

ПРОЕКТУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

УДК 159.923:316.4

ДІДУС Тетяна Анатоліївна

студентка факультету психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка, м. Київ

У статті представлено науково-теоретичні аспекти проектування соціального розвитку персоналу та особливості дослідження рівня соціального розвитку персоналу на малих підприємствах. Також обґрунтовується здійснення соціального розвитку персоналу за допомогою портфелю соціальних проектів, розкриваються сучасні технології управління портфелем соціальних проектів розвитку персоналу

Ключові слова: *мале підприємство, соціальний проект, проектування, соціальний розвиток персоналу, портфель соціальних проектів*

ПРОЕКТИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА НА МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

В статье представлены научно-теоретические аспекты проектирования социального развития персонала и особенности исследования уровня социального развития персонала на малых предприятиях. Также указывается обоснование социального развития персонала с помощью портфеля социальных проектов, раскрываются современные технологии управления портфелем социальных проектов развития персонала.

Ключевые слова: *малое предприятие, социальный проект, проектирование, социальное развитие персонала, портфель социальных проектов*

В умовах зменшення державної допомоги у вирішенні соціально-економічних проблем основний тягар щодо підтримки населення лягає на суб'єктів господарювання, для яких соціально-господарська відповідальна діяльність стає концепцією бізнесу. Отриманий прибуток малі підприємства в основному спрямовують на розвиток своєї економічної діяльності, але при цьому не виділяють коштів на соціальний розвиток персоналу. Проте, за рахунок впровадження проектних заходів на розвиток соціальної сфери підприємства можна досягти підвищення ефективності та прибутковості виробництва.

За останні роки вийшло багато публікацій, які висвітлюють проблематику проектування в соціальній роботі. Зокрема, Луков В.А. детально досліджував соціальне проектування; Дашибалова І.М., Кузнецова Л.П. і Заяц О.В. також приділяли увагу даному питанню у своїх публікаціях; Швалб Ю.М., Кривоконь Н.І., Карамушка Л.М. у своїй праці висвітлюють психологічне забезпечення управлінської діяльності та підприємництва. Тюття Л.Т. та Пузіков Д.О. розкрили зміст і специфіку застосування проектування, проектною діяльністю в соціальній роботі як практичній діяльності, та чітко окреслили функції, межі та перспективи застосування проектування в соціаль-

ній роботі. Савченко В.А. та Балабанова Л.В. досліджували питання соціального розвитку персоналу на підприємствах.

На сьогоднішній день потребують ґрунтовних розробок такі наукові проблеми як економічне обґрунтування проектних заходів, вибір оптимального варіанту проектних дій, методика оцінки соціально-економічної ефективності соціальних проектів, дослідження впливу проектних заходів на показники соціального розвитку персоналу, оцінка прямих та побічних наслідків, розгляд соціального проекту як умову соціально-економічного розвитку персоналу бізнес організації.

Метою даної статті є науково-теоретичний аналіз проектування соціального розвитку персоналу на малих підприємствах.

Завдання:

1. Дослідити поняття «проектування соціального розвитку персоналу»
2. З'ясувати особливості дослідження соціального розвитку персоналу
3. Визначити особливості розробки соціального проекту розвитку персоналу

Підприємництво – це безпосередня самостійна, систематична, на власний ризик діяльність по виробництву продукції, виконанню робіт, наданню послуг з метою отримання прибутку, яка здійснюється фізичними та юридичними особами, зареєстрованими як суб'єкти підприємницької діяльності у порядку, встановленому законодавством [1].

Малі підприємства – це підприємства, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 50 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 10 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України [2].

Соціальний проект – це сконструйоване ініціатором проекту соціальне нововведення, метою якого є створення, модернізація або підтримання в середовищі, що змінюється, матеріальної або духовної цінності [5]. Також соціальний проект розглядають, як комплекс взаємопов'язаних за термінами, ресурсами та виконавцями заходів, спрямованих на розв'язання соціальної проблеми шляхом надання соціальних послуг [3]. Проект соціальної роботи інколи розуміють як інтегровану систему, що складається зі: сформульованих проектних цілей соціальних установ, фізичних об'єктів, систем соціального захисту; розроблених та затверджених відповідних документів – програм, планів, кошторисів, розрахунків тощо; розрахованих матеріальних ресурсів – матеріальних, фінансових, трудових, часових; комплексу управлінських рішень, заходів з досягнення цілей [3; 4].

