

**Практична значущість.** Рекомендації роботи можуть бути успішно застосовані ССП для отримання нових та утримання вже існуючих замовників.

**Ключові слова:** суднобудівні підприємства, судноремонтні підприємства, маркетинг, продаж, промисловість, комунікаційна політика.

**Objective.** The objective of this article is a study of the basic elements of marketing communications policy in the context of the enterprises of the ship repair and shipbuilding industry. Practical purpose of this article is to provide recommendations to the marketing departments of the shipyards to ensure full loading of production sector and sales growth.

**Methods.** During the preparation of the materials, there were used: methods of analysis (for details of the conceptual framework regarding the treatment of marketing communications policy), expert assessments (for the diagnosis of the level of perception of the marketing tools of promotion of the goods), and research (to determine the best ways of selling of production of the enterprise).

**Results.** Following the studies there were found recommendations for the effective use of the basic elements of complex of the marketing communications by sales and marketing departments of the shipbuilding and ship repair enterprises (SSE).

**Scientific novelty.** Expansion and addition to the existing approaches of the implementation of the policy of the marketing communications at the enterprises of shipbuilding and ship repair clusters.

**Practical value.** The recommendations of this work can be used by SSE to get new customers and keep closer existent ones.

**Key words:** shipbuilding companies, ship repair enterprises, marketing, sales, industry, communication policy.

Рекомендовано до публікації д-ром екон. наук, проф. Азарян О.М. Дата надходження рукопису 04.07.2013 р.

УДК 331.526 (477)

Ганна Руденок, канд. екон. наук, доц.

Донбаська національна академія будівництва і архітектури, м. Макіївка, Україна,  
e-mail: anna\_rudenok@mail.ru

## ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Hanna Rudenok, Cand. Sc. (Econ.),  
Assoc. Prof.

Donbas National Academy of Civil Engineering  
and Architecture, Makeyevka, Ukraine,  
e-mail: anna\_rudenok@mail.ru

## FEATURES OF SOCIAL DEVELOPMENT OF LABOR COLLECTIVES TRADING COMPANIES

**Мета.** Мета статті полягає у виявленні особливостей соціального розвитку трудового колективу торговельного підприємства, що включають підвищення економічного інтересу робітників торговельного підприємства щодо високопродуктивної праці, передбача-

ють формування окладної системи оплати праці та забезпечення науково обґрунтованої її напруженості за умови позитивного соціально-психологічного клімату в трудовому колективі.

**Методика.** У процесі дослідження використано: методи індукції і дедукції, аналізу і синтезу (для узагальнення наукової думки та уточнення сутності і змісту понять «розвиток», «соціальний розвиток», «соціальний розвиток підприємства», «соціальний розвиток трудового колективу», «соціальний пакет підприємства»); анкетне обстеження (для дослідження соціального пакета торговельних підприємств).

**Результати.** На підставі проведеного дослідження встановлено відмінності між поняттями «соціальний розвиток підприємства» та «соціальний розвиток трудового колективу». Визначено складові соціального пакета торговельних підприємств і чинники, що впливають на соціальний розвиток трудового колективу підприємства.

**Наукова новизна.** Удосконалено науково-методичний підхід до підвищення економічного інтересу робітників торговельного підприємства щодо високопродуктивної праці, який, на відміну від існуючих, передбачає формування окладної системи оплати праці та забезпечення науково обґрунтованої її напруженості за умови позитивного соціально-психологічного клімату в трудовому колективі.

**Практична значущість.** Отримані результати спрямовані на забезпечення гідних умов розвитку трудового колективу підприємств торгівлі, які здатні активізувати діяльність працівників.

**Ключові слова:** розвиток, соціальний розвиток, соціальний розвиток трудового колективу підприємства, соціальний розвиток підприємства, соціальний пакет підприємства.

**Постановка проблеми.** Сутність усіх процесів в економічних системах постійно змінюється, уточнюються причинно-наслідкові зв'язки між ними та зовнішнім середовищем. Ці процеси залежать як від ступеня зрілості суспільних відносин, так і від активного впливу на формування економічного механізму. Такий взаємний вплив становить рушійну силу еволюційного розвитку, і лише економічні катаклізми призводять до порушення поступовості в розвитку економіки, що спричинює позитивні або негативні стрибки у розвитку.

Одним із таких процесів є розвиток підприємства в умовах нестабільного зовнішнього середовища на основі упередження негативного впливу від зміни умов його функціонування. Сутність цієї ідеї полягає в тому, що відомі принципи роботи адміністративного персоналу, які передбачають лише спостереження і контроль як важливі засоби управління, обмежують можливості впливу на об'єкт.

Для успішного функціонування в умовах ринкової економіки торговельним підприємствам необхідно обирати такий тип економічної поведінки, який дозволяв би їм адаптуватися до динамічних умов зовнішнього середовища, що певним чином відображається на соціальній політиці підприємства і, як наслідок, на його соціальному розвитку. При цьому особливу роль відіграє застосування ефективних методів управління працею, які б забезпечували зацікавленість працівників у високопродуктивній праці і поліпшенні кінцевих результатів діяльності підприємства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У економічній літературі вивчення проблем, пов'язаних із розвитком, зокрема соціальним розвитком трудових колективів, свідчить про гостроту, неоднозначність підходів, різноманітність думок щодо їхнього вирішення [1-17]. Автори публікацій розглядають со-

ціальний розвиток через призму змін у соціальній сфері, залишаючи поза увагою саме напрямки соціального розвитку, соціальні проблеми трудового колективу та механізм впливу на ці проблеми.

