо впливає сформована система матеріальної та нематеріальної мотивації. Одним з інструментів такої системи є соціальний пакет працівника. До його складу включаються як базові соціальні гарантії, так і додаткові матеріальні блага, що дозволяє визначити базовий та мотиваційний соціальні пакети.

Проведене дослідження існуючих підходів до формування соціального пакету підприємств дозволило сформулювати точку зору щодо необхідності та шляхів удосконалення забезпечення соціальних потреб персоналу (в частині соціального пакету) підприємств залізничного транспорту України. При цьому соціальний пакет розглянуто як, по-перше, форму матеріального та нематеріального забезпечення потреб працівників підприємства; по-друге, мотиваційний інструмент реалізації індивідуальних та корпоративних цілей, збалансування індивідуальних потреб працівника зі стратегічними цілями компанії; по-третє, засіб досягнення соціально-економічної ефективності діяльності підприємства за рахунок формування лояльності з боку персоналу,

збільшення віддачі від його праці. Так, мотиваційна, гарантійна та компенсаційна функції соціального пакету доповнені функцією перетворення, яка виявляється у формуванні лояльного до підприємства працівника, який, відчуваючи приналежність до підприємства та свою вагомість у реалізації головних цілей, активізує зусилля при виконанні обов'язків, збільшує продуктивність праці, підвищує якість її результатів. Тим самим забезпечується трансформація соціально-економічних процесів на підприємстві, збільшення соціально-економічної ефективності та конкурентоспроможності підприємства. Виконання соціальним пакетом цих функцій можливо за наявності його оптимальної структури, яка відповідає потребам та уявленням працівників та можливостям підприємства. Вона формується під впливом факторів, які пропонується розподілити на організаційно-управлінські, техніко-технологічні, правові, ринкові, ресурсні та ціннісно-культурні.

Кризові явища на підприємствах залізничного транспорту, які загострилися в останні роки, дещо змінили функції соціального пакету та підхід до його формування та реалізації. 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).

Керівник середньої ланки (структурного підрозділу - локомотивне депо, вагонне депо, дистанції електропостачання тощо) розглядається як найбільш результативний суб'єкт управління СЕРП підприємств залізничного транспорту. Його діяльність щодо забезпечення сприятливих умов для СЕРП підпорядкованого підрозділу має бути заохочена керівництвом підприємства. Однією з форм мотивації є збільшення додаткового соціального пакета для цієї категорії працівників (рис. 4).

Критеріями оцінювання діяльності керівника щодо формування умов СЕРП структурного підрозділу визначено такі: 1) забезпеченість кімнатами психологічного розвантаження працівників; 2) реалізація культурно-масових, спортивних заходів за участю працівників та членів їх родин; 3) проведення заходів по підтримці фізичного здоров'я працівників (тренажерні зали, фітобари, спортивні майданчики тощо); 4) наявність працівників, які пройшли перепідготовку, підвищили кваліфікацію, зараховані до кадрового резерву; 5) наявність практики наставництва, професійної адаптації нових робітників; 6) наявність бібліотек, секцій, гуртків художньої самодіяльності; 7) проведення заходів, спрямованих на забезпечення взаємовідносин в колективі (семінари, тренінги тощо); 8) заходи по запобіганню конфліктних ситуацій в колективі підприємства (прозорість при нарахуванні винагород, справедливість при розподілі робіт та визначені результатів); 9) естетико-етичне виховання персоналу (розвиток творчих здібностей, виставки робіт талановитих працівників); 10) заходи нематеріального стимулювання на підприємстві (започаткування внутрішньої системи відзнак, внутрішня газета тощо).

За ефективну діяльність керівника структурного підрозділу в контексті забезпечення СЕРП нараховується відповідна кількість позитивних балів.

