

УДК 316.47

ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ ПРОЦЕСАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ ЙОГО КОЛЕКТИВУ

Чупир О.М., к.е.н. (ХДТУБА)

Запропоновано загальну модель системи управління соціальними процесами на підприємстві. Виділено основні особливості функціонування цієї системи. Розглянуто деякі аспекти вибору стратегії управління соціальним розвитком колективу підприємства.

Ключові слова: модель, соціальні процеси, система управління, соціальний розвиток, колектив підприємства.

Постановка проблеми та її зв'язки з науковими чи практичними завданнями. Однією з центральних проблем, з якою стикається будь-яка соціально-економічна система, є створення умов, що забезпечують її подальший розвиток. У іншому разі неможливо розв'язати основне протиріччя її функціонування – протиріччя між зростаючими потребами й обмеженими ресурсами [3]. Повною мірою це стосується умов, пов'язаних із соціальним розвитком колективу підприємства. Загальновідомо, що створення таких умов є неможливим без ефективного соціального управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, на які спирається автор з посиланням на джерела. Отже, в дослідженні вказаної проблеми велике значення має тлумачення поняття „соціальне управління”. Аналіз літературних джерел свідчить, що автори розглядають його зміст дещо по-різному.

Є.А. Подольська та ін. [8] під соціальним управлінням розуміють вплив на умови життя людей та їх ціннісні орієнтації з метою, по-перше, соціального вдосконалення та розвитку суспільства і, по-друге, керування процесами та явищами соціальної сфери суспільного життя.

На думку Г.В. Щокіна, сутність соціального управління визначає формування і функціонування його як системи, що існує у вигляді реалізації взаємодії та розвитку відносин управління, які відображаються в законах, принципах, цілях, функціях, структурі та методах управління [9].

І.Є. Ворожейкін пропонує своє бачення процесу управління соціальним розвитком організації. На його думку, вказаний процес являє собою сукупність методів і форм розв'язання соціальних проблем, які спираються на знання закономірностей протікання соціальних процесів, точний аналітичний розрахунок і вивірені соціальні нормативи, а також є організаційним механізмом заздалегідь обміркованого, спрогнозованого, багатобічного, тобто планомірного й комплексного впливу на соціальне середовище [1].

Виділення невирішених частин загальної проблеми, котрим присвячується стаття. У роботі [6] запропоновано модель системи управління

соціальним розвитком колективів підприємств залізничного транспорту. Зазначимо, що при розробці таких складних моделей за вихідну доцільно мати загальну (типу „чорний ящик”) модель системи управління соціальними процесами на підприємстві. Адже модель такого типу зосереджує увагу дослідників на взаємодії системи з навколишнім середовищем [5], а це дуже важливо для оптимального вибору стратегії управління. Таким чином, невирішеною проблемою є створення загальної моделі системи управління соціальними процесами на підприємстві і проведення за її допомогою аналізу стратегій управління цими процесами.

Формування цілей статті (постановка завдання). Метою цієї роботи є розробка загальної моделі системи управління соціальними процесами на підприємстві та розгляд стратегій управління соціальним розвитком його колективу.

Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Сучасне підприємство – це складна соціально-економічна система. Якщо розглядати його як сукупність системи управління й виробничої системи, то доцільно користуватися загальною моделлю, розробленою В.Г. Герасимчуком [2]. Її зображено на рис.1.

Для дослідження управління соціальним розвитком колективу підприємства, у першу чергу, потрібно приділити увагу соціальним аспектам. Запропоновану автором модель системи управління соціальними процесами на підприємстві зображено на рис. 2.

При розробці загальної моделі системи управління соціальними процесами на підприємстві використовується чотири базові категорії: система управління, навколишнє середовище, реакція системи і зворотний зв'язок. Відповідно до цієї моделі функціонування системи управління містить такі чотири фази.

1. Введення – вплив на систему управління навколишнього середовища у вигляді вимог і підтримки.

Конверсія (перетворення) – реакція системи на вимоги навколишнього середовища та її трансформація у певні рішення.

3. Виведення – реалізація ухвалених рішень у вигляді конкретних дій системи.

4. Зворотний зв'язок – цілеспрямований вплив системи на навколишнє середовище з метою формування на вході певних вимог і забезпечення підтримки.