**Метою цієї статті** є виявлення особливостей соціального розвитку трудового колективу торговельного підприємства, що включають підвищення економічного інтересу робітників торговельного підприємства щодо високопродуктивної праці, передбачають формування окладної системи оплати праці та забезпечення науково обґрунтованої її напруженості за умови позитивного соціально-психологічного клімату в трудовому колективі.

**Виклад основного матеріалу досліджень.** У літературі існує безліч трактувань поняття «розвиток». Відповідно до Великої радянської енциклопедії розвиток являє собою незворотну, спрямовану, закономірну зміну матеріальних та ідеальних об'єктів [1]. Таким чином, тільки одночасна наявність вказаних властивостей дає можливість виокремити процеси розвитку серед інших змін.

І. Новік вважає, що під розвитком слід розуміти «процес, систему вибору в ході можливих альтернатив» [2]. На думку Д. Гвишиані, розвиток – це система із притаманними їй характерними властивостями, елементами [3]. С.І. Ожегов пропонує визначати розвиток як процес переходу з одного стану в інший, більш досконалий, перехід від старого якісного стану до нового, від простого до складного, від нижчого до вищого [4]. Отже, саме в процесі розвитку формуються нові якості об'єкта, що передбачають зміну складу або структури останнього, тобто виникнення, трансформацію або зникнення його елементів або зв'язків між ними. Будь-який розвиток здійснюється в реальному часі та лише час виявляє його спрямованість.

Таким чином, можна виділити значущі властивості процесу розвитку:

- 1) незворотність, тобто неможливість забезпечення ретроспективності подій щодо зміни соціальних параметрів, соціальних характеристик;
- 2) закономірність – відповідність певним законам зміни характеристик;
- 3) спрямованість, тобто взаємопов'язаність внутрішніх спонукань щодо орієнтації в соціальному просторі й часі.

Цими властивостями характеризується і соціальний розвиток. У той же час йому притаманні і окремі специфічні особливості, визначення яких потребує встановлення сутності цієї категорії.

В економічній літературі вивчення проблем, пов'язаних із соціальним розвитком, свідчить про гостроту, неоднозначність підходів, різноманітність думок щодо їхнього вирішення. Г.В. Щокін під соціальним розвитком розуміє всю сукупність економічних, політичних, соціальних, духовних процесів, що розгортаються в суспільстві (в широкому розумінні), та розвиток соціальної сфери або сфери соціальних відносин за законами, які властиві їй (у вузькому розумінні) [5]. Так, соціальна сфера являє собою сферу наявних у суспільстві взаємовідносин соціальних груп, в тому числі класів, професійних і соціально-демографічних верств [5-6]. Деякі автори ототожнюють поняття соціальна сфера та соціальна інфраструктура, в той час як соціальна сфера є елементом соціальної інфраструктури. Разом з тим розгляд соціального розвитку тільки з позицій перетворення є не зовсім доцільним.

Існують і інші визначення цього поняття, наприклад, як видозміни соціальної структури організації: «соціальний розвиток – це зміна, в результаті якої збільшується економічна продуктивність і процвітання, а також з'являються нові, більш складні форми соціальної структури організації» [7], під якою розуміють будову, що визначається складом і сполученням в ній різних соціальних груп [8].

Згідно з [9], соціальний розвиток – це процес, у ході якого відбуваються істотні кількісні і якісні зміни в соціальній сфері суспільного життя або окремих її компонентів: соціальних відносин, соціальних інститутів, соціально-групових і соціально-організаційних структур і т.д. Безперечно, зазначені зміни є певним відображенням розвитку соціальних процесів різних рівнів. У той же час не усі зміни в соціальних явищах можна вважати їхнім розвитком, а лише такі, «...за яких одні соціальні явища замінюються явищами більш високого рівня або переходять на більш високі (за об'єктивними критеріями соціального прогресу) ступені свого стану (прогресивний розвиток) або, навпаки, замінюються явищами, переходять на ступені більш низького рівня (регресивний розвиток). Таким чином, соціальний розвиток здійснюється шляхом еволюції, коли відбувається поступове відмирання старих елементів певної соціальної системи і їх витіснення новими елементами, що поступово накопичуються» [10-12].

Т.В. Галіцина соціальний розвиток визначає системою взаємин між соціальними групами, державними органами й іншими суб'єктами соціальної політики, націленої, головним чином, на поліпшення якості життя населення та розвиток волі людини [13]. Такі взаємини в економічній літературі визначаються і як несуперечливі, і як такі, що мають конфліктний характер.

