

Ю. І. БІЛЕНКО

ОСНОВНІ ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ПЛАНУВАННЯ НА ПОЛІГРАФІЧНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

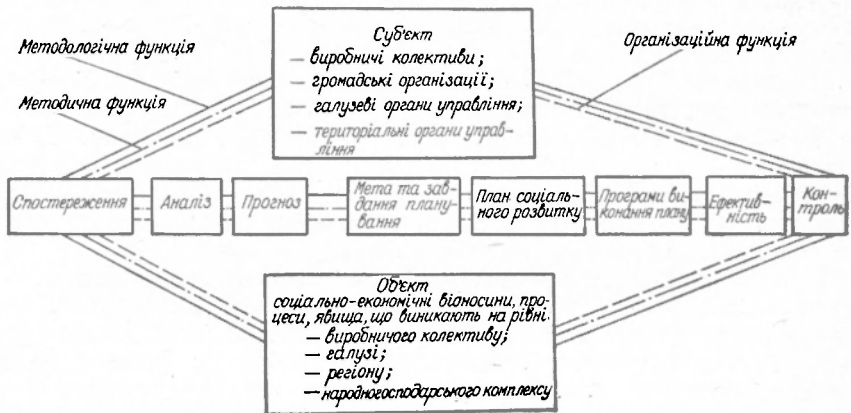
Аналіз плану економічного і соціального розвитку республіканського виробничого об'єднання «Поліграфкнига» на 1981—1985 рр. свідчить, що існує ряд нерозв'язаних проблем як у методологічному, так і методичному організаційному забезпеченні планування соціального розвитку на поліграфічних підприємствах.

Практика свідчить, що соціальне планування на більшості підприємств об'єднання розглядається тільки як складання плану соціального й економічного розвитку на п'ятирічку. А це негативно впливає на ефективність планування, принижує і формалізує його роль в економічному та соціальному розвитку колективу. Необхідно виходити з того, що соціально-економічне планування — це науково обгрунтована і цілеспрямована, багатофункціональна та неперервна діяльність по розвитку економічних і соціальних відносин, процесів, явищ. Реалізується ця діяльність у виробничому колективі і з його активною участю на основі неухильного впровадження досягнень науково-технічного прогресу з метою оптимального функціонування економічної і технічної бази підприємства, створення економічних і соціальних умов для гармонійного, всебічного розвитку кожного працівника.

Реалізація цих положень можлива, на наш погляд, тільки з огляду на представлення соціального планування як єдиної цілісної системи з функціями або функціональними ланками взаємодії змісту і форми планування: методологічною, методичною і організаційною. Система планування включає такі компоненти або послідовні стадії: спостереження, аналіз, прогноз, мета та завдання планування, план, програми виконання плану, контроль,

ефективність. Вони створюють основу концептуальної моделі соціального планування (див. рисунок), на полюсах якої розміщені об'єкт і суб'єкт. Така модель надає цілісності, гнучкості та мобільності процесу планування соціального розвитку, дає змогу ефективно стикувати його на територіальному та галузевому рівнях.

Методологічну функцію можна зобразити у вигляді послідовної ланки: закономірності, закони, принципи, підходи. Ми зупинимось на компонентах, що входять у методичну й організаційну функцію і шляхах їх удосконалення.



Блок-схема концептуальної моделі організації соціального планування.

Методична функція має на меті створення комплексного методичного забезпечення кожному компоненту, стадії соціального планування, зокрема методів проведення спостереження й аналізу стану, а також прогнозування розвитку об'єкта, суб'єкта і процесу планової діяльності, способів визначення мети та завдань, а на цій основі побудова структури плану соціального розвитку і комплексу заходів, об'єднаних у програми його реалізації, методик проведення контролю та розрахунку ефективності планових дій. Розглянемо їх з точки зору існуючих проблем.

Плановий процес починається зі збору фактичних даних. Оскільки соціальне планування охоплює об'єктивне та суб'єктивне у виробничому колективі, необхідно враховувати не тільки інформацію, що міститься в офіційній статистиці, а також суб'єктивні оцінки працівниками соціально-економічних процесів, ступені задоволення їх потреб у трудовій, громадсько-політичній, культурній діяльності. На початку п'ятирічки слід проводити суцільні анкетні опитування, а в ході виконання плану — вибіркові з окремих соціальних проблем. На групі харківських підприємств проведено соціологічне дослідження «Роль майстра як організатора трудового процесу в сфері матеріального виробництва та виховання робітників». Ефективно вплинуло на пошкваллення соціального планування створення на Головному підприємстві «Служби

хорошого настрою». У кожному цеху висять спеціальні скриньки, в які кожний працівник може у письмовій формі внести пропозиції щодо поліпшення виробництва, умов праці, побутових умов. Щотижня в єдиний політдень керівники, головні спеціалісти по заводському радіо дають відповіді про виконання пропозицій працівників. Таку службу необхідно створити на кожному підприємстві об'єднання.

Інформацію підприємства необхідно доповнювати інформацією про соціальні процеси, які відбуваються на рівні регіону та галузі, особливо з питань соціально-демографічної і професійно-кваліфікаційної структури, житлового будівництва, транспорту, а також перспективної галузевої науково-технічної і соціально-економічної політики.

