

УДК 338.45:339.1

Білявський В.М.

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНИХ ПРОГРАМ НА РІВНІ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

У даній статті описано ознаки соціальних програм і сформульовано диференційовані визначення соціальних пільг і різних видів соціальної допомоги. Визначено етапи впровадження соціальних програм на рівні торговельного підприємства. Досліджено як реально існуючі, так і бажані види соціальних пільг і різні види соціальної допомоги на рівні торговельного підприємства.

Глибокі структурні зрушення у світовому господарстві, довгострокові демографічні тенденції в напрямку старіння населення, фемінізація одиночного батьківства, а також зміни в бік більш ризикових, з погляду соціальної захищеності, форм зайнятості, змушують керівників торговельних підприємств шукати нові підходи до забезпечення соціальної й економічної безпеки громадян на основі поєднання відповідальності держави, приватного бізнесу та громадських структур.

Аналіз літературних джерел свідчить про те, що дослідження, які здійснювалися, дуже різнобічні. Так, С.Є. Літовченко та М.І. Корсаков [1] досліджують питання соціальної відповідальності підприємства, тоді як у іншій своїй роботі [2] вони розглядають пріоритети та рівні соціальної відповідальності бізнесу, а також особливості управління корпоративними соціальними програмами та характеристики поточних взаємовідносин бізнесу, суспільства та держави у сфері соціального партнерства. Вдалою є робота Л.М. Коновалова, М.І. Корсакова, В.М. Якимець [3], в якій вони дослідили реалізацію й управління соціальними програмами підприємства, навели приклади, типи і види соціальних програм із ділової практики. Але питанням комплексного підходу до розвитку різних видів пільг або допомоги на рівні торговельних підприємств, на жаль, не приділено належної уваги. Тому метою поданої статті є опис ознак соціальних програм і визначення етапів їх впровадження на рівні торговельного підприємства, а також дослідження реально існуючих і бажаних видів соціальних пільг і допомоги на рівні торговельного підприємства.

Ефективна реалізація соціальних програм вимагає дослідження всієї послідовності – від виникнення та розвитку соціальних потреб працівників торговельного підприємства до їхнього задоволення. Підкреслюючи суттєву роль (пріоритет) державних органів управління й органів місцевого самоврядування у вирішенні соціальних проблем, не треба зводити до мінімуму роль колективу торговельного підприємства, а також самого працівника в забезпеченні особистого соціального захисту.

Наявність в економіці суттєвих для її функціонування соціальних механізмів регулювання (включаючи санкції за грубе порушення прийнятих норм) дозволяє зробити два висновки.

По-перше, неможливе прийняття в економічній сфері важливих заходів, що не враховують специфічний характер соціально-економічних уявлень і відповідних реакцій суб'єктів господарювання.

По-друге, ускладнюється робота дослідника, який прагне виробити практичні рекомендації. Сталі політичні й економічні категорії втрачають свою вагому чіткість та визначеність. Вони вже не можуть бути надійним інструментом аналізу. За звичними категоріями або визначеннями приховується якісно інший зміст. Якщо цього не врахувати в дослідженні, можна прийти до помилкових висновків.

На наш погляд, категорією, що покликана «вбудувати» вплив соціальних програм у систему економічних уявлень, є «соціальний капітал».

Під соціальним капіталом ми розуміємо потенціал взаємної довіри та взаємодопомоги працівників, раціонально сформований у міжособистісних стосунках, який дозволяє мобілізувати додаткові ресурси, що, у свою чергу, створюють умови для координації та кооперації заради взаємної вигоди всього колективу взагалі.

Рівень соціального капіталу підприємства якісно може бути охарактеризований через оцінку функціонування системи соціальних інституціональних рівнів, характер соціальної мобільності та мотивації економічних суб'єктів. Різні варіанти соціального капіталу підприємства (система формальних і неформальних правил, що регулюють поведінку працівників) у їх конкретно-історичних і національних формах сприятливі чи, навпаки, не сприятливі для певних моделей економіки.

