

УДК 338.46

О.О. КОВАЛЬ

Черкаська філія ПВНЗ «Європейський університет»

## КОНЦЕПЦІЯ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

*В статті наведені та проаналізовані існуючі розробки з визначення та планування соціального розвитку колективу машинобудівного підприємства. На основі аналізу систем мотивації визначена структура соціального потенціалу підприємства. Сформована концептуальна схема управління соціальним потенціалом*

**Ключові слова:** концепція управління, мотивація, потенціал

В умовах посилення економічної конкуренції, підвищення економічного та виробничого ризиків через кризу для створення високої ефективності управління машинобудівним підприємством та формування його конкурентного потенціалу, необхідним є формування високого рівня відповідальності та професіоналізму персоналу, його готовності розв'язувати складні завдання в епоху глобалізації.

Це зумовлює керівництво підприємств приймати міри по підвищенню ефективності управління машинобудівними підприємствами на основі нових методів планування соціального потенціалу та засобів управління ним. Загальні питання планування соціального розвитку колективу машинобудівного підприємства є дослідженими [1–3]. На відміну від цього, питання комплексного управління соціальним потенціалом машинобудівного підприємства з чітким поділом на певні рівні є недостатньо дослідженим.

### **Об'єкти та методи дослідження**

Питання визначення та формування соціального потенціалу висвітлювали такі українські вчені як Полякова Е.І., Степанова І.С. [3]. У розвиток оцінки соціального потенціалу внесли вклад російські вчені Уткін Е.А., Іванов В.Н., Скляр Е.Н., Зверкович І.О [4]. На даний час в працях Назарової Г.В [5] відображені розробки щодо управління соціально- трудовою сферою підприємства.

### **Постановка завдання**

Метою статті є наведення та аналіз розробок в сфері планування соціального потенціалу підприємства та формування концепції управління соціальним потенціалом машинобудівного підприємства.

### **Результати та їх обговорення**

Слід відмітити, що існуючі розробки не розв'язують питання комплексного управління соціальним потенціалом на рівні підприємства. Так, наприклад, управління соціально- трудовою сферою підприємства охоплює такі функціональні області як «Організація і оплата праці», «Організаційна культура», «Використання та розвиток персоналу», «Соціальне забезпечення», «Нормативно правове забезпечення» [5]. Це трактування базується на загальних принципах соціальної відповідальності підприємства, що за змістом дещо ширше від засобів відтворення трудового потенціалу. Так наприклад в даній методиці відображені показники соціальної відповідальності для наступних зацікавлених сторін: «Персонал підприємства», «Споживачі», «Бізнес- партнери», «Суспільство», «Держава».

Питання управління соціальним потенціалом на рівні підприємства мають більш вузьке спрямування і потребують розробки методичних підходів та моделей використання.

На даний час основним методом управління соціальною сферою машинобудівних підприємств Черкаської області та реалізації соціальних нормативів є план соціального розвитку підприємства. План

соціального розвитку тісно пов'язаний з іншими розділами плану підприємства, оскільки згрупований колектив однодумців і є запорукою виконання планових показників виробництва та реалізації продукції.

Розробку плану соціального розвитку колективу підприємства починають з аналізу стану та динаміки розвитку соціальних показників, а саме:

- аналіз показників соціального розвитку, виявлення тенденцій їх зміни, динаміки за попередній період;
- тенденцій у технічному і організаційному розвитку виробництва;
- динаміка зміни умов праці та охорони здоров'я працівників підприємства;
- виконання (невиконання) заходів щодо вдосконалення форм оплати праці, покращення житлових та побутових умов працівників підприємства.

Але на даний час планування соціального розвитку за нормативним методом у вигляді плану соціального розвитку не відповідає сучасним ринковим умовам, не дозволяє швидко реагувати на потреби ринку.

Доцільно на основі аналізу систем мотивації виділити фактори відновлення трудового потенціалу в окремий потенціал підприємства – соціальний.

За визначенням Полякової Е.І. [3] соціальний потенціал підприємства – це рівень цивільної свідомості і соціальної зрілості, ступінь засвоєння працівником норм ставлення до праці, ціннісні орієнтації, інтереси, потреби і запити в сфері праці, виходячи з ієрархії потреб людини. Це саме визначення дає Федонін О. С. в праці «Потенціал підприємства: формування та оцінка».