З допомогою аналізу зібраної соціально-економічної інформації необхідно знайти конкретні фактори впливу соціального розвитку на техніко-економічні показники підприємства, і навпаки. Без виявлення цього зв'язку в кількісному виразі не можна подолати пасивності, недовір'я у ставленні до соціального планування економічних і технічних служб. Застосування математичних методів розширить можливості вивчення такого зв'язку.

Прогнозування соціальних процесів повинно спиратися на застосування методів пошукового, нормативного, а також організаційного прогнозу. У змістовому плані необхідно враховувати дані науково-технічного й економічного прогнозів. Організаційний прогноз розглядає організаційні фактори, засоби досягнення соціальних показників залежно від різних економічних і технічних умов.

Головне завдання методичної функції — визначення змісту та структури плану соціального розвитку колективу підприємства, який охоплює широкий спектр людського фактора виробництва. Наприклад, у плані економічного та соціального розвитку РВО «Поліграфкнига» на 1981—1985 рр. з належною повнотою відображено розвиток соціально-демографічного складу працівників, удосконалення кваліфікаційної структури робітників, підвищення загальної та спеціальної освіти працівників, основні заходи щодо вдосконалення соціальної структури колективу, поліпшення умов і охорони праці, зміцнення здоров'я трудящих, удосконалення оплати і стимулювання праці, поліпшення соціально-культурних і житлово-побутових умов працівників і членів їх сімей, комуністичне виховання та участь працівників в управлінні виробництвом.

При такій різноманітності напрямків соціального планування вони все ще не взаємопов'язані. Наприклад, підвищення кваліфікації не дає змоги різко скоротити мало- і некваліфікованих робітників. Тому для цього необхідно, по-перше, тісно пов'язати цей процес з впровадженням досягнень науково-технічного прогресу, особливо у палітурно-брошурувальному виробництві; по-друге, для обліку ефективності підвищення кваліфікації ввести карточку «Соціальні переміщення працівника», в якій зростання освіти, кваліфікації пов'язати з показниками трудової діяльності (запов-

нювати такі карточки рекомендується раз у квартал). Досить ефективно на поліграфічних підприємствах, де понад 31% становлять висококваліфіковані робітники, ввести кабінети профвідбору та профадаптації. На Головному підприємстві в 1975—1977 рр. така робота проводилась серед складальників. Таку роботу потрібно відновити і розширити на друкарів всіх видів друку.

Необхідно також враховувати інтереси і потреби жінок, які на поліграфічних підприємствах становлять 2/3 всього складу.

План соціального розвитку повинен достатньо чітко враховувати соціальні наслідки НТП, що дасть змогу в короткі строки вийти на проектну потужність. На жаль, у плані соціального розвитку книжкової фабрики «Жовтень» на 1981—1985 рр. соціальні зміни внаслідок реконструкції не передбачались.

На наш погляд, показники трудової активності, участь в раціоналізації необхідно пов'язати з поділом працівників на соціально-демографічні та професійно-кваліфікаційні групи по видах виробництв, структурних підрозділах.

З метою дальшої демократизації управління на підприємствах і в зв'язку з високим професійним і культурно-освітнім рівнем ІТР і робітників у поліграфії доцільно ввести виборність посад бригадира, майстра, начальника дільниці, відділу.

Дієвість соціального плану підвищиться при використанні поряд з традиційними стандартами з техніки безпеки та промсанітарії, нормативів кваліфікаційного рівня, трудової і соціальної активності працівників, визначених з показників передових підприємств галузі.

Мобільність соціального планування, врахування у ньому особливостей кожного підприємства можливо досягнути лише з допомогою комплексних програм. Наприклад, «Оптимізація трудової діяльності жінок», «Житлове будівництво», «Побут» і цілий ряд інших, що відображають основні соціальні проблеми поліграфічного підприємства.

Для підвищення ефективності соціального планування і його контролю необхідно щорічно заповнювати соціальний паспорт колективу підприємства, розроблений Держкомвидавом СРСР.

Організаційно-забезпечуючу діяльність з соціального планування можна представити у вигляді функції, яка складається з таких компонентів: організаційні структури управління підприємством, що здійснюють соціальне планування, підбір і розстановка керівних кадрів, встановлення функціональних обов'язків кадрів з соціального планування, розробка процедур складання та реалізації плану, організаційні форми стимулювання і соціалістичного змагання за успішне здійснення соціального планування.

Ефективну дію цієї системи забезпечить чітка організація соціально-інформаційної діяльності, що можна досягнути включенням в діючі на підприємствах АСУ «Кадри» підсистеми «Соціальний розвиток». Важливо зазначити, що заходи соціального планування вимагають чіткого механізму матеріально-фінансового забезпечення.

Визначені шляхи вдосконалення організації планування соціального розвитку дають змогу перетворити структуру плану з простої сукупності в систему важелів, показників, нормативів, які комплексно описують і вирішують проблеми, протиріччя соціальної організації поліграфічних підприємств.

The article deals with the progressive methods of perfection of social planning at the printing enterprises. The problem is viewed both in theoretical and applied aspects.

Common conception model of organization of social development planning is elaborated. The main attention is paid to perfection of methodical and organizational problems of social planning at the printing enterprises.

Стаття надійшла до редколегії 11. 04. 85