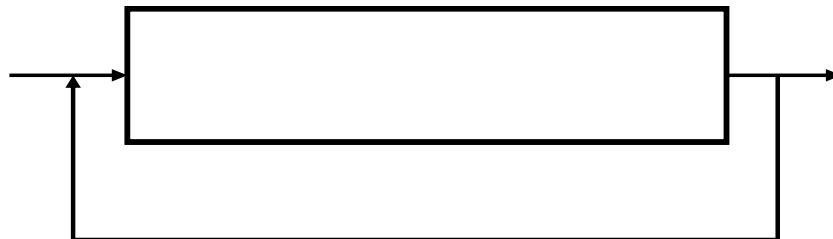


Рисунок 1 - Модель підприємства



Рисунок 2 - Модель системи управління соціальними процесами на підприємстві

За даною моделлю до системи ззовні надходять вимоги (дії та думки членів колективу підприємства щодо розподілу соціальних цінностей та ін.), що послабляє систему управління, і підтримка (наприклад, поведінка членів колективу, яка сприяє функціонуванню системи), що її підсилює.

Складовими впливу навколишнього середовища є соціально-економічна політика держави, регіональна соціально-економічна політика, соціально-економічна політика підприємства тощо. Весь вказаний вплив можна поділити на дві частини: перша – та, що піддається регулюванню з боку підприємства, друга – фактори, що не залежать від підприємства, тобто воно не в змозі їх змінити, а має пристосовуватися до них і планувати свою діяльність з урахуванням їхнього впливу. Цими факторами є, наприклад, закони держави та підзаконні акти виконавчої влади, що надають податкові пільги, встановлюють соціальні нормативи тощо.

Введення інформації складається з виявлення й аналізу існуючих інтересів (функція артикуляції інтересів), їх узагальнення та інтеграції (функція агрегування інтересів), що виконують групи

інтересів і громадські організації, зокрема, профспілки, які формують і узагальнюють вимоги трудового колективу підприємства. Велике значення має й функція соціальної комунікації, що забезпечує ефективний обмін соціальною інформацією між елементами системи управління, а також між системою і навколишнім середовищем.

Система управління відповідно до вимог і підтримки розробляє рішення щодо розподілу цінностей та виконує на підставі ухвалених рішень певні дії. Функція конверсії полягає у встановленні норм і правил, функція виведення – у застосуванні цих норм, тобто у виконанні конкретних дій, а також у здійсненні контролю за дотриманням встановлених правил і застосуванні санкцій у випадку їх порушення.

Для стабільності системи управління її рішення та дії на виході мають відповідати вимогам і підтримці на вході. Саме на підтримку рівноваги системи спрямовано механізм зворотного зв'язку. Завдяки цьому елементу системи чинники виходу впливають на вимоги та підтримку.

Зворотний

Зворотний зв'язок є механізмом усунення соціальної напруги у колективі підприємства, проте ефективність цього механізму залежить від того, у якій мірі система здатна адекватно реагувати на імпульси, що надходять. Запропонована модель дає змогу аналізувати умови стабільності й нестабільності системи, оцінювати стратегію управління.

Пошук оптимальної стратегії управління соціальним розвитком колективу підприємства доцільно здійснювати методами дослідження операцій. Математично ця задача має такий вигляд [4]. Позначимо через c_k ($k = 1, l$) кількісні характеристики системи, що є незмінними (сталими) для певних умов. Інші характеристики системи, які будуть незалежними змінними, поділимо на дві групи. До першої з них увійдуть керовані змінні, значення яких можна змінювати; позначимо їх x_j ($j = 1, n$). До другої групи увійдуть некеровані змінні, значення яких визначаються комплексом зовнішніх умов (зовнішнім оточенням системи), позначимо їх y_r ($r = 1, s$).

Далі потрібно встановити функціональну залежність між величиною Z , якою вимірюють ступінь досягнення мети, і незалежними змінними та параметрами операції, тобто $Z = F(x_j, y_r, c_k)$.

Завдання полягає у тому, щоб вибрати такі значення керованих змінних x_j , що надавали б цільовій функції екстремального значення, тобто $Z^* = \text{extrem } F(x_j, y_r, c_k)$.

Значимо, що на практиці можливості вибору керованих змінних x_j зазвичай обмежені певними умовами, оскільки матеріальні, людські, фінансові та інші ресурси підприємства завжди є обмеженими (наприклад, розмір витрат на соціальні потреби колективу підприємства не може перевищити певної суми). Усі ці обмеження можна описати за допомогою нерівностей та інших математичних виразів. Отримана таким чином система обмежень разом із цільовою функцією буде складати вихідну математичну модель для проведення подальшого аналізу.