На думку К. Маркса, джерелом соціального розвитку є протиріччя та конфлікти, які носять постійний характер і охоплюють соціальну систему в цілому та її елементи [6]. У результаті подолання протиріч з приводу розподілу соціально-економічного продукту суспільства відбувається незворотний, спрямований, закономірний розвиток соціальних параметрів, відповідних об'єктів трудового колективу підприємства, регіону або держави.

Таким чином, соціальному розвитку, окрім виділених властивостей, притаманні такі:

1. Циклічність як наслідок того, що соціальні конфлікти в суспільстві ніколи не припиняються: вони або затухають, або загострюються.
2. Зміна якісних і кількісних характеристик соціальних процесів.

Зауважимо, що процес соціального розвитку характерний як для трудового колективу, так і для суб'єкта господарювання в цілому. Однак не слід ототожнювати поняття «соціальний розвиток підприємства» та «соціальний розвиток трудового колективу», оскільки як за природою виникнення соціального конфлікту, що надає поштовх соціальному розвитку, так і за інструментами реагування на бажані і небажані процеси перетворень ці процеси суттєво різняться.

Так, соціальний розвиток підприємства може характеризуватися: 1) «як процес поліпшення умов соціального середовища на підприємстві, який дозволяє укріпити зацікавленість його працівників у результатах праці для підвищення продуктивності останньої та забезпечення ефективності виробництва»

[14]; 2) як «зміни на краще у його соціальному середовищі – в тих матеріальних, суспільних і духовно-моральних умовах, у яких працівники організації працюють, разом з сім'ями живуть та в яких відбувається розподіл і споживання благ, складаються об'єктивні зв'язки між особистостями, знаходять вираження їх морально-етичні цінності» [9; 15].

Соціальний розвиток колективу в економічній теорії і практиці пропонується визначати як найважливішу сферу діяльності підприємства, спрямовану на регулювання соціальних процесів у трудовому колективі, що забезпечують поліпшення умов праці, побуту і підвищення життєвого рівня робітників [16]; цілеспрямований процес удосконалення соціальної структури і професійно-кваліфікаційного складу працівників, задоволення потреби менш захищених груп персоналу організації і їхній професійний розвиток [15]; найважливіший компонент цільової підсистеми системи менеджменту, орієнтований на людину, підвищення її соціальної значущості, зміцнення здоров'я, створення безпечних умов праці [17].

Таким чином, соціальний розвиток трудового колективу сприймається як: 1) регулювання окремих соціальних процесів, спрямованих, в кінцевому підсумку, на забезпечення потреб працівників, поліпшення життя в колективі, і, як наслідок, зростання продуктивності праці та прибутку підприємства; 2) забезпечення наявних потреб найбільш вразливих верств серед працівників та їхній професійний розвиток; 3) частина системи менеджменту, орієнтована саме на здорову людину та її соціальну значущість, оскільки саме здоровий робітник в змозі не порушувати графіки робіт, продуктивно працювати, збільшуючи обсяги виробництва або продажу [15-17].

Отже, автори публікацій розглядають соціальний розвиток саме через призму змін у соціальній сфері, виділяючи напрямки соціального розвитку, соціальні проблеми трудового колективу. Однак всі наведені визначення не дають змоги сформулювати уявлення про те, яким чином можна впливати на ці проблеми, що обумовлює необхідність їхнього ретельного дослідження. Не слід плутати терміни «соціальний розвиток підприємства» та «соціальний розвиток трудового колективу підприємства», вважаючи їх ідентичними. Характерні риси соціального розвитку підприємства та соціального розвитку трудового колективу наведено в таблиці 1. Ці процеси можуть відбуватися відособлено один від одного або разом. Наприклад, на підприємстві можна поліпшувати соціальну інфраструктуру, не вкладаючи кошти в професійний розвиток працівників, або підвищувати рівень заробітної плати чи надавати працівникам премії за результатами діяльності підприємства та не мати на балансі бази відпочинку, і, навпаки, мати можливість надавати робітникам гідну винагороду за працю або нараховувати премію за результатами атестації та в той же час кожний рік відправляти своїх працівників на відпочинок в санаторій чи на базу відпочинку, частково або цілком відшкодовуючи ці витрати.

Саме тому узагальнення праць вітчизняних вчених-економістів дозволило дійти висновку, що наукові підходи до визначення поняття «соціальний розвиток трудового колективу» (підприємства) вимагають значної уваги та подаль-

шої розробки.

Отже, виділення значущих характеристик соціального розвитку підприємства і соціального розвитку трудового колективу дає можливість встановити, що соціальний розвиток підприємства спрямований на покращення стану тих об'єктів, що знаходяться на балансі підприємств, в той час як основним об'єктом соціального розвитку трудового колективу підприємства є потреби працівників, які мають бути задоволені. Це твердження є вірним для підприємств і для працівників підприємств будь-якого виду економічної діяльності, зокрема і торгівлі, оскільки соціальні потреби людей, де б вони не працювали, є ідентичними.

