

## **SOCIAL PASSPORT AS SOCIAL INNOVATION ENTERPRISES**

**A. Dragan**

*National University of Food Technologies*

---

**Key words:**

*Social passport*

*Social innovation*

*Social development*

*Personnel safety*

*And social responsibility*

**ABSTRACT**

An elaborate social passport in order to ensure continuous social development of the staff the food industry. Social Passport must have a main sections: the humanization of labor, human security personnel, social infrastructure and social responsibility. Cotsialnyy passport invited to consider how social innovation that addresses the standards and labor standards, culture, social responsibility and human resources and intellectual safety food industry.

**Article histore:**

Received 18.12.2013

Received in revised form

11.01.2014

Accepted 30.01.2014

**Corresponding author:**

A. Dragan

**Email:**

[eidragan@ukr.net](mailto:eidragan@ukr.net)

---

## **СОЦІАЛЬНИЙ ПАСПОРТ ЯК СОЦІАЛЬНА ІННОВАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВА**

**О.І. Драган**

*Національний університет харчових технологій*

У статті розроблено соціальний паспорт з метою забезпечення безперервного соціального розвитку трудового колективу підприємства харчової промисловості. Соціальний паспорт повинен включати такі основні розділи: гуманізація праці, кадрова безпека персоналу, соціальна інфраструктура і соціальна відповідальність. Соціальний паспорт запропоновано розглядати як соціальну інновацію, яка враховує нормативи і стандарти у сфері праці, культури, соціальної відповідальності та кадрової (інтелектуальної) безпеки підприємства харчової промисловості.

**Ключові слова:** соціальний паспорт, соціальна інновація, соціальний розвиток, кадрова безпека, соціальна відповідальність.

Розвиток суспільства повинен досягатися у взаємозв'язку та взаємодії економічних і соціальних факторів, які демонструють країни, що на практиці реалізують модель соціального ринкового господарства, головна ідея якого — узгодження принципу ринкової свободи з підтриманням соціальної гармонії. Вплив соціальних факторів на економіку підприємств здійснюється через соціальну організацію суспільства та розвиток людського капіталу.

Високоосвічені, творчо реалізовані працівники є джерелом виникнення нових розробок, винаходів, новацій та інших об'єктів інтелектуальної власності. Віддача від ефективного безперервного соціального розвитку персоналу підприємства забезпечена законом «зворотного впливу» [1, с.149].

Досвід розвинених країн переконливо свідчить про те, що активний й відповідальний соціальний розвиток підприємства сприяє зростанню продуктивності праці, конкурентоспроможності й здатен принести економічний і соціальний ефект.

Актуально це і для підприємств харчової промисловості, що впроваджують в діяльність такі пріоритетні інтелектуальні напрямки, як автоматизація, роботизація, кібернетизація, розвиток мікроелектроніки, біотехнології, інформатики, ресурсо- і енергозберігаючих технологій тощо.

Значний внесок у дослідження соціальних питань як на макро-, так і на мікрорівні внесли українські науковці О.І. Амоша, С.І. Бандура, Н.П. Борецька, Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, Т.А. Заяць, А.М. Колот, Е.М. Лібанова, Н.Д. Лук'янченко, О.В. Макарова, В.М. Новіков, О.Ф. Новікова, Л.К. Семів, В.А. Скуратівський, П.І. Шевчук та інші. Водночас в умовах інтелектуалізації та інформатизації суспільства виникає необхідність удосконалення питань, пов'язаних із соціальним розвитком трудових колективів підприємств на основі сучасних концепцій «соціальної відповідальності», «гуманізації праці», «інтелектуальної безпеки» тощо.

Для забезпечення безперервного соціального розвитку трудового колективу підприємства необхідно впроваджувати соціальний паспорт як соціальну інновацію діяльності підприємств харчової промисловості.

Соціальний паспорт підприємства — це документ, який включає сукупність показників, що відбивають стан і перспективу соціального розвитку трудового колективу. У ньому характеризуються соціальна структура колективу підприємства, його функції, умови праці, забезпеченість працівників житлом, дитячими дошкільними закладами, підрозділами соціальної інфраструктури на підприємстві.

Соціальний паспорт підприємства має розроблятися з метою створення реальних передумов для посилення стратегічних планів соціального розвитку, а також проведення результативних соціологічних досліджень як на самому підприємстві, так і за його межами. Цей документ має стати невід'ємною складовою частиною загального паспорта підприємства й акумулювати дані, які дозволяють оцінити соціальний розвиток підприємства [2, с.84].