На погляд автора, головними чинниками для такого дослідження системи управління соціальним розвитком колективу підприємства мають бути такі: рівень соціального розвитку колективу підприємства, міра виконання вимог колективу підприємства щодо його соціального розвитку і розмір витрат на соціальні потреби.

Метою системи управління соціальним розвитком колективу підприємства може виступати мінімізація витрат на соціальні потреби, їх оптимізація або утримання на рівні попереднього періоду, оптимізація потенціалу організації та інше. Відповідно до вибраної мети визначається спрямованість стратегії соціального розвитку підприємства (наприклад, стійкість до

змін, наслідування стратегії конкурентів, пошук нових можливостей удосконалення соціального розвитку колективу підприємства, виконання основних вимог трудового колективу щодо його соціального розвитку, формування певних вимог трудового колективу і навіть пошук його глибинних потреб) та її тип – консервативна, стабільна, реактивна, відкрита, дослідницька, передбачувана, новаторська, маркетингова, творча [2]. Зазначимо, що якщо у період економічного росту на багатьох підприємствах спостерігався всебічний соціальний розвиток їх колективів, то під час фінансово-економічної кризи, на погляд автора, доцільно спрямувати стратегію управління на оптимізацію витрат на соціальні потреби, зосередивши увагу на найбільш ефективних напрямках. Це може привести до покращення роботи підприємства за рахунок дії соціально-психологічних чинників.

Важливо зазначити, що ефективне стратегічне управління соціальним розвитком колективу підприємства потребує наявності у структурі цього підприємства єдиної соціальної служби [7].

Висновки даного дослідження і перспективи подальших робіт у цьому напрямку. Таким чином, у даній роботі запропоновано загальну модель системи управління соціальними процесами на підприємстві та виділено основні особливості функціонування цієї системи. Також розглянуто питання пошуку оптимальної стратегії управління соціальним розвитком колективу підприємства, використання якої дасть змогу збільшити (за рахунок дії соціальних чинників) конкурентоспроможність підприємства у складних умовах економічної кризи. Запропоновано деякі рекомендації щодо цього пошуку, однак, розробка ефективного алгоритму для вибору стратегії управління соціальним розвитком колективу підприємства потребує подальших досліджень.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Ворожейкин И.Е. Управление социальным развитием организации. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 176 с.
2. Герасимчук В.Г. Стратегічне управління підприємством. Графічне моделювання. – К.: КНЕУ, 2000. – 360 с.
3. Економічна теорія / Воробйов Є.М., Гриценко А.А., Лісовицький В.М., Соболев В.М. Під заг. редакцією Воробйова Є.М. Х.-К.: вид-во „Корвін”, 2003. – 704 с.
4. Ларіонов Ю.І., Левикін В.М., Хажмурадов М.А. Дослідження операцій в інформаційних системах. – Харків: вид-во ХНУРЕ, 2003. – 388 с.
5. Лямец В.И., Тевяшев А.Д. Системный анализ. – Харьков: изд-во ХНУРЭ, 2004. – 448 с.

6. Пшенична О.М. Дослідження сутності категорій „соціальний розвиток колективу підприємства” та „управління соціальним розвитком колективу підприємства” / Вісник економіки, транспорту і промисловості, №21, 2008. – С.161-164.

7. Пшенична О.М. Організація управління соціальним розвитком колективів підприємств залізничного транспорту / Економіка: проблеми

теорії та практики: збірник наукових праць. – Вип. 228: В 4 т. – Т.IV. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2007. – С. 749-756.

8. Словарь общественных наук / Авторы-составители Подольская Е.А., Погорельий Д.Е., Лихвар В.Д. – Ростов н/Д: Феникс, 2006. – 475 с.

9. Щекин Г.В. Социальная теория и кадровая политика. – К.: МАУП, 2000. – 576 с.

Аннотация. Предложена общая модель системы управления социальными процессами на предприятии. Выделены основные особенности функционирования этой системы. Рассмотрены некоторые аспекты выбора стратегии управления социальным развитием коллектива предприятия.

Ключевые слова: модель, социальные процессы, система управления, социальное развитие, коллектив предприятия.

Summary. A general model of the social processes management system on an enterprise is offered. The basic characteristics of this system's functioning are emphasized. Some aspects of choosing a management strategy for the social development of the collective of an enterprise are considered.

Key words: model, social processes, management system, social development, the collective of an enterprise.

*Рецензент к.е.н., доцент ХДТУБА Кучма О.О.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Полякова О.М.*