Останнім часом широке застосування набули соціальні програми на рівні торговельного підприємства, що стали високоефективним варіантом соціального захисту працівників і членів їх сімей. Одночасно такі програми сприяють зниженню тиску соціальних проблем на державний бюджет. Соціальна діяльність на рівні торговельних підприємств може бути обумовлена і їх власними економічними інтересами. Соціальні програми розглядаються багатьма підприємцями як елемент мотивації, що сприяє більш ефективному використанню людських ресурсів торговельного підприємства.

Розвиток соціальної інфраструктури підприємствами недержавних форм Власності може здійснюватися і з метою підтримання необхідного рівня забезпеченості їх трудовими ресурсами. Участь приватного капіталу в розвитку соціального забезпечення шляхом упровадження різних програм на підприємствах характерна практично для всіх країн із розвинутою ринковою економікою. Фонди соціального спрямування формуються на добровільних засадах. Як правило, невід'ємною складовою соціальної програми є положення про соціальні пільги та види допомоги, що найчастіше зафіксовано в колективних договорах. Тому під соціальними програмами підприємства ми розуміємо певні плани діяльності підприємства, що спрямовані на: прогресивний розвиток його соціальної сфери; удосконалювання умов і якості роботи працівників; забезпечення їх потреб і надання їм необхідної соціальної допомоги та підтримки з використанням соціально-економічного потенціалу підприємства.

Вищезазначене обумовлює необхідність забезпечення ефективної реалізації соціальних програм на рівні торговельного підприємства. Умови (наведені на рисунку 1) будуть дотримані у разі реалізації принципів економічної свободи, соціальної відповідальності та пріоритету регулюючої ролі ринку.

Результатом має бути оцінювання за рядом критеріїв соціальних програм та інструментарію їх реалізації.

Обов'язковою складовою соціальних програм є соціальні пільги та різні види соціальної допомоги, що надаються адміністрацією підприємства. Конкретний перелік соціальних пільг (надання кому-небудь переваг, часткове звільнення від виконання встановлених правил, обов'язків – наприклад, податкові пільги, пенсійні пільги тощо – або полегшення умов їхнього виконання) та соціальної допомоги (надається за рахунок коштів місцевих органів влади, підприємств, позабюджетних і благодійних фондів з метою надання диференційованої допомоги нужденним, безробітним і/або непрацевдат-

ним громадянам і сім'ям з дітьми) широко варіюються у колективах різних підприємств, відображаючи специфіку операційного процесу, контингенту працівників тощо.