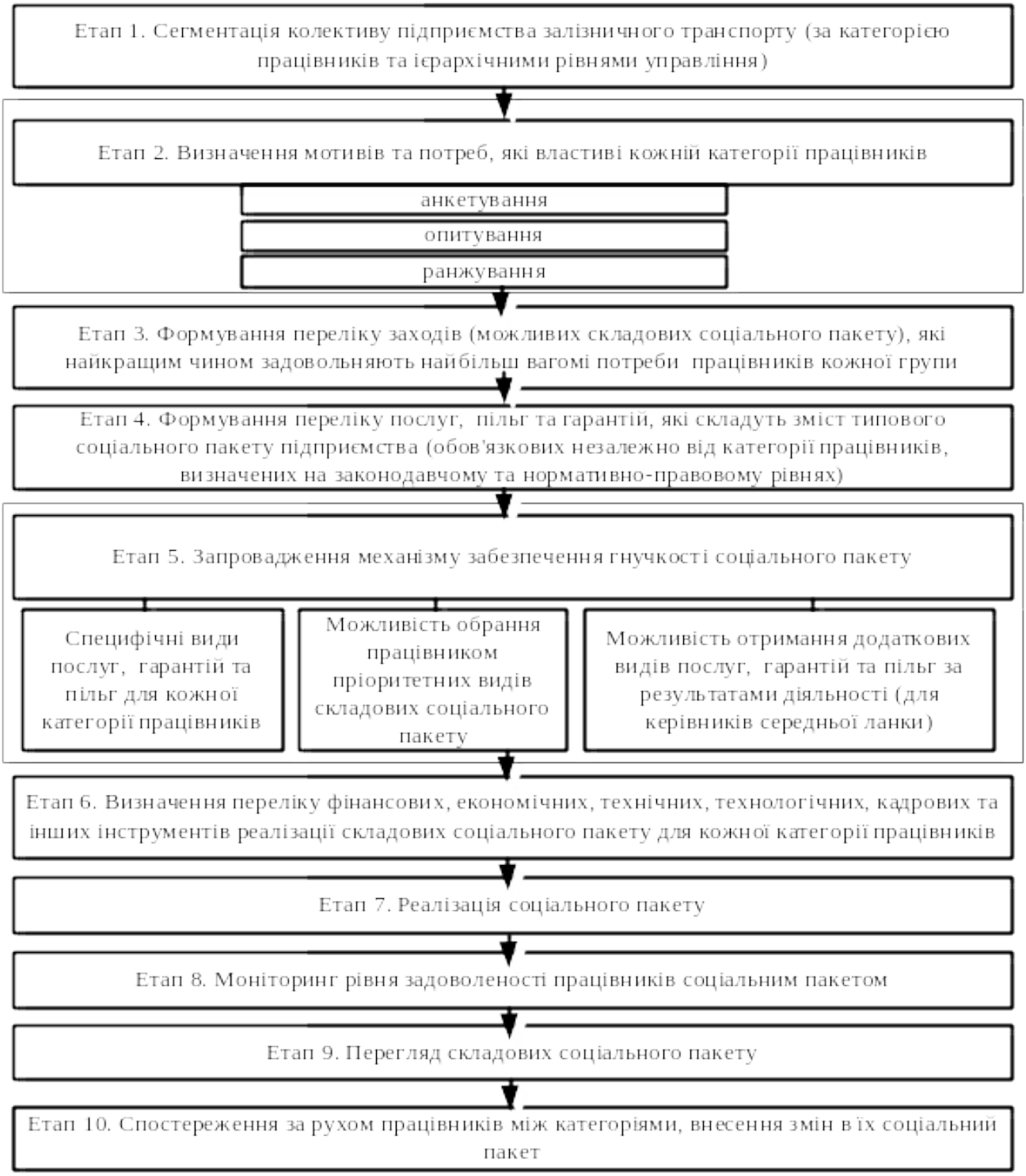

Рис. 3. Загальна послідовність впровадження управління соціальним пакетом на підприємствах залізничного транспорту

Оцінювання пропонуємо проводити Службою соціально-економічного розвитку підприємства залізничного транспорту. За критеріями, які свідчать про недостатній управлінський потенціал керівника щодо забезпечення необхідних умов СЕРП, теж нараховують бали, але негативні. Кожний позитивний результат оцінюється «5» балами, а негативний – «3» (якщо інше не визначено керівництвом підприємства).