Таблиця 1 – Характерні риси соціального розвитку підприємства та соціального розвитку трудового колективу підприємства

Область порівняння	Соціальний розвиток підприємства	Соціальний розвиток трудового колективу підприємства
Авторське визначення терміну	Якісні та кількісні зміни, що відбуваються на підприємстві, носять незворотний закономірний характер і спрямовані на поліпшення соціальної інфраструктури підприємства в межах фонду соціального розвитку	Якісні та кількісні зміни, що відбуваються на підприємстві, носять закономірний незворотний характер і спрямовані на поліпшення соціальних процесів шляхом максимального задоволення обґрунтованих потреб трудового колективу підприємства в межах фонду соціального розвитку
Основний об'єкт	Підприємство	Трудовий колектив
Мета	Поліпшення соціальної інфраструктури підприємства за рахунок використання коштів з фонду соціального розвитку	Забезпечення обґрунтованих наявних і потенційних соціальних потреб працівників підприємства
Суб'єкти	Члени трудового колективу, роботодавці, держава, юридичні та фізичні особи, що надають благодійну допомогу, бюджетні установи тощо	Члени трудового колективу, роботодавці, держава, юридичні та фізичні особи, що надають благодійну допомогу, бюджетні установи тощо
Відповідальність	Керівник підприємства	Працівники підприємства, керівник підприємства
Кінцевий результат	Поліпшення соціальної інфраструктури підприємства	Задоволення обґрунтованих потреб працівника з метою збільшення продуктивності діяльності останнього

Слід зауважити, що соціальний розвиток підприємства або трудового колективу передбачає наявність деяких змін, які відбуваються під впливом чинників соціального середовища.

Чинники, що впливають на соціальний розвиток трудового колективу торговельного підприємства, виражають зміни в умовах, які утворюють його соціальне середовище і адекватні цим змінам наслідки. До цих факторів можна віднести такі: матеріальну винагороду за працю, соціальну захищеність працівників, соціальну інфраструктуру, умови праці, соціально-психологічний клімат у трудовому колективі.

Матеріальна винагорода є основним чинником, який впливає на ефективність господарської діяльності підприємств торгівлі. Відзначимо, що застосування ефективних методів управління працею забезпечує зацікавленість працівників у високопродуктивній праці і поліпшенні кінцевих результатів діяльності підприємства. На сучасному етапі основним засобом формування такої зацікавленості виступає оплата праці, яка відображає кількість і якість витраченої працівником праці. Забезпечити таку залежність покликана система оплати праці. На підприємстві вона має велике соціально-економічне значення: від неї залежать не лише результати праці, а й добробут і соціальний статус працівників, моральний клімат в колективі. Застосування неефективної або несправедливої системи оплати призводить до зниження продуктивності праці, якості продукції, порушень трудової дисципліни, виникнення соціально-трудова конфліктів між працівниками і роботодавцем, що негативно відображається на кінцевих результатах діяльності підприємства.

Торговельні підприємства самостійно обирають порядок оплати праці:

1) погодинну систему оплати праці, за якої заробітна плата нараховується робітнику відповідно до його окладу за фактично відпрацьований час;

2) відрядну систему оплати праці, за якої оплата праці залежить від обсягу робіт за встановленими розцінками;

3) гнучку систему оплати праці, за якої заробітна плата нараховується працівникам торговельного підприємства відповідно до величини отриманого кінцевого фінансового результату. Така система сприяє виникненню професійної конкуренції, що впливає на культуру обслуговування. При цьому в кожному підрозділі підприємства кожному робітнику встановлюється оклад і визначається сума прибутку, що залишилася після сплати всіх податкових платежів, після чого розраховується коефіцієнт співвідношення прибутку та заробітної плати. Сума понадтарифної частини розподіляється підрозділом самостійно.

Стандартним елементом системи мотивації персоналу й однією з вимог, які подає кандидат з високою кваліфікацією до потенційного місця роботи, є соціальний пакет (як соціальний захист працівника). Наукові літературні джерела містять безліч трактувань поняття «соціальний пакет підприємства» [18-20].

Соціальним пакетом називаються блага, що надаються співробітникам поверх того, що встановлено законами [19]; система пільг і компенсацій матеріального й нематеріального характеру, що надаються підприємством співробітникам як одна зі складових заробітної плати або ж бонусів до неї [18]; соціальні виплати та корпоративні свята, що надаються компанією своїм співробітникам [20] тощо. Таким чином, можна прослідкувати поняття «соціального пакета» як з системою пільг і компенсацій, що носять матеріальний характер, так і з наданням нематеріальних благ. При цьому авторами не виокремлюються блага,

передбачені трудовим законодавством (обов'язки роботодавця), та безпосередньо бонуси, які надає роботодавець працівникам під час прийому на роботу.

Вважаємо, що соціальний пакет підприємства являє собою сукупність пільгових послуг, благ та гарантій, встановлених на законодавчому рівні (з боку держави), а також добровільні позазарплатні витрати підприємства на співробітників, що спрямовані на забезпечення комфортного існування працівника на робочому місці (з боку роботодавця).

Поняття соціального пакета законодавчо не закріплене, проте в Кодексі законів про працю є розділи, присвячені гарантіям і пільгам, які надаються працівникам на підприємстві, а саме: оплачувана щорічна та додаткова відпустки, оплата листків непрацездатності, відрахування в соціальні фонди, оплата передпологової та післяпологової відпустки, оплачувана відпустка з догляду за дитиною після досягнення нею трирічного віку тощо. Всі вони визначають законодавчо закріплені обов'язки роботодавця щодо найманих працівників і формують обов'язковий соціальний пакет.

