

РУДЬ Ю. М.

аспірант

Донецький національний університет економіки і торгівлі
імені Михайла Туган-Барановського

yulya.chabanenko@mail.ru

**СУТНІСТЬ ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ
ПЕРСОНАЛОМ НА ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ**

В статті розглянуто сутність, особливості та підсистеми соціального управління персоналом підприємства. Запропоновано авторський підхід щодо структуризації підсистем. Досліджено взаємозв'язок факторів, які впливають на стан системи соціального управління персоналом.

Ключові слова: система соціального управління, розвиток, персонал.

РУДЬ Ю. Н.

аспірант

Донецький національний університет економіки і торгівлі
імені Михайла Туган-Барановського

yulya.chabanenko@mail.ru

**СУЩНОСТЬ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ТОРГОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ УКРАИНЫ**

В статье рассмотрена сущность, особенности и подсистемы социального управления персоналом предприятия. Предложен авторский подход относительно структуризации подсистем. Исследована взаимосвязь факторов, которые влияют на состояние системы социального управления персоналом.

Ключевые слова: система социального управления, развитие, персонал.

RUD Y. M.

postgraduate student

Donetsk National M. Tugan-Baranovsky University of Economics and Trade

yulya.chabanenko@mail.ru

**ESSENCE AND PROGRESS TRENDS OF SOCIAL PERSONNEL MANAGEMENT
SYSTEM AT THE TRADE ENTERPRISES OF UKRAINE**

The article deals with essence, features and subsystems of social management of enterprise by personnel. Authorial approach is offered in relation to subsystem structurization. Intercommunication of factors which influence on the state of the system of social management by personnel is investigational.

Keywords: system of social management, development, personnel

Постановка проблеми. В Україні соціальний стан та тенденції соціального розвитку з позицій соціальних потреб населення і забезпечення інтеграційних процесів до кращих світових соціальних систем є незадовільними. Про це свідчать найнижчі місця України серед країн світу за показниками людського розвитку, рівня та якості життя, демографічного стану, рівня виробничого травматизму тощо. Такий кризовий соціальний стан свідчить про неефективність соціального управління. Чітко визначених правових обов'язків щодо соціального становища в країні, її регіонах, галузях та підприємствах немає. Недосконалою є система державного, регіонального та корпоративного соціального управління [1, с. 5].

Соціальне управління персоналом розглядається в контексті загального менеджменту персоналу, але його зміст обмежений, він не торкається ані проблем, ані рішень щодо формування системи соціального управління персоналом на торговельних підприємствах з одночасним визначенням та взаємозв'язком організаційно-економічних, правових та інституційних важелів його удосконалення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання розвитку систем управління персоналом достатньо широко висвітлені у працях провідних вітчизняних вчених: Антонюка В.П., Балабанової Л.В., Грیشнової О.А., Залознової Ю.С. [5], Лук'янченко Н.Д., Лутай Л.А., Сардак О.В., Стельмашенко О.В., Шаульської Л.В., Шимановська-Діанич Л.М. [1]. Проте, незважаючи на чималу кількість досліджень, в економічній науці все ще немає фундаментальних наукових досліджень з даної проблематики.

Метою статті є визначення сутності та основних напрямків розвитку системи соціального управління персоналом в загальній системі управління підприємством на торговельних підприємствах.

Виклад основного матеріалу. Реалізація комплексного підходу щодо формування та розвитку персоналу підприємства насамперед передбачає формування системи соціального управління персоналом, що є невід'ємною складовою загальної системи управління підприємством (рис. 1).



Рис. 1. Основні елементи, що формують систему соціального управління персоналом

Методологічні та методичні засади розбудови системи соціального управління персоналу базуються як на загальних законах і принципах управлінської діяльності, так і на специфічних закономірностях і особливостях, притаманних такому складному об'єкту управління, яким є процес формування та використання та руху персоналу підприємства. Головними принципами формування є наступні: цілісність і єдність; цілеспрямованість;

структурованість та ієрархічність; активність; комплексність; гнучкість і адаптивність; причинно-наслідковий характер цілей; погодженість цілей і ресурсів; колективний характер прийняття управлінських рішень; мотиваційний характер [2, с.314].

Система соціального управління персоналом (ССУП) – це система засобів та методів управління персоналом, де обов'язковим елементом є соціальна складова, яка регулює ціннісні орієнтири через мотивацію, норми поведінки, створення соціально-психологічного клімату, моральне стимулювання, планування та соціальну політику на підприємстві.

Така система має складатися з таких базових підсистем як: формування персоналу, розвитку персоналу, мотивації персоналу, соціальної відповідальності, оцінки персоналу.