На відміну від інших галузей промисловості, підприємства харчової галузі мають специфічні особливості дотримання соціально-економічної безпеки підприємств. Зважаючи на це, у соціальному паспорті повинна бути врахована така складова безпеки, як кадрова (інтелектуальна). Отже, соціальний паспорт підприємства харчової промисловості має складатися з таких 4 розділів (рис.1):

*Розділ 1. Гуманізація праці персоналу:* 1.1. Соціальна структура персоналу підприємства. 1.2. Умови праці персоналу підприємства. 1.3. Оплата праці і трудова дисципліна. 1.4. Соціальний пакет.

*Розділ 2. Кадрова безпека персоналу:* 2.1.Інтелектуальна безпека. 2.2. Кар'єрна безпека. 2.3.Професійна безпека. 2.4.Антиконфліктна безпека.

## ЕКОНОМІКА І СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК

*Розділ 3. Соціальна інфраструктура і розвиток культури підприємства.*

*Розділ 4. Соціальна відповідальність підприємства.*

Гуманізація праці персоналу пов'язана зі змінами, які відбуваються на підприємствах харчової промисловості й обумовлені розвитком освітнього та культурного рівня працівників, процесами демократизації, ускладненням і підвищеннем технічного рівня виробництва, зростанням вимог до якості продукції. Гуманізація праці вимагає нових форм і методів організації праці, спрямованих на вирішення головного соціального завдання: розвитку інтелектуальних і професіональних здібностей людини, найбільш повне використання її трудового і творчого потенціалу, збереження здоров'я і, на цій основі, підвищення задоволення своєю працею.



**Рис.1. Проект соціального паспорта підприємства харчової промисловості,**  
узагальнено автором [1, 2, 3, 4, 5, 6]

На підприємствах харчової галузі розробляються конкретні заходи, спрямовані на вдосконалення санітарно-гігієнічних умов праці (зниження рівня шуму, вібрації, запиленості та загазованості повітря тощо). Не менш важливим є розробка заходів, які сприятимуть усуненню надмірних фізичних і нервово-психологічних навантажень, установленню оптимальних режимів

праці й відпочинку, організації робочого місця, технічного стану знарядь праці, інтенсивності роботи, належної виробничої естетики тощо.

Обов'язковим є проведення атестації робочих місць за умовами праці, яка є основою для вирішення питань надання пенсій за віком на пільгових умовах, інших пільг і компенсацій (щорічна додаткова відпустка, доплата працівникам за умови праці, скорочена тривалість робочого тижня тощо), а також розроблення й реалізації організаційних, технічних, економічних і соціальних заходів щодо покращання умов трудової діяльності.

Прогресивні рішення щодо гуманізації праці стосуються забезпечення відповідності предметів і знарядь праці психофізіологічним особливостям конкретних груп за статтю та віком, створення максимально гідних і нормальних умов праці та її полегшення, забезпечення повної безпеки праці, раціональної організації процесів виробництва.

Акцентування уваги на *кадровій безпеці* підприємств харчової промисловості, у тому числі і на інтелектуальній безпеці, базується на виявленні, знешкодженні, запобіганні загроз, небезпек і ризиків, які спрямовані на персонал та його інтелектуальний потенціал, на усвідомленні необхідності захисту інтелектуальної власності (авторського права, винаходів, товарних марок, інновацій тощо); підвищення соціальних цінностей; постійному контролі за рівнем існуючої інтелектуальної безпеки та уникненні суперечностей і конфліктів усередині підприємства з цих питань.

*Кар'єрна безпека* включає питання: професійно-кваліфікаційного та посадового просування працівників; заохочення в пристосуванні своєї кваліфікації до вимог робочого місця; в гарантіях кар'єрного зростання (планування кар'єри); підвищення особистої мобільності на ринку робочої сили; отримання шансів для самореалізації на робочому місці [5, с.211];

*Професійна безпека* включає питання: інформаційної безпеки; удосконалення рівня професійних знань, навичок, умінь, здібностей у зв'язку з розвитком науково-технічного прогресу.

