

Урок № 39-40

Дата: 04.10.2021

Тема: Соціальна інфраструктура

Мета: охарактеризувати соціальну інфраструктуру; розвивати аналітичне мислення, професійні навички, пам'ять, мислення; виховувати інтерес до спеціальності.

Хід уроку:

Виробництво — це комплексний процес створення матеріальних благ, невід'ємною складовою якого є люди і взаємовідносини між ними. Тому кожне підприємство становить не лише складну виробничо-економічну, а й не менш складну соціальну систему. На результативність діяльності підприємства помітно впливають соціально-культурні чинники зовнішнього середовища. Тому сучасні підприємства об'єктивно мусять спрямовувати певну частину своїх зусиль і ресурсів на вирішення як внутрішніх, так і зовнішніх проблем соціального характеру.

Характеристика соціальної інфраструктури. Соціальні потреби працівників підприємства охоплюють широке коло питань: поліпшення умов праці та охорони здоров'я, побуту працівників і членів їх сімей, соціально-культурного обслуговування. Забезпечення соціальних потреб трудових колективів здійснюється сукупністю певних підрозділів соціальної інфраструктури підприємства, до складу яких можуть входити:

- 1) ідалні, кафе, буфети;
- 2) лікарні, поліклініки, медпункти;
- 3) власні житлові будинки, заклади побутового обслуговування;
- 4) школи, професійно-технічні училища, факультети та курси підвищення кваліфікації;
- 5) дитячі дошкільні заклади, бібліотеки, клуби (палац культури);
- 6) бази та будинки відпочинку, спортивні споруди тощо.

Утримання всієї можливої (необхідної) сукупності об'єктів соціальної інфраструктури кожним підприємством потребує чималих коштів. За умов кризового стану і зв'язаної з цим обмеженості фінансових ресурсів багато які підприємства змушені передати створені раніше окремі об'єкти соціальної інфраструктури в підпорядкування місцевих органів влади — районних, міських та обласних держадміністрацій. Проте й нині існують і навіть створюються нові заклади освіти, охорони здоров'я та відпочинку галузевого підпорядкування.

Управління діяльністю підрозділів соціальної інфраструктури здійснює заступник директора підприємства (віце-президент фірми) з кадрових і соціальних питань. Йому підпорядковано відділи: кадрів, технічного навчання, адміністративно-господарський та житлово-комунальний, які вже безпосередньо керують діяльністю установ соціальної інфраструктури підприємства.

Соціальна діяльність підприємства. Вирішення питань соціального розвитку колективу підприємства належать до найважливіших чинників підвищення ефективності виробництва, високої результативності виробничо-господарської та комерційної діяльності. Сучасні умови господарювання висувають підвищені вимоги до персоналу підприємства, рівня його загальної освіти, професійної підготовки, творчої активності. Постійний розвиток здібностей людини є необхідною передумовою її успішної праці, уміння використовувати сучасні технічні засоби, нову техніку й технологію, новітні наукові досягнення.

Для задоволення соціальних потреб працівників будь-яке підприємство має скласти план соціального розвитку, тобто обґрунтовану, фінансове та матеріально забезпечену систему заходів, спрямованих на вдосконалення соціальної структури кадрів, поліпшення умов праці й побуту всіх категорій працівників, їхнього соціально-культурного обслуговування, підвищення трудової активності.

Однією з передумов ефективного управління персоналом підприємства є прогнозування змін у соціальній структурі трудового колективу. Так, встановлення необхідних співвідношень різних категорій працівників за статтю і віком має на меті своєчасне забезпечення потреб у кадрах сучасного виробництва, адаптованого до ринкових умов господарювання. Характер і зміст праці, що невпинно й швидко змінюються під впливом досягнень науково-технічного та організаційного прогресу, потребують такого самого динамічного поліпшення професійної та кваліфікаційної структури персоналу, а відтак у плані соціального розвитку підприємства дуже важомими мають бути заходи щодо підвищення рівня спеціальної освіти працівників, зменшення плинності кадрів.

У плані соціального розвитку обов'язково треба передбачити конкретні заходи, спрямовані на вдосконалення санітарно-гігієнічних умов праці (зниження рівня шуму, вібрації, запиленості та загазованості повітря тощо). Не менш важливою є розробка заходів для збереження належної працездатності протягом

тривалого часу і запобігання швидкій стомлюваності. Ці заходи сприятимуть усуненню надмірних фізичних та нервово-психологічних навантажень, установленню оптимальних режимів праці й відпочинку, організації робочого місця, технічного стану знарядь праці, інтенсивності роботи, належної виробничої естетики тощо. Особливу увагу треба приділити заходам, що підвищують безпеку праці та усувають виробничий травматизм, а також запобігають професійним захворюванням.

До плану соціального розвитку трудового колективу обов'язково включають також заходи для поліпшення житлових і побутових умов працівників підприємства, їхнього соціально-культурного обслуговування, охорони здоров'я, а також зміцнення матеріально-технічної бази відповідних об'єктів соціальної інфраструктури.

План соціального розвитку підприємства має передбачати також заходи для посилення трудової та творчої активності, зокрема ті, що сприяють розвитку раціоналізаторства й науково-технічної творчості працівників.

Головні аспекти плану соціального розвитку підприємства мають бути узгоджені з відповідними територіальними планами. Це зв'язано з тим, що чимало соціальних проблем за своїм значенням і можливостями розв'язання виходять за межі окремого підприємства.

Питання для самоперевірки:

1. Які складові соціальної інфраструктури?
2. Що таке соціальна діяльність підприємства?

Домашнє завдання: дати відповіді на питання для самоперевірки та законспектувати матеріал з теми

Рекомендована література: Апопій В. В., Олексин І. І., Шутовська Н. О, Футало Т. В. Організація і технологія надання послуг. - К.: Академія, 2016; Моргулець О. Б. Менеджмент у сфері послуг: Навч. посіб. – К.: Центр учебової літератури, 2017; Сахно Є. Ю. Менеджмент сервісу: теорія та практика.ЦУЛ.2017

**Шановні учні! Нагадую, що на виконані вами завдання чекає моя електронна пошта:
kvasha.n.v@gmail.com або Вайбер чи Телеграм за номером: 093-74-98-200,**

але не пізніше 20:00