Сума соціальної доплати при розрахунку фактичного розміру додаткового

Рис. 4. Схема послідовності розрахунку суми додаткового елементу соціального пакету керівника структурного підрозділу

елементу соціального пакету керівника розраховується за формулою:

$$\Sigma Д_i = B_i^n \times b_ц, \quad (1)$$

де B_i^n – сума позитивних балів, отриманих і-им працівником, грн.;

$b_ц$ – ціна балів, грн. ($b_ц = \frac{З}{b_{max}}$, де $З$ - максимальний розмір додаткової соціальної виплати керівнику структурного підрозділу, грн.; b_{max} - максимально можлива бальна оцінка за позитивними результатами діяльності керівника).

Сума соціальних вирахувань при визначені фактичного розміру додаткового елементу соціального пакету керівника (∑Н) розраховується за формулою:

$$\sum H_i = B_i^н \times b_ц, \quad (2)$$

де $В^н_і$ – сума негативних балів, отриманих і-им працівником, грн.

Остаточна сума додаткового елементу соціального пакету керівника (С), яка характеризує його вклад в СЕРП структурного підрозділу, визначається за формулою:

$$C_i = \sum Д_i - \sum Н_i . \quad (3)$$

Такий підхід до розрахунку суми соціальних виплат має декілька особливостей: по-перше, має стимулюючий ефект, а по-друге, мотивуючий ефект, сприяючи збільшенню результативності діяльності.

Конкурентоспроможність підприємств залізничного транспорту в значній ступені визначається впливом соціальних факторів: сформовані трудові відносини в колективі; розвиненість соціальної інфраструктури; соціально-психологічний клімат в колективі, корпоративна культура; рівень сприйняття колективом концепції соціально-відповідального бізнесу; мотиваційний механізм на підприємстві, у т.ч. ефективність соціального пакету; рівень впровадження соціальних проектів та реалізації соціальних програм тощо.

Соціальний проект в дисертації розглянуто в декількох аспектах: по-перше, як характеристику інвестиційно-інноваційної діяльності підприємства (рівень впровадження соціальних інновацій); по-друге, як соціально-організаційну умову реалізації СЕРП, яка забезпечує взаємодію персоналу та формування факторних елементів його згуртованості.

Обґрунтовано необхідність удосконалення механізму розробки та реалізації соціальних проектів на підприємствах залізничного транспорту з урахуванням необхідності залучення до цього процесу персоналу, який виявляє творчі здібності та поділяє стратегічні цілі самого підприємства. Так, процедурами механізму визначено: 1) формування умов для соціального проектування на підприємстві; 2) формування стратегічної мети соціально-економічного розвитку підприємства; 3) розробка концепції соціального проекту; 4) оцінка можливостей реалізації соціального проекту; 5) планування проекту; 6) реалізація проекту; 7) моніторинг результативності соціального проекту; 8) коригування отриманих результатів, внесення змін в фактори впливу на соціальне проектування на підприємстві; інформування виконавців про результати ; розробка мотиваційного механізму підтримки виконавців.

Прийняття рішення щодо реалізації соціального проекту пропонується супроводжувати розрахунком коефіцієнту необхідності реалізації соціального проекту $(K_н)$ за формулою:

$$K_н = K_{сп} \cdot E, \quad (4)$$

де $K_{сп}$ – коефіцієнт відповідності проекту пріоритетам СЕРП підприємств залізничного транспорту (визначається експертним методом та в залежності від відповідності проекту пріоритетам СЕРП приймає значення від 0до 1);

E - ефективність реалізації соціального проекту.