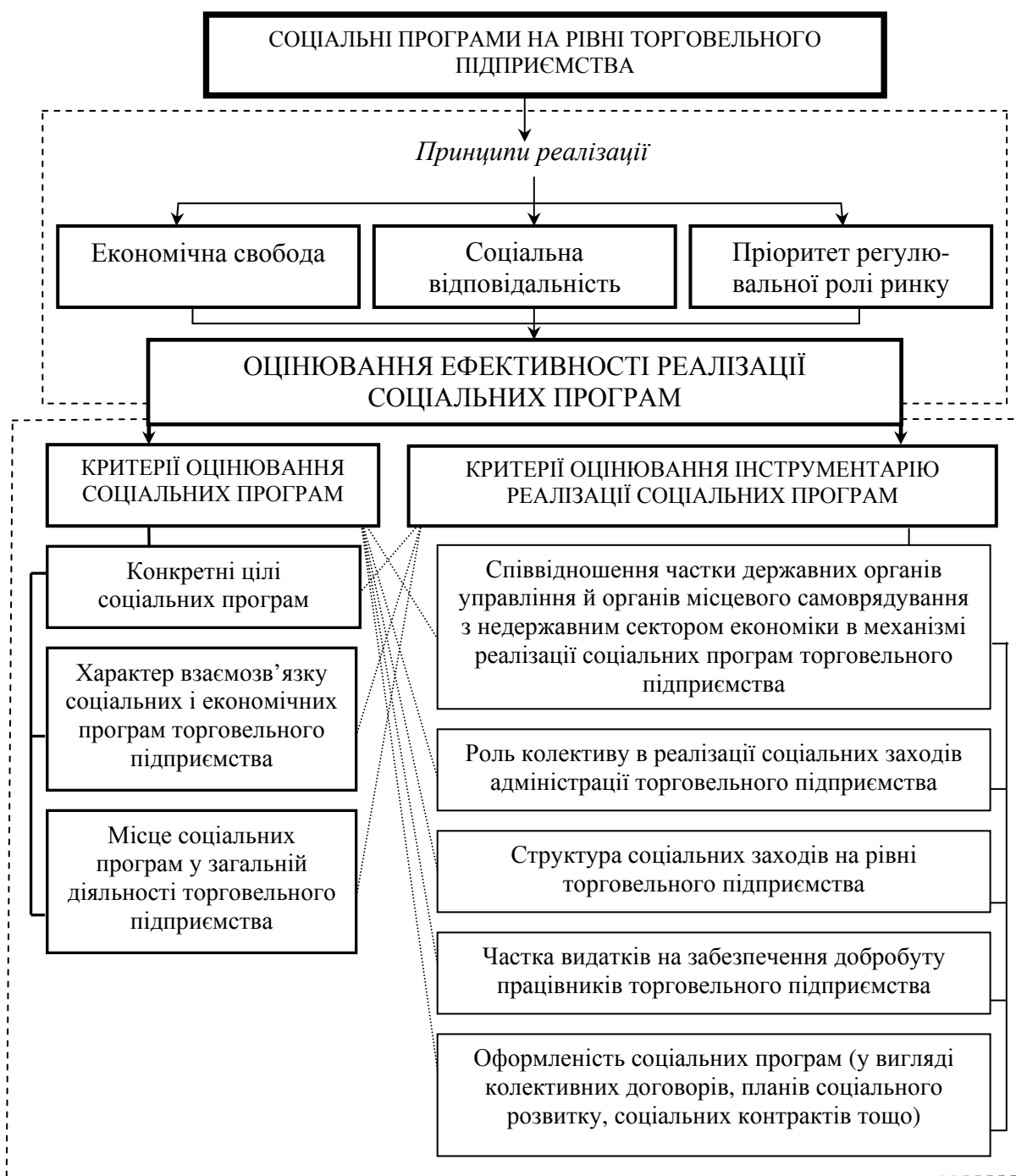


Рисунок 1 – Умови забезпечення ефективної реалізації соціальних програм на рівні торговельного підприємства

Найбільш поширеними є: пільги та види допомоги, пов'язані з індивідуальним соціальним страхуванням (страхування життя, страхування на випадок тимчасової і постійної непрацездатності, медичне страхування); організація харчування на підприємстві; розподіл частки прибутку у вигляді премій; право вибору вільного графіка ро-

боти; можливість працювати неповний робочий день; часткова оплата дитячого садка для дітей працівників підприємства. Деякі торговельні підприємства практикують програми підтримки здоров'я; програми з догляду за дітьми дошкільного віку, батьками (літнього віку) працівників, а також заохочення, пов'язані з результатами роботи підприємств: здійснення доплат на рахунки працівників у касах взаємодопомоги, премії у зв'язку з ювілеями та іншими подіями в житті працівників. Певного поширення набули і такі види соціальних пільг, як оплата (часткова або повна) відпочинку, навчання, спортивно-оздоровчих заходів. Але для проведення більш детального дослідження потрібно визначити етапи впровадження соціальних програм.

Етапи впровадження соціальних програм на рівні торговельного підприємства:

- визначення переліку пільг і послуг;
- проведення анкетування працівників з метою виявлення видів програм, яким вони віддають перевагу. В анкеті респондентам пропонується зазначити свій вік, стать, наявність дітей, батьків літнього віку, сімейний стан; виділити найбільш цікаві з їхньої точки зору програми й оцінити їхні переваги, а також вартість запропонованих пільг і послуг;
- роз'яснення учасникам програм особливостей функціонування системи соціальних пільг або допомоги. При цьому увага зосереджується на свободі вибору й добровільності участі. Кожен працівник визначає для себе доцільність одержання пільг або їх грошового еквіваленту, що має важливе психологічне значення та підвищує рівень відповідальності. Після роз'яснення працівники можуть обміркувати й обговорити можливості своєї участі в запропонованих програмах і лише після цього дати остаточно відповіді на запропоновані запитання.

З метою виявлення реально існуючих видів соціальних пільг і допомоги на рівні торговельного підприємства ми провели дослідження шляхом анкетування двадцяти шести керівників торговельних підприємств м. Києва (із 26 відісланих анкет повернулися всі).