Теоретичні дослідження й узагальнення практики формування соціального пакета підприємств дозволяють стверджувати, що взагалі існує три види соціальних пакетів: обов'язковий (базовий), конкурентний (мотиваційний) і компенсаційний [18-20].

До обов'язкового соціального пакета належить все, що роботодавець зобов'язаний надавати своєму працівнику за законами країни. До конкурентного соціального пакета можна віднести комплекс пільг, який підприємство-роботодавець додає до зарплати за власним бажанням крім того, що може надати держава. Під компенсаційним соціальним пакетом розуміють міри, спрямовані на повернення працівнику особистих коштів, що витрачалися ним у процесі виконання роботи [18-20].

Конкурентний і компенсаційний пакети призначені створювати для співробітника такі умови, щоб він працював з максимальною ефективністю. У наш час, коли рівень зарплат на різних підприємствах практично однаковий, залучити необхідного кваліфікованого спеціаліста вдається тільки за рахунок більш цікавих виробничих завдань і більш привабливих пільг і компенсацій. Саме тому на підприємстві є сенс надавати конкурентний і компенсаційний соціальні пакети.

За допомогою соціального пакета може вирішуватися низка таких завдань, як контроль плинності кадрів, підвищення мотивації співробітників, збільшення показника продуктивності праці, залучення на підприємство кваліфікованих співробітників, забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, поліпшення іміджу підприємства серед партнерів.

Як свідчить практика, під час наповнення соціального пакета (додаткові пільги) на торговельному підприємстві насамперед враховується вікова структура персоналу, стаж роботи, кваліфікаційні ознаки працівників, рівень важливості роботи працівника для підприємства.

Торговельні підприємства найчастіше надають своїм працівникам такі пільги:

- 1) всі пільги базового соціального пакета, оскільки вони належать працівникам торговельних підприємств за законом;



2) часткове або повне відшкодування витрат на харчування в їдальнях (наприклад, підприємства, що продають продукти харчування, за наявності залишків певного виду продукту, в якого невдовзі закінчується термін реалізації, задля підвищення обіговості запасів мають включати його до раціону як працівників підприємства, так і людей, що перебувають на базі відпочинку або в санаторії цього торговельного підприємства);

3) оплата мобільного зв'язку. Цю складову компенсаційного соціального пакета слід надавати директорам зі збуту та торговельним представникам, оскільки саме від їхніх постійних і своєчасних комунікацій із постачальниками залежить добробут підприємства;

4) надання службового автотранспорту, що дозволить вирішити транспортну проблему, оскільки за досить короткий проміжок часу торговельний представник може здійснити моніторинг у багатьох торговельних точках або укласти договір на постачання з окремими фірмами.

Таким чином, торговельні підприємства намагаються вирішити спочатку власне економічні, а потім – соціально-економічні проблеми працівників.

Не менш важливим чинником соціального розвитку трудового колективу підприємств торгівлі є розвиток соціальної інфраструктури підприємства, яку становлять об'єкти соціальної сфери, що утримуються на балансі торговельного підприємства (дитячі садки, їдальні, бази відпочинку тощо). Саме від їхнього фінансування залежить розвиток підприємства в цілому. Продуктивна праця людини неможлива без створення необхідних соціальних умов на підприємстві, зокрема:

- організації харчування або використання за необхідності коштів фонду соціального розвитку для відшкодування витрат на харчування в їдальнях і буфетах тощо;

- покращення медичного обслуговування, укріплення лікувально-профілактичної бази;

- розвитку мережі дитячих садків, піонерських таборів тощо;

- здійснення будівництва, ремонту й експлуатації санаторіїв-профілакторіїв, пансіонатів, палаців культури, спортивних баз тощо.

Ще одним чинником, який впливає на соціальний розвиток трудового колективу, є умови праці, під якими розуміють сукупність взаємопов'язаних виробничих, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних і соціальних чинників конкретної праці, обумовлених рівнем розвитку продуктивних сил суспільства, які визначають стан виробничого середовища та впливають на здоров'я і працездатність людини [21].

Вважаємо, що на торговельних підприємствах мають бути висунуті певні вимоги до робітників щодо умов праці.

По-перше, висока напруженість праці, що більшою мірою характерна для робітників торговельних залів, касирів тощо. Джерелом навантаження для працівників торговельних підприємств має бути підвищена увага, монотонність праці, відповідальність за товарно-матеріальні цінності. Як правило, праця продавця, менеджера зі збуту, торговельного представника характеризується нерівномірністю розподілу навантаження протягом робочого дня у зв'язку з чи-

сельністю обслуговуваних клієнтів. Кількість споживачів товарів, послуг підвищується у так звані «часи пік», коли припиняється робота на більшості підприємств. При цьому інтенсивність праці у продавців, касирів, менеджерів зі збуту знижується за рахунок втомлюваності. У зв'язку з цим велике значення має ефективний розподіл обов'язків робітників торговельних підприємств.