*Антиконфліктна безпека* включає такі питання: патріотичну безпеку — створення психологічного клімату в колективі на основі позитивного відношення, лояльності до підприємства, яка забезпечує узгодженість, безконфліктність спілкування, відповідальність та обов'язок, товариську допомогу, вимогливість до себе та іншого в інтересах виробництва; психолого-комунікаційну безпеку — врахування інтересів і побажань працівника, його особистого потенціалу; задоволеність міжособистісними стосунками в колективі.

*Соціальна інфраструктура* підприємства забезпечує соціальні потреби персоналу й охоплює широке коло питань з урахуванням обслуговування різних категорій працівників, у тому числі робітників-інвалідів, вагітних жінок, пенсіонерів, підлітків: поліпшення умов праці й охорони здоров'я, побуту працівників і членів їх сімей, соціально-культурний сервіс.

*Соціальна відповідальність* підприємства харчової промисловості пов'язана з демонстрацією позитивної репутації споживачам, працівникам, постачальникам і акціонерам, власникам Збереження престижу на тривалий час є життєво необхідним для підприємства у ринкових умовах.

## **ЕКОНОМІКА І СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК**

---

Ідеї соціальної відповідальності в менеджменті втілені у міжнародних стандартах SA 8000 «Система управління соціальною відповідальністю» і OHSAS 18001 «Система менеджменту промислової безпеки і охорони праці», ISO14000 «Система екологічного менеджменту», якими визначені суб'єкти соціальної відповідальності — підприємство (організація), що несе відповідальність за виконання вимог даних стандартів, включаючи весь персонал.

Підприємства харчової промисловості, які піклуються про свою репутацію, повинні оцінювати не тільки соціальний вплив своєї діяльності, а також загальний соціальний і екологічний вплив на умови, в яких працюють їхні постачальники, працівники і партнери. Впровадження стандартів є актуальним для підприємств харчової промисловості, оскільки передбачає повагу і захист прав усіх співробітників, що працюють на різних ділянках ланцюжка поставок, виробництва і реалізації.

### **Висновки**

Соціальний розвиток підприємств харчової промисловості повинен бути спрямований на формування трудового і творчого потенціалу персоналу. Це вимагає вирішення комплексу питань, пов'язаних з удосконаленням таких елементів, як соціальна інфраструктура, соціально-психологічний клімат, мотиви трудової діяльності, соціальний захист працівників, соціальна структура колективу, структура вільного часу і якість його використання, змістовність, задоволеність працею, умови й охорона праці.

У розділах запропонованого соціального паспорта підприємства харчової промисловості повинні бути обов'язково враховані нормативи і стандарти, що охоплюють різні сфери життя працівників (праця, культура, соціальна відповідальність, кадрова та інтелектуальна безпеки).

### **Література**

1. Міцкевич Н.В. Особливості управління соціальним розвитком трудових колективів підприємств / Н.В. Міцкевич // Наукові праці Чорноморського державного університету ім. Петра Могили. Серія «Економіка» — 2012. — Вип.177. Том189. — С.149—151.
2. Білорус Т. Соціальна паспортізація підприємства / Т. Білорус. // Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. Економіка. — 121-122/2011. — С.84—86.
3. Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 436 IV // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 18; 19—20; 21—22. — Ст. 69 Соціальна діяльність підприємства.
4. Подлужна, Н.О. Забезпечення кадрової безпеки організації / Н.О. Подлужна / Економіка промисловості: наук.-практ. журн./ Ін-т економіки промсти НАН України, 2010. — № 4. — С.210—215.
5. Співак В.В. Мотивація як засіб ефективного менеджменту персоналу підприємств / В.В. Співак // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. — 2010. — № 6, Т.2. — С. 178—181.

## **СОЦІАЛЬНИЙ ПАСПОРТ КАК СОЦІАЛЬНАЯ ІННОВАЦІЯ ПРЕДПРИЯТИЙ**

**Е.І. Драган**

*Національний університет піщевих технологій*

*В статье предложено разрабатывать социальный паспорт с целью обеспечения непрерывного социального развития трудового коллектива предприятия пищевой промышленности. Социальный паспорт должен иметь основные разделы — гуманизацию труда, кадровую безопасность персонала, социальную инфраструктуру, социальную ответственность. Социальный паспорт предлагается рассматривать как социальную инновацию, которая учитывает нормативы и стандарты в сфере труда, культуры, социальной ответственности и кадровой и интеллектуальной безопасности предприятия пищевой промышленности.*

**Ключевые слова:** социальный паспорт, социальная инновация, социальное развитие, кадровая безопасность, социальная ответственность.