За організаційно-правовою формою досліджені торговельні підприємства розподіляються таким чином: 8 ТОВ (товариств з обмеженою відповідальністю), 9 ЗАТ (закритих акціонерних товариств) і ВАТ (відкритих акціонерних товариств). У свою чергу, за розміром підприємства до 15 осіб складають 65,4 %, більше 15 осіб – 34,6 % від загальної кількості підприємств.

Респондентам було запропоновано вказати всі реально існуючі на їх підприємствах види соціальних пільг або допомоги з семи запропонованих варіантів, а саме:

- право вибору вільного графіка роботи;
- розподіл частки прибутку у вигляді премій;
- можливість працювати неповний робочий день;
- соціальне страхування (страхування життя, страхування на випадок тимчасової і постійної непрацездатності, медичне страхування);
- організація харчування на підприємстві;
- часткова оплата дитячого садка для дітей працівників підприємства;
- інші види соціальних пільг і допомоги.

Відповіді опитаних нами керівників торговельних підприємств, що пропонують наступні види соціальних пільг або допомоги, розподілилися таким чином (таблиця 1).

Таблиця 1 – Розподіл відповідей респондентів, які засвідчили реальне існування наступних видів соціальних пільг або допомоги

Види соціальних пільг або допомоги	Всього по підприємствам		
	Кількість зроблених виборів, од.	Питома вага до загальної кількості підприємств, %	Ранг поширеності пільг або допомоги
Право вибору вільного графіка роботи	17	65,4	1
Розподіл частки прибутку у вигляді премій	13	50,0	2
Можливість працювати неповний робочий день	11	42,3	3
Соціальне страхування (в т.ч. страхування життя, страхування на випадок тимчасової і постійної непрацездатності та медичне страхування)	9	34,6	4
Організація харчування на підприємстві	5	19,2	5
Часткова оплата дитячого садка для дітей працівників підприємства	3	11,5	7
Інші види соціальних пільг і допомоги	4	15,4	6
Всього:	62	x	x

Дослідження показало, що найпоширенішими видами допомоги є розподіл частки прибутку у вигляді премій, а також право вибору вільного графіка роботи. Майже половина опитаних керівників схильна більшою мірою використовувати вищезазначені види соціальної допомоги в обмін на інші запропоновані види соціальних пільг або допомоги.

На досліджуваних торговельних підприємствах система гнучких програм надає працівникові право одержати певні пільги у вигляді соціальних послуг або грошового еквівалента – на вибір. При цьому працівник має право вибирати як перелік пільг, так і ступінь своєї участі в кожній програмі. Так, працівники, що мають дітей дошкільного віку або літніх батьків, які потребують догляду, найчастіше віддають перевагу відповідним програмам; інші віддають перевагу різним видам соціальних пільг і страхування тощо. Працівнику надається право вибору і такого варіанта, за яким він отримує значну частку належної йому допомоги у грошовому виразі.

Приблизно на 1/3 досліджуваних торговельних підприємств, що впроваджують соціальні програми, використовується страхування життя на випадок тимчасової і постійної непрацездатності.

Розміри страхових виплат у таких випадках залежать від заробітної плати та стажу роботи працівника. Найбільшу можливість скористатися страхуванням мають керівники, спеціалісти та торговельно-обслуговуючий персонал підприємства.

Наявність підприємств ресторанного господарства (на торговельному підприємстві або поряд з ним) є суттєвим фактором, що впливає на рівень продуктивності праці. Частина працівників досліджуваних торговельних підприємств, як правило, користуються: їдальнями та кафетеріями, що розташовані на території їх установ; обладнаними місцями прийому їжі; доставкою гарячої їжі безпосередньо на підприємство. Працівники решти підприємств користуються послугами відкритої загальної мережі підприємств ресторанного господарства.

