

*Жалдак Г.П., аспірант
Національний технічний університет України «КПІ»
м. Київ, Україна*

АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНИХ ІННОВАЦІЙ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Тенденції розвитку інноваційної діяльності підприємств машинобудування характеризуються диспропорційністю та нестабільністю, неузгодженням балансу соціального й економічного розвитку. У контексті існуючих соціально-економічних трансформацій розвитку відбувається перенесення критеріїв ефективності економічної діяльності у сферу соціальної діяльності. Вона займає все більш вагомі позиції у стратегічних пріоритетах розвитку економіки. Необхідність посилення соціальної орієнтації машинобудівних підприємств актуалізує питання виявлення основних аспектів розвитку соціальних інновацій на підприємствах машинобудування.

Ще у 1919 році Г. Фордом було усвідомлено усю важливість розвитку соціальних інновацій у машинобудуванні. Тоді компанія Ford Motor вперше почала впроваджувати соціальні інновації, витратити частину прибутку на покращення умов праці та якості життя працівників. Не зважаючи на наявність критики у бік соціальних інновацій, криза 2008 року підтвердила їх стійкість. Зараз покращення якості життя стало глобальним трендом. Відповідно і відношення до соціальних інновацій змінились. Власники підприємств не прямолінійно відносяться до способів отримання прибутків, вагомого значення для підприємств машинобудування набуває концепція сталого розвитку. Стало усвідомленим, що для довготермінового існування і постійного отримання прибутків необхідним є турбота про суспільство. Відбувається переоцінення ролі бізнесу з боку суспільства: він розглядається як активний учасник у вирішенні соціальних проблем. Фізично важка, шкідлива для здоров'я, монотонна праця витісняється висококваліфікованою, де правилом стає творча діяльність, з високим рівнем розвитку техніки, технології, що безпосередньо характеризує рівень розвитку всього суспільства. Прогресивний соціальний розвиток визначається як процес, що веде до підвищення відповідальності за результати колективної праці, росту продуктивності праці, скорочення витрат робочого часу, забезпечує додатковий економічний ефект виступає ефективним джерелом економічного розвитку машинобудівних підприємств. Результати соціальної діагностики машинобудівних підприємств, дозволили зробити висновок, що для ефективного розвитку соціальних на машинобудівних підприємствах керівництву необхідно звернути увагу на:

1. Розвиток освіти та науки. Для модернізації підприємств необхідні кадри світового рівня, а отже підприємствам, як заінтересованим сторонам, необхідно підтримувати професійну освіту, сприяти появі у країні

висококваліфікованих кадрів. Ще одна проблема, яка з цим тісно пов'язана – падіння престижу технічних професій, прямою задачею кожного промислового підприємства є повернення престижу компаній

2. Необхідність розвитку корпоративно соціальної відповідальності. Важливим соціальним чинником формування інноваційного суспільства є забезпечення соціальної відповідальності бізнесу. Як зазначено у Звіті про розвиток соціальної відповідальності бізнесу в Україні, підготовленого Українською маркетинговою групою для Офісу координатора системи ООН в Україні [1], соціальна відповідальність бізнесу є одним з ключових факторів для побудови ефективного діалогу між урядом, бізнесом і громадянським суспільством. Ступінь розвитку соціальної відповідальності бізнесу відображає рівень партнерства між компаніями, урядовими структурами та головними дійовими особами громадянського суспільства під час вирішення соціальних проблем та інноваційного розвитку суспільства в цілому. Згідно з визначенням Форуму соціально відповідального бізнесу України, соціальна відповідальність бізнесу - відповідальне ставлення будь-якої компанії до свого продукту або послуги, до споживачів, працівників, партнерів. Це активна соціальна позиція компанії, яка полягає у гармонійному співіснуванні, взаємодії та постійному діалозі із суспільством, участь у вирішенні гострих соціальних проблем [2]. Проведене IBM Institute for Business Value опитування 250 лідерів світового бізнесу показав, що більш ніж 2/3 (68%) всесвітньо відомих компаній розглядають корпоративну соціальну діяльність як нове джерело доходів, а майже 54% респондентів впевнені, що корпоративна соціальна діяльність сприяє отриманню нових конкурентних переваг компанії на ринку [3].