Результатами функціонування системи соціального управління персоналом на стратегічному рівні мають бути: розробка стратегії розвитку персоналу підприємства; розробка кадрової політики підприємства; формулювання стратегічних управлінських рішень щодо розвитку трудового потенціалу [3, с. 359].

Крім того, на думку Курінного О.В., ССУП як елемент системи управління підприємством обов'язково має містити у своєму складі структурні елементи:

- підсистема механізму управління (цілі, принципи, пріоритети, функції, методи);
- підсистема структури управління, яка є відбиттям принципів засад самої побудови (статичний аспект існування) ССУП;
- підсистема організації управління продуктивною зайнятістю в процесі безпосереднього функціонування (динамічний аспект існування) ССУП;
- комплекс підсистем забезпечення функціонування управлінської системи (підсистеми інформаційного, кадрового, нормативно-методичного забезпечення управління продуктивною зайнятістю та підсистема контролю ефективності ССУП) [4].

Доцільність зазначеного розмежування складових механізму управління визначається наявними відмінностями у соціально-економічній природі процесів соціального розвитку і управління персоналом підприємства. Існування та помітний характер наявних суттєвих відмінностей у закономірностях, факторах і умовах протікання цих процесів обумовлюють необхідність застосування адекватного методологічного і методичного інструментарію управління [5, с. 14].

Для існуючої системи управління персоналом дуже важливо Щекин Г.В. виділяє наступні напрямки вдосконалення ССУП [6, с. 482–484].

1. Розширення планування ССУП шляхом розробки системи соціальних, демографічних і економічних прогнозів, комплексної програми розвитку персоналу, регіональних і галузевих цільових кадрових програм.

2. Раціональна організація процесу кадрового планування, узгодженість і ув'язка планових матеріалів, що послідовно готуються, забезпечення єдності планового процесу при розробці кадрової політики.

3. Розвиток програмно-цільового методу в ССУП зі створенням комплексних програм з найважливіших кадрових проблем.

4. Вдосконалення системи планових показників підготовки, розподілу і використання кваліфікованого персоналу припускає обґрунтування системи показників, яка б аналітично відображала систему соціальних і економічних законів.

5. Забезпечення в ССУП прогресивності нормативних документів на основі максимального віддзеркалення в них сучасних методів організації управління персоналом; забезпечення автоматизації збору, накопичення і оновлення норм і нормативів.

6. Забезпечення виконання принципів соціальної відповідальності з відповідним покращенням як соціальної відповідальності підприємства перед персоналом, так і відповідальності перед суспільством.

Формування системи соціального управління персоналом підприємства здатне системно активізувати всі елементи управління, які націлені на вирішення існуючих проблем з персоналом на підприємстві. На рис. 2 зображено схему формування методології ССУП на основі дії економічних законів і соціуму.