У складі колективів торговельних підприємств переважають жінки. Потенційне зниження якості роботи жінок, які мають дітей, стимулює керівництво торговельного

підприємства до впровадження програм з догляду за дітьми. Результати опитування виявили, що лише три з досліджених торговельних підприємств (ЗАТ «Золота осінь», ЗАТ «Відрадный» і ТОВ «ІМІ») виділяють кошти на часткову оплату для працівників вартості послуг дитячого садка. Основна причина такого стану речей полягає в тому, що далеко не кожне торговельне підприємство має фінансову можливість взяти на себе значні (додаткові) витрати на часткову оплату для працівників вартості послуг дитячого садка, а ті, що мають таку можливість, є підприємствами зі стабільно-високими доходами.

Для отримання більш повної інформації щодо заданої проблематики, ми провели анкетування управлінського, торговельно-обслуговуючого та допоміжного персоналу тих же двадцяти шести досліджуваних торговельних підприємств з метою визначення частки респондентів, що віддали перевагу окремим, найбільш значущим, на їх погляд, видам соціальних пільг або допомоги. Ми відіслали чотириста п'ятдесят шість анкет, з яких повернулося чотириста. Результати опрацювання анкет наведено в таблиці 2.

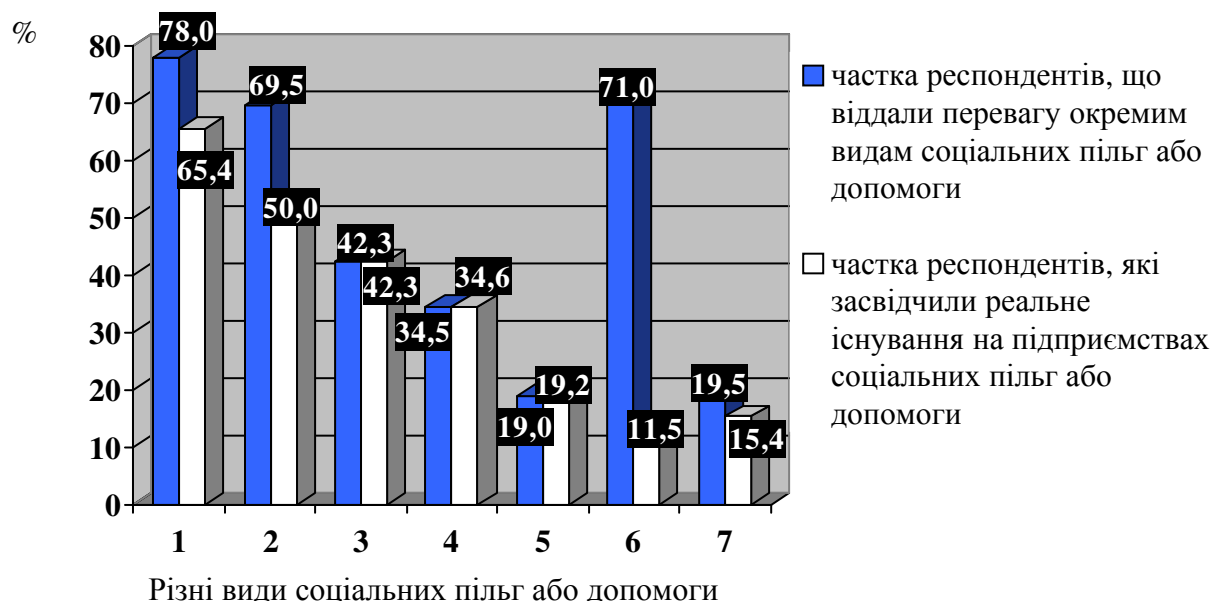
Таблиця 2 – Розподіл відповідей респондентів, які віддали перевагу окремим видам соціальних пільг або допомоги