Проекти соціального розвитку персоналу, за напрямками діяльності, поділяються на освітні і культурні. Освітні передбачають впровадження заходів із підвищення рівня освіти та кваліфікації, а культурні спрямовані на всебічний розвиток особистості. Так як більшість соціальних проектів потребують фінансування, то вони бувають такі, як інвестиційні, спонсорські, кредитні, бюджетні. Соціальні проекти розвитку персоналу в основному фінансуються за рахунок підприємства, іноді частково залучаються кошти самих працівників, також кошти можуть надходити від інших благодійних джерел фінансування. Існує ще окрема група проектів у соціальній роботі, цільова установка яких ґрунтується на феномені престижного споживання. Це можуть бути різні консалтингові послуги або ж окремі заходи для певних категорій працівників за досягнення, вклад у розвиток підприємства чи топ-менеджерів.

Аналізуючи праці Савченка В.А., можна зазначити, що проектування соціального розвитку персоналу – цілеспрямований спроектований процес вдосконалення соціальної структури і професійно-кваліфікаційного складу працівників, задоволення потреби менш соціально захищених груп персоналу організації в їх професійному розвитку та надання соціальних послуг персоналу і членам їх сімей.

Враховуючи західні тенденції стосовно набуття престижності розвитку соціальної відповідальності підприємства перед своїми працівниками, збільшення коштів вкладених у розвиток персоналу адже доведено, що інвестиції в людський ресурс – є прибутковими; замовником на проект соціального розвитку виступає роботодавець, власник чи керівник підприємства, іноді профспілкова організація.

Перед початком дослідження варто ознайомитися з діяльністю підприємства, з його історією, продукцією або послугами, які виробляє підприємство, виробничою потужністю, організаційною структурою, особливостями виробничої ситуації. Всі отримані результати можуть відображатися в анкеті у вигляді додаткових питань для отримання повної інформації про предмет дослідження.

Дослідження соціального розвитку персоналу краще здійснювати через анонімне анкетування. Анонімність допоможе отримати вірогідні данні. Також при цьому варто врахувати ступінь зацікавленості дослідженням, і в тому числі анкетуванням самим працюючим персоналом. Від якості розробленої анкети та зацікавленості буде залежати подальший хід дослідження.

Варто зазначити, що розробляється два типи анкет: одні для працівників, інші для керівників; можливими є інші варіанти проведення дослідження. Досліджуваними параметрами в анкеті на виявлення соціального розвитку персоналу можуть бути: соціальна

структура персоналу; психологічний клімат в організації; ступінь задоволеності характеристиками роботи, рівень освіти і кваліфікації; можливості кар'єрного росту; рівень задоволеності базових потреб (за пірамідою Маслоу) за рахунок виробничої діяльності; потреби та інтереси працівників в професійному та кваліфікаційному розвитку, соціальних послугах; готовності до запровадження соціальних послуг; безпосередньої участі або в організації соціальних послуг. Анкети для керівників співвідносяться з анкетами для працівників, але визначають ступінь реальності надання соціальних послуг підприємством працівникам, готовність і бажання кожного керівника до організації певних заходів, які спрямовані на соціальний розвиток.

Проект розвитку персоналу будується виходячи з проблеми, яка наявна на підприємстві, це може бути певна невідповідність між рівнем освіти і кваліфікації працівників та потребами підприємства, між соціальними потребами працівників та гарантіями, пільгами підприємства. Далі відбувається моделювання ідеальної ситуації, за якої відсутня проблема, тобто є відповідність між вище перерахованими компонентами. Відповідно до проблематики та бажаної ситуації конструюється ціль, під яку прописуються завдання. Під кожне завдання розробляється стратегія його виконання, визначаються необхідні ресурси та умови.

Проект може охоплювати всіх працівників, певні категорії працюючих або певні рівні управління, структурні підрозділи. Це залежить від організаційних структур підприємства та попереднього запиту на проектну діяльність. Проект може здійснюватися в межах підприємства, але враховуючи, що частково проекті дії стосуватимуться і членів сім'ї працівника. Також реалізація проекту може здійснюватися виключно за рахунок власних ресурсів, проте можна залучати інші підприємства, установи, організації, державні заклади, професійно-технічні чи вищі навчальні заклади, центри зайнятості або органи державної виконавчої влади, громадські та благодійні організації тощо.

Варто врахувати, що соціальний проект є доповненням до мінімальних пільг і гарантій, які зазначені в держаних нормативно-правових актах. Наприклад, в Господарському кодексі України, статті 69 про соціальну діяльність підприємства зазначено наступні положення, які потрібно включити в соціальний проект розвитку персоналу [1]: питання щодо поліпшення умов праці, життя і здоров'я, гарантії обов'язкового медичного страхування працівників підприємства та їх сімей; підприємство забезпечує підготовку кваліфікованих робітників та спеціалістів, їх економічне і професійне навчання. Також зазначаються категорії працюючих, які потребують соціального захисту: пенсіонери та інваліди, які

працювали до виходу на пенсію на підприємстві; жінки які мають малолітніх дітей; вагітні жінки; неповнолітні. Держава дає право підприємству самостійно встановлювати для своїх працівників додаткові відпустки, скорочений робочий день та інші пільги.