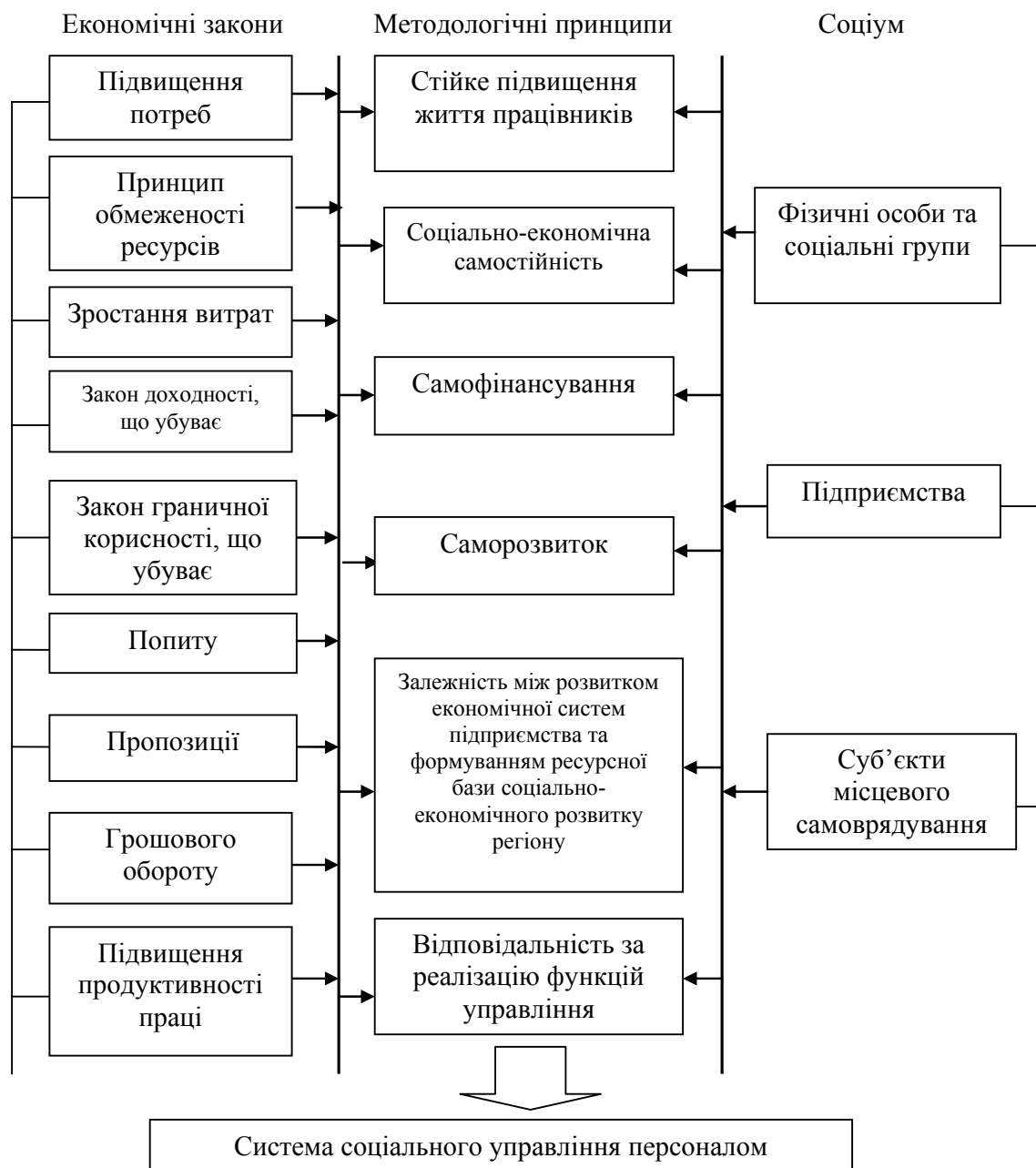


Рис. 2. Схема формування концептуальних засад розвитку ССУП

Управління на основі соціальної складової повинне спиратися на певну систему методологічних принципів, що відбивають об'єктивні закономірності розвитку підприємства: стійке підвищення якості життя працівників; використання регіональних переваг в територіальному розподілі праці; соціально-економічній самостійності; самофінансування; саморозвиток; залежність між розвитком економічної систем підприємства та формуванням ресурсної бази соціально-економічного розвитку регіону; відповідальність за реалізацію функцій управління.

Висновки. Проведені дослідження дозволяють обґрунтувати наступні висновки:

1) ССУП – це система засобів та методів управління персоналом, де обов'язковим елементом є соціальна складова, яка регулює ціннісні орієнтири через мотивацію, норми поведінки, створення соціально-психологічного клімату, моральне стимулювання, планування та соціальну політику на підприємстві;

2) на думку автора, така система має включати наступні підсистеми: формування персоналу, розвитку персоналу, мотивації персоналу, соціальної відповідальності, оцінки персоналу;

3) визначені пріоритетні напрямки розвитку ССУП;

4) сформовано концептуальні засади розвитку ССУП, які дозволяють створити передумови для формування надійно діючої і стійкої системи соціального управління, що забезпечує ефективний розвиток підприємства і послідовне досягнення цілей.

Усі ці принципи мають бути покладені, передусім, в основу законодавчих і нормативно-правових актів, що створюють контури системи управління регіональною економікою і що визначають вибір тих конкретних інструментів і важелів механізму соціального управління персоналом, які визначатимуть його ефективність.

Список використаних джерел

1. Шимановська-Діанич Л.М. Управління розвитком персоналу організації: теорія і практика : [монографія] / Л.М. Шимановська-Діанич. – Полтава : ПУЕТ, 2012. – 462 с.
 2. Ячменьова В.М. Ефективність управління діяльністю промислового підприємства та діагностика загроз : [монографія] / В.М. Ячменьова, М.В. Височина, О.Й. Сулима. – Сімферополь : ВД АРІАЛ, 2010. – 472 с.
 3. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф. – М. : Экономика, 1989. – 519 с.
 4. Курінний О.В. Організаційне забезпечення формування та розвитку людського капіталу підприємства [Електронний ресурс] / О. В. Курінний. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/7_NND_2009/Gosupravlenie/43025.doc.htm
 5. Залознава Ю.С. Формування та розвиток системи управління персоналом вугільних шахт / Залознава Ю.С. / НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2010. – 444 с.
 6. Щекин Г.В. Социальная теория и кадровая политика : [монографія] / Г.В. Щекин. – К. : МАУП, 2000. – 576 с.
-