Категорія працівників	Види соціальних пільг або допомоги							Усього:
	Право вибору вільного графіка роботи	Розподіл частки прибутку у вигляді премій	Можливість працювати неповний робочий день	Соціальне страхування *	Організація харчування на підприємстві	Часткова оплата дитячого садка для дітей працівників підприємства	Інші види соціальних пільг і допомоги	
1. Управлінський персонал (82 особи):								
- кількість виборів	54	42	23	17	13	12	10	171
- питома вага, %	65,9	51,2	28,0	20,7	15,9	14,6	12,2	x
- ранг	1	2	3	4	5	6	7	x
2. Торговельно-обслуговуючий персонал (325 осіб):								
- кількість виборів	211	193	121	103	49	217	52	946
- питома вага, %	64,9	59,4	37,2	31,7	15,1	66,8	16,0	x
- ранг	2	3	4	5	7	1	6	x
3. Допоміжний персонал (83 особи):								
- кількість виборів	47	43	25	18	14	55	16	202
- питома вага, %	56,6	51,8	30,1	21,7	16,9	66,3	19,3	x
- ранг	2	3	4	5	7	1	6	x
4. Всього працівників (400 осіб):								
- кількість виборів	312	278	169	138	76	284	78	1319
- питома вага, %	78,0	69,5	42,3	34,5	19,0	71,0	19,5	x
- ранг	1	2	4	5	7	3	6	x

* – У т.ч. страхування життя, страхування на випадок тимчасової і постійної непрацездатності та медичне страхування.

Персонал підприємств у цілому віддає перевагу наявності права вільного вибору початку та закінчення робочого дня (дана пільга дозволяє планувати час з урахуванням власних інтересів). Відповідно, найменш значимим для працівників видом соціальних пільг є організація харчування на підприємстві.

Для отримання більш повних результатів ми здійснили порівняння характеристики питомої ваги бажаної (за результатами опитування всіх працівників) та реально існуючої (за результатами опитування керівників) частки соціальних пільг або допомоги, що склалася на торговельних підприємствах (рисунок 2).



Де:

- 1 – право вибору вільного графіка роботи;
- 2 – розподіл частки прибутку у вигляді премій;
- 3 – можливість працювати неповний робочий день;
- 4 – соціальне страхування (страхування життя, страхування на випадок тимчасової і постійної непрацездатності, медичне страхування);
- 5 – організація харчування на підприємстві;
- 6 – часткова оплата дитячого садка для дітей працівників підприємства;
- 7 – інші види соціальних пільг і допомоги.

Рисунок 2 – Порівняльна характеристика питомої ваги виборів бажаної та реально існуючої частки соціальних пільг або допомоги на досліджуваних торговельних підприємствах

Розбіжність між реально існуючим станом справ і бажаним спостерігається за всіма запропонованими видами соціальних пільг або допомоги, але якщо стосовно права вибору вільного графіка роботи, розподілу частки прибутку у вигляді премій та інших видів соціальних пільг і допомоги коливання між реально існуючими та бажаними видами соціальної допомоги склало відповідно -12,6 % (65,4 – 78,0), -19,5 % (50 – 69,5) та -4,1 % (15,4 – 19,5), то стосовно часткової оплати дитячого садка для дітей працівників підприємства таке відхилення становить -59,5 % (11,5 – 71,0), що свідчить про велику зацікавленість працівників торговельних підприємств у такій складовій соціальних програм. У свою чергу, щодо соціального страхування (в т.ч. страхування життя, страхування на випадок тимчасової і постійної непрацездатності та медичного

страхування), організації харчування на підприємстві відхилення складо 0,1 % (34,6 – 34,5) та 0,2 % (19,2 – 19,0) а щодо можливості працювати неповний робочий день коливання відсутнє (42,3 – 42,3).

Можна вважати, що працівники задоволені тими видами соціальних пільг або допомоги, що надають їм торговельні підприємства, а саме: правом вибору вільного графіка роботи; розподілом частки прибутку у вигляді премій. І відчувають особливу нестачу в такій складовій соціальних програм, як часткова оплата дитячого садка для дітей працівників підприємства. Така обставина може зменшити довіру підлеглих до керівників і негативним чином вплинути на мікроклімат у колективі тощо. Тому керівництву торговельного підприємства потрібно наблизити реально існуючі та бажані види соціальних пільг і допомоги один до одного, що може збільшити довіру підлеглих до керівників, яка у свою чергу, безпосередньо впливає на збільшення або зменшення вартості соціального капіталу торговельного підприємства.

Аналіз зарубіжної літератури із цієї проблематики [1-3, 6] свідчить про те, що деякі закордонні торговельні підприємства поєднують зусилля з організації дитячих центрів. Витрати таких центрів покриваються спільно – працедавцями та найманими працівниками. Внески, що виплачуються батьками, залежать від віку дитини, забезпечення її харчуванням, тривалості перебування в центрі. Усе більше торговельних підприємств у країнах з розвиненою ринковою економікою надають своїм працівникам фінансову та соціальну допомогу на догляд за батьками літнього віку [6, с.74].