3. Забезпечення працівників належними умовами праці, вдосконалення системи охорони здоров'я, оплати праці (матеріальне та моральне стимулювання), реалізація ініціатив по розвитку соціального капіталу, підвищення продуктивності праці. Причина низької продуктивності – ймовірний компенсаційний опортунізм з боку найманих працівників як відповідь на занижені стандарти оплати й погані умови праці в цілому.

4. Розвиток соціальної інфраструктури (особливо відомчої, що знаходиться на балансі машинобудівних підприємств). Соціальна інфраструктура являє собою комплекс закладів, установ, підприємств сфери послуг та сфери господарства, що виконують специфічні суспільні функції, безпосередньо спрямовані на задоволення особистих, матеріальних і духовних потреб людей з метою підвищення їх життєвого рівня. Розвиток соціальної інфраструктури належить до найважливіших факторів, що визначають кількісні та якісні параметри соціальних процесів. Соціальна інфраструктура відіграє значну роль у формуванні умов відтворення населення, його фізичного й інтелектуального розвитку, забезпеченні належного рівня та якості життя людей.

Література

1. Звіт про розвиток соціальної відповідальності бізнесу в Україні [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.un.org.ua/files/SURVEY_UKR.pdf.

2. Attaining Sustainable Growth Through Corporate Social Responsibility. IBM Institute for Business Value, 2008. - Р. 3. - С. 3-24.

3. Куліш А. Соціальна відповідальність бізнесу в банківській сфері у запитаннях і відповідях / А. Куліш. - К., 2008. - 80 с.



*Зелена М. І., асистент кафедри управління персоналом та економіки праці
Мамчур О.І., Кобилянко Т.В., студенти
Хмельницький національний університет
м. Хмельницький, Україна*

ЗАХОДИ ЗАПОБІГАННЯ ВТОМИ У ПРАЦІВНИКІВ

Проблема профілактики втоми є особливо актуальною, адже необхідність прискореної переробки інформації, напружений графік роботи, скорочення часу на спілкування з рідними, збільшення відповідальності, загострення конкуренції, постійні стреси інтенсивно впливають на професійну діяльність працівників, що вимагає від них значних фізіологічних та психологічних зусиль. На успіх діяльності особливо впливає стан людини. Будь-який вид діяльності викликає втому, що призводить до погіршення кількісних та якісних показників роботи. Саме тому виникає необхідність обґрунтувати основні заходи, спрямовані на запобігання втоми у працівників.

Виробнича втома як наслідок впливу на організм працівника трудових навантажень і умов виробничого середовища, з одного боку, відіграє захисну роль, а з іншого – стимулює відновлювальні процеси і підвищення працездатності. Тому заходи по боротьбі з втомою спрямовуються на:

- віддалення розвитку втоми в часі;
- недопущення глибоких стадій втоми і перевтоми працівників;
- прискорення відновлення сил і працездатності [1].

Комплекс заходів профілактики втоми включає у себе такі компоненти:

1. Комфортне робоче місце. Потрібно обладнати все так, щоб робоче місце не сприяло ще більшій втомі: зручно розташувати меблі, відрегулювати спинку крісла, обрати максимально комфортний стіл [2]. Залежно від росту людини висота стола при звичайній роботі сидячи має становити 700-750 мм. Створити умови для роботи сидячи, якщо є можливість, бо у такому разі продуктивність праці збільшиться на 5-10 % порівняно з роботою стоячи. Найбільш зручними стільцями для роботи сидячи вважаються поворотні стільці із сидінням, опорою для рук та спинкою, які регулюються. Від меблів на робочому місці залежить настрій і продуктивність праці робітників [3]. Робоче місце не повинно створювати труднощі.