ВИСНОВКИ

Основні висновки дисертації полягають у наступному:

1. Розвиток світової економіки характеризується прискоренням науково-технічного прогресу, що супроводжується внутрішніми та зовнішніми структурними перетвореннями економік країн. В цей період необхідні інвестиції в

соціальну стабілізацію суспільства, де соціальна складова розглядається як мета та ключовий фактор економічних перетворень. Якісний розвиток суспільства повинен досягатися у взаємозв’язку та взаємодії економічних та соціальних факторів.

Сучасний етап розвитку економіки України супроводжується загостренням соціальних проблем та неефективністю державних заходів щодо їх вирішення. Саме тому основна мета суб’єктів господарювання полягає у створенні необхідних умов задоволення потреб соціально-економічного розвитку персоналу.

2. Розмаїття існуючих підходів до визначення сутності категорії «соціально-економічний розвиток» визначило необхідність окреслення її рис відносно персоналу підприємств. Особливістю авторського підходу стало не тільки обґрунтування ролі підприємства у вирішенні соціально-економічних проблем персоналу, але й зосередження уваги на необхідності дій персоналу щодо забезпечення соціально-економічної ефективності підприємства, тобто на позиціонуванні персоналу в механізмі функціонування підприємства як його невід’ємної частини, від діяльності та зусиль якої залежать результати його господарювання, формування іміджу, досягнення конкурентоспроможності.

3. Соціально-економічний розвиток персоналу підприємств залізничного транспорту залежить від сформованої системи управляння ним. Ефективність реалізації функцій такої системи визначається результатом взаємодії суб’єктів та об’єктів управління, керованої та керуючої підсистем. Основою забезпечення соціально-економічного розвитку персоналу є формування та використання соціально-економічного потенціалу підприємств.

4. Дослідження досвіду соціально-економічного розвитку персоналу на залізничному транспорті Росії та його порівняння з вітчизняною практикою підтвердило необхідність внесення змін в існуючий механізм соціального партнерства на залізницях України. Визначено, що керівництво залізничного транспорту Росії значну увагу приділяє питанням індивідуального, адресного соціального пакету, наданню соціальних гарантій, у т.ч. молоді та непрацюючим пенсіонерам, звертає увагу на зворотній зв'язок між підприємством та працівником щодо задоволення їх соціально-економічних потреб.

5. Проведений в дисертації аналіз сучасного стану підприємств залізничного транспорту України в контексті забезпечення соціально-економічного розвитку персоналу вказує на наявність кількох негативних моментів, які потребують невідкладних заходів, а саме: збільшення ефективності мотиваційного механізму на підприємстві; зміни підходу до формування індивідуального соціального пакету, забезпечення його гнучкість та адаптованість до потреб працівників; удосконалення механізму планування соціально-економічного розвитку на підприємстві з означенням центру відповідальності за планування та результати реалізації соціально-економічних заходів тощо.

6. Результати соціально-економічного розвитку персоналу в значній мірі визначаються кваліфікованим плануванням. Враховуючи неефективність сформованої системи планування на підприємствах залізничного транспорту

України запропоновано створити структуру – Службу соціально-економічного розвитку, на яку покласти функції щодо планування, організації та контролю реалізації соціально-економічних заходів.

7. Однією з найбільш ефективних форм матеріального та нематеріального забезпечення потреб працівників підприємства визначено соціальний пакет, посилення стимулюючої сили якого визначається індивідуальним підходом, окресленням цільової аудиторії працівників, які є найбільш важливими споживачами послуг соціального пакету; прив'язкою до результативності працівника. Все це враховано у запропонованому методичному підході до розрахунку додаткової складової соціального пакету керівників середньої ланки управління підприємств залізничного транспорту за результатами діяльності структурної одиниці.

8. Умовою та результатом соціально-економічного розвитку персоналу підприємств залізничного транспорту визначено реалізацію соціальних проектів. Недосконалість існуючого механізму розробки та моніторингу реалізації соціальних проектів, який має місце на підприємствах залізничного транспорту, довела необхідність його удосконалення. Відповідні пропозиції містяться в дисертації.

СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

- ***статті у наукових фахових виданнях:***

1. Василюк С.В. Концепція управління соціальним розвитком сучасного суспільства / С.В. Василюк // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2007. - № 17. - С. 102-103.

2. Василюк С.В. Аналіз розвитку соціального партнерства в Україні / С.В. Василюк // Вісник Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту ім. академіка В. Лазаряна. – 2007. - № 19. - С. 245-246.

3. Василюк С.В. Соціальне страхування, як форма соціального захисту працівників залізничного транспорту / О.Д. Стешенко, С.В. Василюк // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2007. - № 21. - С. 164-168.

4. Василюк С.В. Фінансово–економічний механізм управління соціальним розвитком персоналу /О.Д. Стешенко, С.В. Василюк // Вісник соціально-економічних досліджень Одеського державного економічного університету. – 2008. - № 31. - С. 369-374.

5. Василюк С.В. Аналіз шляхів удосконалення ефективності управління персоналом /С.В. Василюк // Збірник наукових праць Державного економіко-технологічного університету транспорту. Серія Економіка і управління. – 2009. - № 13. - С. 18-25.

6. Василюк С.В. Необхідність удосконалення системи управління персоналом на залізниці /С.В. Василюк // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2009. - № 27. - С. 31-32.

7. Василюк С.В. Етапи, принципи та фактори соціально-економічного розвитку персоналу підприємств залізничного транспорту / С.В. Василюк // Вісник економіки

транспорту і промисловості. – 2011. - № 33. - С. 265-272.

8. Василюк С.В. Система управління соціально-економічним розвитком персоналу підприємств залізничного транспорту: сутність, суб'єкти, об'єкти, організаційно-економічна модель реалізації / С.В. Василюк // Агросвіт. - 2011. - Вип. 5 — С.32-37.

9. Василюк С.В. Розробка та моніторинг реалізації соціальних проектів на підприємствах залізничного транспорту /С.В. Василюк // Ефективна економіка: електронне наукове видання. – 2011.- № 3. Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=488.

- ***тези доповідей на конференціях:***

10. Василюк С.В. Соціалізація економічних процесів у залізничній галузі /С.В. Василюк // Корпорації та інтегровані структури: проблеми науки та практики: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 22-23 травня 2007 р. – Харків: ВД «ІНЖЕК», 2007. – С. 115-117.

11. Василюк С.В. Проблеми державного управління пенсійним фондом України /С.В. Василюк // Статистична оцінка соціально – економічного розвитку: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., Хмельницький, 17 травня 2007 р. — Хмельницький: Хмельницький університет управління та права, 2007. – С. 235-237.

12. Василюк С.В. Соціальноспрямований підхід до маркетингової політики на залізничному транспорті /С.В. Василюк // Проблеми міжнародних транспортних коридорів та єдиної транспортної системи: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф., Коктебель, 5-10 червня 2007 р. — Харків: УкрДАЗТ, 2007. —С. 165-166.

13. Василюк С.В. Соціальне забезпечення пенсіонерів-залізничників /О.Д. Стешенко, С.В. Василюк // Теорія та практика ринкових перетворень: економічний та соціальний контекст: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., Т. III., Вінниця, 20-22 березня 2008 р.—Вінниця: ВІЕ ТНЕУ, 2008.- С. 202-206.

14. Василюк С.В. Оцінка соціально-економічного розвитку в контексті демографічної кризи в України /С.В. Василюк // Соціально-економічні реформи у контексті інтеграційного вибору України: матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф., Дніпропетровськ, 15-16 травня 2008 р., Т.3. - Дніпропетровськ: ПДАБА, 2008. – С. 12-15.

15. Василюк С.В. Управління персоналом на залізниці за принципами соціально-економічного паритету /С.В. Василюк // Проблеми економіки транспорту: матеріали IX Міжнар. наук. конф., Дніпропетровськ, 22-23 квітня 2010 р. — Дніпропетровськ, 2010. — С. 29.