По-друге, найбільш виснажливою є праця продавців продовольчих і господарських товарів (як правило, жінок), фізичне навантаження яких під час підйому, погрузки, переміщення та розгрузки запакованих товарів іноді досягає за один робочий день майже 900 кг. Товари, як правило, надходять на торговельне підприємство запакованими. Під час підйому та переміщення запакованих товарів значно перевищуються гранично допустимі норми навантаження. Саме тому в рамках соціального розвитку на підприємствах торгівлі слід створювати сприятливі умови праці та передбачати комплекс заходів щодо санітарно-гігієнічних норм, стандартів безпечної праці [22].

Для торговельних підприємств велике значення мають санітарно-гігієнічні й естетичні чинники, оскільки їхній прояв відображається у збільшенні позитивного фінансового результату. Ці чинники мають значення як для працівників торговельного підприємства, оскільки продуктивність працівника залежить від робочого положення тіла, монотонності роботи, забруднення повітря, виробничого шуму, освітленості в робочій зоні тощо, так і для самого підприємства, оскільки покращують імідж підприємства торгівлі у свідомості споживачів.

Окрему увагу слід приділити соціально-психологічному клімату в трудовому колективі, від якого залежать, в кінцевому підсумку, результати діяльності підприємства.

Соціально-психологічний клімат являє собою якісний бік міжособистісних відносин, який проявляється у вигляді сукупності психологічних умов, що сприяють або перешкоджають спільній продуктивній діяльності і всебічному розвитку особистості в трудовому колективі.

Однак як би не намагався керівник створити нормальний соціально-психологічний клімат у трудовому колективі, завжди можуть виникнути ситуації, які негативно впливають на людей і викликають у них стресовий стан. Надмірний стрес може виявитись руйнівним чинником для працівника, трудового колективу і в цілому для підприємства.

**Висновки.** Таким чином, розглянувши чинники, що впливають на соціальний розвиток трудового колективу, можна дійти висновку: торговельні підприємства, які не приділяють соціальній діяльності належної уваги, ризикують втратити свої позиції на ринку, зокрема імідж у свідомості клієнтів, оскільки на якість обслуговування покупців суттєвий вплив чинить кваліфікація працівників підприємства, що сприяє підвищенню продуктивності праці, зменшенню рівня витрат праці в торгівлі. У зв'язку з цим доцільним є створення або забезпечення гідних умов розвитку трудового колективу підприємств торгівлі, які здатні активізувати діяльність працівників. Таким чином, соціальний розвиток трудового колективу торговельного підприємства є необхідною умовою досягнення кінцевої мети підприємства, що можливо лише за умови дотримання трудового законодавства.

### Список літератури / References:

1. Большая советская энциклопедия: в 30 т. / Под ред. А.М. Прохорова. – 3-е изд. – М.: Советская энциклопедия, 1975. – Т. 21. – 640 с.  
Prokhorov, A.M. (1975), *Bolshaya sovetskaya entsiklopediya* [Great Soviet encyclopedia], Vol. 21, Sovetskaya entsiklopediya, Moscow, Russia.
2. Новик И. Развитие и система / И. Новик // Системные аспекты концепции развития. – 1985. – Вып. 4. – С. 14-22.  
Novik, I. (1985), “Development and system”, *Sistemnyye aspekty kontseptsii razvitiya*, Issue 4, pp. 14-22.
3. Гвишиани Д. Диалектика развивающихся систем, развитие и управление / Д. Гвишиани // Системные аспекты концепции развития. – 1985. – Вып. 4. – С. 5-13.  
Gvishiani, D. (1985), “Dialectics of developing systems, development and management”, *Sistemnyye aspekty kontseptsii razvitiya*, Issue 4, pp. 5-13.
4. Ожегов С.И. Словарь русского языка: ок. 57000 сл. / Под ред. Н.Ю. Шведовой. – М.: Русский язык, 1986. – 797 с.  
Ozhegov, S.I. (1986), *Slovar russkogo yazyka* [Dictionary of russian language], Ed. by Shvedova, N.Yu., Russkiy yazyk, Moscow, Russia.
5. Щёкин Г.В. Теория кадровой политики / Г.В. Щёкин. – К.: МАУП, 1997. – 176 с.  
Shchiokin, G.V. (1997), *Teoriya kadrovoi politiki* [The theory of personnel policy], MAUP, Kiev, Ukraine.
6. Социология: лекции [Электронный ресурс] // Vuzlib. Экономико-правовая библиотека. – Режим доступа: <<http://www.vuzlib.net/beta3/html/1/23815>>.  
“Sociology. Lectures”, Vuzlib. Economic-legal library, available at: [www.vuzlib.net/beta3/html/1/23815](http://www.vuzlib.net/beta3/html/1/23815).
7. Джери Д. Большой толковый социологический словарь Collins: рус.-англ., англ.-рус. / Д. Джери, Дж. Джерри. – М.: Вече: АСТ, 1999. – Т. 2. – 528 с.  
Jerry, D. and Jerry, J. (1999), *Bolshoy tolkovyy sotsiologicheskii slovar Collins* [Great sociological explanatory dictionary Collins], Vol. 2, Veche, AST, Moscow, Russia.
8. Социальное развитие трудовых коллективов: курсовая работа [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <<http://www.roman.by/r-27769.html>>.  
“Social development of labour collectives”, available at: [www.roman.by/r-27769.html](http://www.roman.by/r-27769.html).
9. Социальное развитие организации [Электронный ресурс] // Jobyou. Бизнес-офис от А до Я. – Режим доступа: <[http://www.jobyou.ru/jobbooks/sotsial\\_noe\\_razvitie\\_1042.html](http://www.jobyou.ru/jobbooks/sotsial_noe_razvitie_1042.html)>.  
“Social development of organization”, Jobyou, available at: [www.jobyou.ru/jobbooks/sotsial\\_noe\\_razvitie\\_1042.html](http://www.jobyou.ru/jobbooks/sotsial_noe_razvitie_1042.html)
10. Российская социологическая энциклопедия / Под ред. Г.В. Осипова. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – 672 с.  
Osipov, G.V. (1998), *Rossiyskaya sotsiologicheskaya entsiklopediya* [The russian sociological encyclopedia], NORMA-INFRA-M, Moscow, Russia.

