



УДК 338.242

Ягнюк І. М.

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Уточнюються зміст поняття «соціальний потенціал підприємства». Наводяться методичні аспекти управління розвитком соціального потенціалу підприємства.

Ключові слова: потенціал, соціальний потенціал, підприємство, управління, розвиток.

The meaning of "potential social enterprises" is clarified. The methodological aspects of social development potential are given.

Keywords: potential, social potential, enterprise, management, development.

В умовах посилення конкуренції, підвищення економічного і виробничих ризиків обов'язковим для забезпечення високої ефективності управління підприємством є формування високого рівня відповідальності та професіоналізму персоналу, його готовності та здатності вирішувати найскладніші завдання в епоху глобалізації. Це змушує керівництво підприємств приймати заходи щодо підвищення ефективності управління на основі зміни пріоритетів в соціальній і кадровій політиці, створюючи при цьому нові моделі і типи управління. Так як посилення стабілізаційних процесів в Україні неминує ставить проблеми управління соціальним потенціалом підприємств в ряд пріоритетних, розгляд питань підвищення ефективності управління вітчизняними підприємствами на основі розвитку соціального потенціалу, як необхідної складової частини теорії та практики управління, має важливе теоретичне і прикладне значення.

Поняття «соціальний потенціал» в різноманітних трактовках розглядається в наукових роботах таких зарубіжних вчених, як Е. Гідденс, П. Бурдье, Р. Путнем, В. Ільїн, Л. Єлуфімова, В. Жуков, Л. Ревуцький, Є. Скляр та інших.

Однак, виникає потреба в створенні механізму управління соціальним потенціалом, адаптованим під умови функціонування українських підприємств. Саме це визначає мету і завдання даної статті.

Отже, мета статті полягає у формуванні діючого механізму управління соціальним потенціалом підприємства.

Соціальний потенціал підприємства складається з двох взаємопов'язаних компонентів: адміністративного (умови формування і розвитку соціального потенціалу) та особистісного (інтелектуальний, адаптаційний, моральний, фізичний, психічний та інші потенціали працівника).

Рівень розвитку соціального потенціалу промислового підприємства виражається інтегральним показником, що характеризує діяльність суб'єкта управління по створенню умов та системи взаємодій, що сприяють реалізації персоналом своїх знань, умінь і навичок, фізичних і психічних сил. У зазначеному показнику повинна відобразитися можливість розкриття персоналом підприємства багатства своїх здібностей, трансформації цих здібностей в реальний фактор забезпечення ефективності виробничої діяльності відповідно до поставлених цілей.

Для оцінки змінних, що визначають рівень розвитку соціального потенціалу, ми пропонуємо використовувати метод експертних оцінок (метод Дельфі). Основними причинами вибору даного методу стали складність об'єкта дослідження, неоднорідність зв'язків між складовими елементами системи, як соціальної так і виробничої сфери, а також труднощі, характерні для кількісної характеристики основних показників розвитку соціального потенціалу.

Встановлено, що склад експертної групи повинен бути сформований за принципом професійної діяльності експертів, яка повинна бути тісно пов'язана з галузевою належністю досліджуваного підприємства, соціальною сферою промисловості та діяльністю органів державної влади.

Модель управління соціальним потенціалом можна представити у вигляді матриці (рис. 1).

		<i>Рівень використання соціального потенціалу</i>	
		Низький	Високий
<i>Рівень розвитку соціального потенціалу</i>	Низький	Модель А	Модель В
	Високий	Модель С	Модель D

Рис. 1. Матрична модель управління соціальним потенціалом підприємства

Кожна з отриманих моделей має свої особливості з точки зору управлінських механізмів та поведінки персоналу (табл. 1).

Для реалізації програми розвитку соціального потенціалу підприємства пропонується використовувати програмно-цільовий підхід, що забезпечує тісну співпрацю спеціалістів різних підрозділів.