Ми вважаємо, що важливо здійснювати соціальний розвиток персоналу за допомогою портфелю соціальних проєктів.

Портфель соціальних проєктів – це сукупність проєктів, програм та інших робіт, об'єднаних разом з метою ефективного управління даними роботами для досягнення стратегічних цілей у сфері соціальної роботи. Завданням управління портфелями соціальних проєктів є вибір проєктів, які найкраще вирішують соціальну проблему, здійснюють позитивні соціальні зміни. Таким чином, портфель проєктів розвитку персоналу може складатися з різних проєктів, які будуть вирішувати різні проблеми, але забезпечувати розвиток персоналу.

У залежності від того, який шлях обирається для здійснення таких змін, поділяються соціальні проєкти на інноваційні та підтримуючі. В портфелі варто мати інноваційні проєкти, які допоможуть швидко вирішити проблему, значно підвищити прибутковість підприємства, але ефект потрібно підкріпити підтримуючим проєктом.

Управління портфелем соціальних проєктів – це механізм, призначений для трансляції стратегії в портфель проєктів для подальшої реалізації, планування, аналізу та переоцінки портфеля з метою ефективного досягнення стратегічних цілей, створення нової соціальної цінності.

Сучасні технології управління портфелем соціальних проєктів розвитку персоналу визначаються, як система правил, методів, процедур, які використовуються у процесі управління пріоритетних проєктів, що направлені на зміну соціального середовища, здійснення соціальної інновації.

Переваги застосування сучасних технологій управління портфелем соціальних проєктів полягає у визначенні найбільш соціально корисних шляхів розвитку персоналу, з урахуванням фінансових обмежень; чіткості у реалізації стратегічних планів і досягнень стратегічних цілей, скорочення витрат ресурсів на недоцільні проєкти, підвищення ефективності використання ресурсів на наявних витратах. Кінцевим завданням застосування технологій управління портфелем соціальних проєктів розвитку персоналу є отримання певного вирішення соціальної проблеми за мінімальних витрат ресурсів, часу і моніторингом, оцінкою соціальних ризиків та наслідків проєктів [3; 4].

Отже, соціальний проєкт визначається як соціально-організаційна умова реалізації соціально-економічного розвитку персоналу, яка забезпечує інтеграцію персоналу та вносить вклад у формування факторних елементів його згуртованості. Проектування соціально-

го розвитку персоналу визначаються як цілеспрямований процес вдосконалення характеристик персоналу і досягнення цілі в задоволенні потреб працівників за рахунок соціальних послуг, які спрямовані також на членів сім'ї. Враховуючи особливості малого підприємництва та замовлення, потрібно розробити дослідницький інструментарій, який буде враховувати ключові та додаткові параметри. Відповідно до результатів дослідження, потрібно буде розробити декілька проектів, які можуть бути направлені на вирішенні різних проблем персоналу. Тому важливо здійснювати соціальний розвиток персоналу за допомогою портфелю соціальних проектів, таким чином, одночасно враховуючи сукупність проектів, програм та інших робіт, об'єднаних разом з метою ефективного управління проектними заходами для досягнення стратегічних цілей у сфері соціального розвитку персоналу. Особливостями сучасних технологій управління портфелем соціальних проектів розвитку персоналу є визначення соціально доцільних проектів на вирішення певної соціальної проблематики підприємства. Важливо при цьому враховувати соціальну та економічну ефективність, соціальні ризики, наслідки реалізації проектів соціального розвитку персоналу на малих підприємствах. Також сучасні технології управління доцільніше проектувати під кожен портфель соціальних проектів розвитку персоналу.

Література

1. Господарський кодекс України. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/436-15/page>. – Назва з екрана.
2. Закон України «Про розвиток та державну підтримку малого та середнього підприємництва в Україні». [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4618-17>. – Назва з екрана.
3. Луков В.А. Социальное проектирование: Учебное пособие. – М. Издательство Московского государственного университета: Флинта, 2007. – 240 с.
4. Тарасюк Г. М. Управління проектами: Навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів. – 2-е вид. – К.: Каравела, 2006. – 320 с.
5. Тюття Л.Т., Іванова І.Б. Соціальна робота: теорія і практика: Навч. посіб. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 574 с.

The article presents scientific and theoretical aspects of designing social development staff and in particular research of the level of social development staff in small businesses. This article also justifies the implementation of social development staff through portfolio of social projects, discloses modern technologies of management this portfolio of social development projects staff.

Keywords: *small business, social project, design, social development staff, portfolio of social projects*