АНОТАЦІЯ

Василюк С.В. Забезпечення соціально-економічного розвитку персоналу підприємств залізничного транспорту України. - Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами

економічної діяльності). - Українська державна академія залізничного транспорту, Харків, 2011.

Дисертацію присвячено обґрунтуванню теоретичних положень соціально-економічного розвитку персоналу підприємств залізничного транспорту та розробці практичних рекомендацій щодо його забезпечення в умовах формування соціально-орієнтованої моделі діяльності галузі.

Розглянуто процес соціалізації економічних систем в умовах формування соціально-орієнтованої економіки; розкрито сутність соціально-економічного розвитку персоналу підприємств залізничного транспорту в контексті забезпечення соціально-економічної ефективності діяльності галузі; розглянуто зміст та значущість системи управління соціально-економічним розвитком персоналу підприємств, визначено суб'єкти, об'єкти та модель реалізації такого управління; досліджено схожість та розрізненість механізму соціального партнерства на підприємствах залізничного транспорту Росії та України; розглянуто можливості удосконалення планування соціально-економічного розвитку персоналу підприємств залізничного транспорту України; сформульовано методичний підхід до розрахунку додаткової складової соціального пакету керівників середньої ланки управління підприємств залізничного транспорту за результатами діяльності структурної одиниці; надано практичні рекомендації щодо удосконалення механізму розробки та моніторингу реалізації соціальних проектів підприємствами залізничного транспорту.

Ключові слова: соціально-економічний розвиток, соціальний пакет, управління, соціальний проект, планування, підприємство залізничного транспорту, соціально-економічна ефективність.

АННОТАЦИЯ

Василюк С.В. Обеспечение социально-экономического развития персонала предприятий железнодорожного транспорта Украины. - Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). - Украинская государственная академия железнодорожного транспорта, Харьков, 2011.

Диссертация посвящена обоснованию теоретических положений социально-экономического развития персонала предприятий железнодорожного транспорта и разработке практических рекомендаций по его обеспечению в условиях формирования социально-ориентированной модели деятельности отрасли.

Раскрыта сущность социализации общественно-экономических систем. Определено, что механизм социального партнерства, который является ключевым при формировании модели социально-ориентированной экономики, предусматривает нахождение консенсуса интересов работников и работодателей.

Определена сущность социально-экономического развития персонала и его значение в достижении эффективности и конкурентоспособности предприятий. В обобщенной форме социально-экономическое развитие персонала предприятия понимается как процесс качественного усовершенствования социальной и

экономической составляющей жизнедеятельности персонала, которая обеспечивается его собственными усилиями и действиями руководства предприятий, которое функционирует с соблюдением законодательства на принципах социально-ориентированного ведения хозяйства.

Учитывая особенности и сложность организационной и управленческой структуры железнодорожного транспорта Украины отмечено, что реализация мероприятий социально-экономического развития персонала должна происходить на индивидуальном уровне, уровнях предприятий железнодорожного транспорта и управления железнодорожного транспорта. Принятие и реализация мероприятий социально-экономического развития персонала должно учитывать определенные целевые ориентиры индивидуального и общего характера.

Результативность мероприятий социально-экономического развития персонала предприятий зависит от совокупности факторов влияния, которые предлагается классифицировать, учитывая уровень их формирования и управляемости, значение и содержание, а также направленность влияния.

В условиях формирования социально-ориентированной модели развития отрасли необходим системный подход к управлению социально-экономическим развитием персонала. Основными субъектами определены: 1) органы государственной власти; 2) Государственная администрация железнодорожного транспорта; 3) предприятия железнодорожного транспорта; 4) персонал как субъект управления. Объектами управления социально-экономическим развитием персонала предприятий железнодорожного транспорта рассмотрен персонал как объект управления и социально-экономические процессы предприятия, направленные на обеспечение качества жизни персонала.