11. Социальная политика: учеб. для студентов вузов экон. и неэкон. спец. / Под ред. Н.А. Волгина. – М.: Экзамен, 2002. – 736 с.  
Volgin, N.A. (2002), *Sotsialnaya politika* [Social policy], Ekzamen, Moscow, Russia.
12. Социологический справочник / Под ред. В.М. Воловича. – К.: Политиздат Украины, 1990. – 382 с.  
Volovich, V.M. (1990), *Sotsiologicheskiiy spravochnik* [Sociological reference book], Politizdat Ukrainy, Kiev, Ukraine.
13. Галицына Т.В. Социальная политика и социальное развитие в субъектах Российской Федерации: вопросы трудового права и права социального обеспечения: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Т.В. Галицына. – Пермь, 2007. – 26 с.  
Galitsyna, T.V. (2007), “Social policy and social development in subjects of the Russian Federation: questions of labor law and law of social security”, Abstract of Ph.D. dissertation, Perm, Russia.
14. Боровик М.В. Управління соціальним розвитком промислових підприємств: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.09.01 / М.В. Боровик; Харк. нац. екон. ун-т. – Х., 2005. – 20 с.  
Borovyk, M.V. (2005), “Management of social development of industrial companies”, Abstract of Ph.D. dissertation, Khark. nats. ekon. un-t, Kharkiv, Ukraine.
15. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. / В.А. Савченко. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.  
Savchenko, V.A. (2002), *Upravlinnia rozvytkom personalu* [Management of personnel development], tutorial, KNEU, Kiev, Ukraine.
16. Экономический словарь / В.Г. Золотогоров, Г.Ф. Кузнецова, М.Ю. Панасюк. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск: Навука і техника, 1990. – 415 с.  
Zolotogorov, V.G., Kuznetsova, G.F. and Panasiuk, M.Yu. (1990), *Ekonomicheskiiy slovar* [Economic dictionary], 2 nd ed., Navuka i tekhnika, Minsk, Belarus.
17. Терминология менеджмента: словарь / Сост. А.К. Семенов, В.И. Набоков. – М.: Маркетинг, 2002. – 224 с.  
Semenov, A.K. and Nabokov, V.I. (2002), *Terminologiya menedzhmenta* [Terminology of management], Marketing, Moscow, Russia.
18. Винокурова Е. Мотивация персонала: социальный пакет как новая ступень эволюции российских компаний [Электронный ресурс] / Е. Винокурова // Top Personnel. – Режим доступа: <[http://www.top-personnel.com/press\\_h30/rubrica\\_h59](http://www.top-personnel.com/press_h30/rubrica_h59)>. Vinokurova, Ye. “Personnel motivation: social package as the next step in evolution of Russian companies”, Top Personnel, available at: [www.top-personnel.com/press\\_h30/rubrica\\_h59](http://www.top-personnel.com/press_h30/rubrica_h59).
19. Горбунова Е. Прижился ли социальный пакет в России? / Е. Горбунова // Управление персоналом. – 2008. – № 7. – С. 28-30.  
Gorbunova, Ye. (2008), “Caught on whether social package in Russia?”, *Upravleniye personalom*, no. 7, pp. 28-30.
20. Сосновы А.П. Мотивация трудовой деятельности. Гл. 5. Социальные льготы и выплаты [Электронный ресурс] / А.П. Сосновы, П.В. Ратников // UPRAV.biz: портал растущих компаний. – Режим доступа: <<http://www.uprav.biz>>.

[biz/materials/law/view/8179.html?next=6](http://biz/materials/law/view/8179.html?next=6)>.

Sosnovyy, A.P. and Ratnikov, P.V. "Motivation of labour activity. Part 5. Social benefits and payments", UPRAV.biz: portal of growing companies, available at: [www.uprav.biz/materials/law/view/8179.html?next=6](http://www.uprav.biz/materials/law/view/8179.html?next=6).

21. Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально-економічні відносини: навч. посіб. / П.Ю. Буряк, Б.А. Карпінський, М.І. Григор'єва. – К.: Центр навч. л-ри, 2004. – 440 с.