На наш погляд, масштаби соціальних програм і ступінь охоплення ними працівників залежать у першу чергу, від можливостей фінансового, матеріально-технічного, організаційного забезпечення торговельного підприємства. Особливість сучасних соціальних програм на рівні торговельного підприємства – це їхній вільний вибір. Якщо раніше працівникам пропонувався набір спеціальних пільг і послуг у «пакеті», заздалегідь сформованому, то останнім часом такі «пакети» витісняються гнучкими програмами, що надають працівникам свободу вибору тих або інших виплат, послуг залежно від їх стану здоров'я, інтересів і сімейного стану.

Досвід розвитку соціальної сфери на торговельних підприємствах показує, що необхідно створити систему інформаційного забезпечення соціального управління, основними завданнями якої будуть: визначення сімей і окремих осіб, які потребують матеріальної, соціально-психологічної та іншої допомоги; організація підтримки у вирішенні проблем поєднання виробничого й особистого життя, виховання дітей, догляду за батьками літнього віку; надання консультування (юридичної, психологічної, педагогічної); організація та координація роботи в напрямку соціальної реабілітації працівників. Акумуляція таких даних сприятиме, на наш погляд, наданню своєчасної допомоги працівникам, більш ефективному соціальному розвитку на основі фінансових, матеріально-технічних та інших ресурсів, а також проведенню досліджень, які дозволять оцінювати ефективність проведених заходів і прогнозувати структурний попит на різні види соціальних пільг або допомоги. Соціальні програми приватного бізнесу в кінцевому підсумку дозволять зменшити тиск на держбюджет і сприяють удосконалюванню структури соціального забезпечення на рівні підприємств. Поряд з особами, які працюють, такими програмами охоплені ще й пенсіонери, а також батьки літнього віку та діти працівників. Соціальні послуги, які надаються працівникам великих торговельних підприємств і їхніх об'єднань, поширюються і на райони концентрованого проживання працівників цих підприємств. У ряді випадків торговельні підприємства об'єднують свої зусилля з метою надання таких послуг.

Узагальнюючи, зазначимо, що у поданій статті ми описали ознаки соціальних програм і сформулювали диференційовані визначення соціальних пільг і різних видів соціальної допомоги. Визначили етапи впровадження соціальних програм на рівні тор-

говельного підприємства, а саме: визначення переліку пільг і послуг; проведення анкетування працівників з метою виявлення видів програм, яким вони віддають перевагу; роз'яснення учасникам програм особливостей функціонування системи соціальних пільг або допомоги. Було досліджено також як реально існуючі (за результатами опитування керівників) так і бажані (за результатами опитування всіх працівників) види соціальних пільг і різні види соціальної допомоги на рівні торговельного підприємства.

Перспективним видається подальше дослідження щодо оцінювання внеску соціальних пільг і різних видів соціальної допомоги у формування соціального капіталу торговельних підприємств.

Список літератури

1. Корпоративная социальная ответственность : общественные ожидания / Под ред. С.Е. Литовченко, М.И. Корсакова. – М. : Ассоциация менеджеров, 2003. – 100 с.
2. Социальная ответственность бизнеса : актуальная повестка / Под ред.: С.Е. Литовченко, М.И. Корсакова. – М. : Ассоциация менеджеров, 2003. – 208 с.
3. Коновалова Л.Н. Управление социальными программами компании / Л.Н. Коновалова, М.И. Корсаков, В.Н. Якимец; под ред. С.Е. Литовченко. – М. : Ассоциация менеджеров, 2003. – 148 с.
4. Программа «Экономическая и социальная политика» / Сост. А.В. Клименко. – М. : ТЕИС, 2001. – 314 с.
5. Социальные программы в МГТУ им. Н.Э. Баумана : сб. ст. – М. : Изд-во Москов. гос. техн. ун-та, 2000. – 150 с.
6. Шлихтер А.А. Государственные социальные программы и местные органы власти США. – М. : ООД ИМЭМО РАН, 1996. – 81 с.