Рассмотрены этапы управления социально-экономическим развитием персонала, ключевая роль отведена процессам формирования, использования, мониторинга и развития социально-экономического потенциала предприятий.

Изучение нормативно-правовой базы, которая определяет и регулирует социально-трудовые отношения на железнодорожном транспорте России и Украины, позволило раскрыть сходство и расхождение формы и содержания сформированного механизма социального партнерства. Анализ результатов реализации социально-экономических мероприятий ГТХО "Юго-Западная железная дорога" определил существование как позитивных, так и негативных обстоятельств. Сегодня необходимо: 1) увеличить эффективность мотивационного механизма на предприятии, увеличить адресность выплат и прозрачность их начисления; 2) изменить подход к формированию индивидуального социального пакета, обеспечив его гибкость к потребностям работников; 3) сформировать систему управления знаниями как необходимое условие адаптации работника к изменениям; 4) усовершенствовать механизм планирования социально-экономического развития на предприятии с определением центра ответственности за планирование и результаты реализации социально-экономических мероприятий; 5) изменить практику социальной защиты молодежи.

Определена необходимость создания Службы социально-экономического развития, которая функционирует в составе отделов диагностики и планирования; социальной инфраструктуры и социальных инноваций; социальной адаптации и воспитания персонала; социального аудита и прогнозирования. Определены ее

задачи, функции, принципы.

Проведенное исследование существующих подходов к формированию социального пакета предприятий позволило сформулировать точку зрения относительно необходимости и путей усовершенствования обеспечения социальных потребностей персонала (в части социального пакета) предприятий железнодорожного транспорта Украины. Разработан методический подход к расчету дополнительной составляющей социального пакета руководителей среднего звена управления предприятий железнодорожного транспорта по результатам деятельности структурной единицы.

Сформулированы практические рекомендации относительно усовершенствования механизма разработки и мониторинга реализации социальных проектов предприятиями железнодорожного транспорта.

Ключевые слова: социально-экономическое развитие, социальный пакет, управление, социальный проект, планирование, предприятие железнодорожного транспорта, социально-экономическая эффективность.

ABSTRACT

Vasilyuk S.V. Ensuring socio-economic development staff of railway enterprises in Ukraine. - Manuscript.

Thesis for a degree in economics in specialty 08.00.04 - economics and management (by sector). - Ukrainian State Academy of Railway Transport, Kharkov, 2011.

Main aim of this thesis is to found theoretical theses of socio-economic development of railway staff and work out practical recommendations for its maintenance in conditions of creation socio-oriented model of industry.

It is observed the process of socialization economic systems in conditions of creation socio-oriented economy; is revealed the essence of socio-economic development of railway staff in the context of ensuring the socio-economic efficiency of industry; is explained the maintenance and importance system of management for socio-economic development personnel of enterprises; is defined objects and subjects and model for realization; is researched similarities and differences of the mechanism of social partnership in the railways of Russia and Ukraine; is discussed the possibilities to improve planning the socio-economic development staff of rail transport in Ukraine; is formulated a methodical approach to the calculation of additional component of the social package for average level managers of rail transport by results of activity the structural unit; is provided practical recommendations how to improve working out mechanizm and monitoring of realization social projects by railway enterprises.

Keywords: socio-economic development, social package, management, social project, planning, railway enterprises, socio-economic efficiency.

Василюк Софія Вікторівна

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ УКРАЇНИ

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Надруковано згідно з авторським оригіналом

Відповідальний за випуск Н.Є. Каличева

Підписано до друку . .2011 р.
Формат паперу 60х84 1/16. Друк різограф.
Папір офсетний. Обсяг 0,9 ум. друк. арк. Наклад 100 прим.
Зам. № . Безкоштовно.

Видавництво УкрДАЗТ.
Свідоцтво про державну реєстрацію ДК № 2874 від 12.06.2007 р.
61050, Харків, пл. Фейєрбаха, 7
Друкарня УкрДАЗТу, 61050, м. Харків, пл.Фейєрбаха,7