Buriak, P.Yu., Karpinskyi, B.A. and Hryhoriev, M.I. (2004), *Ekonomika pratsi i sotsialno-ekonomichni vidnosyny* [Economic of labour and social and economic relations], tutorial, Tsentr navch. l-ry, Kiev, Ukraine.

22. Как организовать цепочку поставок / под ред. Н. Галактионова, Ю. Быстрова; пер. с англ. Ю. Сундстрема, А. Силонова. – М.: Альпина Бизнес Бук, 2008. – 208 с.

Galaktionov, N. and Bystrov, Yu. (2008), *Kak organizovat tsepochnku postavok* [How to organise the supply chain], Translated from engl. by Sundstrem, Yu. and Silonov, A., Alpina Biznes Buk, Moscow, Russia.

**Цель.** Цель статьи состоит в выявлении особенностей социального развития трудового коллектива торгового предприятия, которые включают повышение экономического интереса рабочих торгового предприятия относительно высокопроизводительного труда, предусматривают формирование окладной системы оплаты труда и обеспечения научно обоснованной ее напряженности при условии благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе.

**Методика.** В процессе исследования использованы: методы индукции и дедукции, анализа и синтеза (для обобщения научной мысли и уточнения сущности и содержания понятий «развитие», «социальное развитие», «социальное развитие предприятия», «социальное развитие трудового коллектива», «социальный пакет предприятия»); анкетный опрос (для исследования социального пакета торговых предприятий).

**Результаты.** На основании проведенного исследования установлены различия между понятиями «социальное развитие предприятия» и «социальное развитие трудового коллектива». Определены составляющие социального пакета торговых предприятий и факторы, влияющие на социальное развитие трудового коллектива предприятия.

**Научная новизна.** Усовершенствован научно-методический подход к повышению экономического интереса рабочих торгового предприятия относительно высокопроизводительного труда, который, в отличие от существующих, предусматривает формирование окладной системы оплаты труда и обеспечение научно обоснованной ее напряженности при условии благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе.

**Практическая значимость.** Полученные результаты направлены на обеспечение достойных условий развития трудового коллектива предприятий торговли, которые способны активизировать деятельность работников.

**Ключевые слова:** развитие, социальное развитие, социальное развитие трудового коллектива предприятия, социальное развитие предприятия, социальный пакет предприятия.

**Objective.** The purpose of the article is to identify the characteristics of social development of the staff of commercial enterprises, including boosting the economic interests of the workers of commercial enterprise on effective work, involving the formation of the fixed wage system and providing evidence-based tension it provided a positive social and psychological climate in the workplace.

**Methods.** The study used: the method of induction and deduction, analysis and synthesis (for a synthesis of thought and clarifying the nature and content of the concepts of “development”, “social development”, “social enterprise development”, “social development of the staff”, “benefits package Company”); questionnaire survey (for the study of the social package of commercial enterprises).

**Results.** Based on the research found differences between the concepts of “social enterprise development” and “social development of the staff”. The composition of the social package of trading companies and the factors that affect the social development of the staff of the company.

**Scientific novelty.** Improved scientific and methodical approach to improving the economic interests of the workers of commercial enterprise on highly productive labor, which, unlike existing ones, provides for the formation of the fixed wage system and providing evidence-based tension it provided a positive social and psychological climate in the workplace.

**Practical value.** The results are intended to provide decent conditions of work collective trading enterprises that are able to increase participation of employees.

**Key words:** development, social development, social development of the staff of the enterprise, social enterprise development, social enterprise package.

Рекомендовано до публікації д-ром екон. наук, проф. Лутай Л.А. Дата надходження рукопису 28.10.2013 р.

УДК 519.873:656.071.4

Людмила Ширяева, д-р экон. наук,<sup>1</sup> Одесский национальный морской университет, г. Одесса, Украина,  
проф.<sup>1</sup>,  
Ольга Афанасьева, канд. экон. наук<sup>2</sup> 1 – e-mail: l.shiryaeva@inbox.ru  
2 – e-mail: olga-af@ukr.net

## ОПТИМИЗАЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СУБЪЕКТОВ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В ПОРТОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Lyudmila Shiryaeva, Dr. Sc. (Econ.), Prof.<sup>1</sup>, Odessa National Maritime University, Odessa, Ukraine,  
Olga Afanasyeva, Cand. Sc. (Econ.)<sup>2</sup> 1 – e-mail: l.shiryaeva@inbox.ru  
2 – e-mail: olga-af@ukr.net

## OPTIMIZATION OF INTERACTION OF PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP PARTICIPANTS IN PORT ACTIVITY

**Цель.** Цель статьи состоит в разработке методического подхода к выбору наиболее эффективной формы взаимодействия субъектов государственно-частного партнерства в морских портах с учетом интересов сторон.

**Методика.** В процессе исследования использованы: методы теоретического обобщения и сравнения, группировки и формализации (для разработки комплекса показателей, отражающих интересы различных субъектов экономики в морских портах), экономико-математического моделирования (для принятия решений по выбору наиболее эффективной формы участия частного сектора в деятельности морского порта).