Програма розвитку являє собою сукупність заходів, визначаючих порядок і строки здійснення змін, спрямованих на створення умов для використання виявлених соціальних резервів. Оскільки програма розвитку охоплює не одну вузьку сферу, а практично всі функціональні сфери діяльності підприємства (виробництво, маркетинг, управління персоналом, фінанси, соціальну сферу підприємства і т.д.), розвиток соціального потенціалу носить комплексний характер. Програму розвитку соціального потенціалу підприємства пропонується розробляти на основі узгодженої з усіма зацікавленими сторонами (громадськими організаціями підприємців, провідними вченими-економістами, державними органами тощо) концепції розвитку соціального потенціалу громади.

Характеристика моделей управління соціальним потенціалом підприємств

Модель	Характеристика	Напрями вдосконалення
А	Типова для більшості українських підприємств, на яких відсутня позитивна динаміка в розвитку практично всіх областей управління. При цьому спостерігається низька продуктивність праці, соціальне утримання персоналу і т.д.	Кардинальна зміна менеджменту і цільових установок розвитку, зміна пріоритетів в соціальних і кадрових програмах на користь останніх.
В	Властива підприємствам, персонал яких «працює напружено, але не ефективно», тобто спостерігається низький рівень механізації виробничих процесів, випадки порушення трудового законодавства, низький рівень заробітної плати та ін.	Рекомендується зробити упор на підвищення ефективності управління підприємством. Пріоритетними елементами програми розвитку соціального потенціалу будуть розвиток персоналу, вдосконалення системи мотивації, поліпшення соціально-побутових умов праці і політики в галузі охорони праці.
С	Характерна для підприємств, що працюють ефективно в основному за рахунок сприятливої ринкової кон'юнктури, виконання держзамовлення, монопольного положення на ринку та ін. На даний момент у підприємства вистачає коштів, щоб не піклуватися про ефективність управління.	Рекомендується реалізувати програму розвитку соціального потенціалу, пріоритетними напрямками якої будуть інвестування у розвиток персоналу та створення умов для професійного зростання, розвиток соціальної інфраструктури, зміна системи мотивації.
Д	Характерна для підприємств з сильним менеджментом і оптимальним підходом до використання соціального потенціалу.	До даної моделі повинні прагнути вітчизняні підприємства

Необхідно врахувати також важливу роль державної політики в питаннях розвитку соціального потенціалу підприємства. Адже саме від неї залежить становлення практично всіх елементів механізму його розвитку. При цьому просте копіювання зарубіжного досвіду видається сумнівним. Рекомендується розробити та здійснити комплексну державну програму підтримки та розвитку соціального потенціалу підприємств.

Слід зазначити, що в управлінській практиці вітчизняних підприємств закладений великий потенціал, реалізувати який можна тільки при створенні ефективної системи управління розвитком соціального потенціалу підприємства. Така система управління повинна отримати пріоритет у порівнянні з іншими (фінансовими, матеріальними, інформаційними), оскільки вона має цілком конкретний об'єкт управління, який по своїй важливості для підприємства є одним з визначальних.

Література:

1. Скляр Е. Н. Управление развитием социального потенциала промышленных предприятий / Е. Н. Скляр, И. О. Зверкович, В. А. Ерохина // Вестник Брянского ГТУ. – 2008. - № 1 (17). – С. 76-82.

2. Ревуцкий Л. Д. Человеческий капитал предприятия: количественные оценки / Л. Д. Ревуцкий // Аудиторские ведомости. – 2009. - № 12. - С. 76 - 82.
3. Жуков В. И. Социальное образование и социальная сплоченность российского общества в условиях глобального кризиса / В. И. Жуков // Научно-практический журнал «Человеческий капитал». – 2009. - № 3 (11). – С. 26-32.

*Рекомендовано до публікації
д.е.н., проф. Кошкар'ювим О.П. 02.04.12*

*Надійшла до редакції
07.04.12*