На відміну від українських вчених, російські вчені Скляр Е.Н., Зверкович И.О. наводять більш предметне визначення: «социальный потенциал промышленного предприятия состоит из двух взаимосвязанных компоненттов: административного (условия формирования и развития социального потенциала) и личного (интеллектуальный, адаптационный, физический и другие потенциалы работника)». Але ці визначення ставлять на перше місце поняття, які досить складно виміряти, тим більше – спланувати (ціннісні орієнтації, інтереси, потреби і запити в сфері праці) та не враховують ресурси, якими будуть задовольнятися ці соціальні потреби. На думку автора, в склад соціального потенціалу машинобудівного підприємства обов'язково повинна бути включена складова, яка відповідає за відтворення працівника до праці.

На думку автора, важливість засобів відтворення найбільш повно відобразив Федонін О.С.[6]: «Працездатність людини й акумульовані (нагромаджені) у процесі трудової діяльності творчі здібності працівника (досвід) підвищуються в міру розвитку й удосконалювання знань і навичок, зміцнення здоров'я, поліпшення умов праці і життєдіяльності.

Але вони можуть і знижуватися, якщо, зокрема, погіршується стан здоров'я працівника, посилюється режим праці і т.п. Коли йдеться про управління персоналом, необхідно пам'ятати, що потенціал характеризується не ступенем підготовленості працівника в даний момент до обіймання тієї чи іншої посади, а його можливостями в довгостроковій перспективі – з урахуванням віку, практичного досвіду, ділових якостей, рівня мотивації.».

На думку автора, в сучасних умовах назва «адміністративний» не є доцільною для потенціалу, що відображає умови формування соціального потенціалу.

В структурі соціального потенціалу повинні бути відображені такі складові: якості робітника (які забезпечують процес праці), засоби мотивації (які формують безпосередньо у працівника стан мотивації та компетенції) та засоби, які забезпечують процес праці в умовах всього підприємства.

Автором на основі аналізу систем мотивації запропоновано три основних компонента соціального потенціалу підприємства (особистісний, організаційний та компонент формування персоналу).

Зобразимо структуру соціального потенціалу підприємства на рис. 1.



Рис.1. Структура соціального потенціала підприємства

На думку автора, соціальний потенціал підприємства визначається як сукупність особистісних якостей працівників підприємства, що використовуються в процесі праці, засоби і ресурси підприємства, які забезпечують їх соціальний розвиток з метою підвищення ефективності виробництва.

Практична реалізація методів оцінки соціального потенціалу, моделей планування складових соціального потенціалу вимагає створення концептуальної схеми управління соціальним потенціалом (рис.2.). По змісту процесу система планування соціального потенціалу розбита на два блоки: «Планування» та «Оцінка». Для створення схеми управління узагальнимо 4 рівні: «Методичний», «Рівень моделей», «Інструментальний» та «Практичний».

На найвищому рівні системи в блоці «Планування» знаходяться методичні підходи до визначення соціального потенціалу та соціальної відповідальності підприємства на основі яких побудована структура соціального потенціалу, на практичному рівні знаходиться завдання системи управління

соціальним потенціалом-визначення обсягу компонентів та рейтингового показника соціального потенціалу.

Для реалізації завдань на вищих рівнях (модельному та методичному) в схемі управління соціальним потенціалом обраний метод лінійного програмування, як метод оптимізації ресурсів та інформаційна технологія.



Рис.2. Концептуальна схема управління соціального потенціалу підприємства

Але для даної задачі потрібно зробити деякі уточнення. Випуск продукції машинобудівного підприємства характеризується номенклатурою та асортиментом. Номенклатура – це класифікований перелік матеріальних цінностей, які створюються на підприємстві.

Асортимент – це перелік і співвідношення окремих видів продукції в складі певної номенклатурної групи. Кількість номенклатурних та асортиментних груп на сучасних машинобудівних підприємствах є дуже значною. Так, наприклад, продукція Смілянського машинобудівного заводу складає приблизно 15 номенклатурних груп, кожна з яких налічує від 10 до 45 виробів. Тому вирішення цієї задачі можливе тільки в умовах автоматизованої системи планування.

#### Висновки

У статті наведені та проаналізовані існуючі розробки з планування соціального розвитку колективу машинобудівного підприємства.

На даний час планування соціального розвитку колективу машинобудівного підприємства здійснюється на основі нормативного методу, який має певні недоліки.

Запропонована структура соціального потенціалу підприємства, яка базується на комплексній взаємодії виділених основних компонентів забезпечує соціальну базу для розширеного відтворення

людського капіталу підприємства. В системі управління соціальним потенціалом виконаний синтез процесів планування соціального потенціалу на методичному, модельному, інструментальному та практичному рівнях.

Комплексне відображення процесу управління соціальним потенціалом у вигляді концептуальної схеми дозволить запропонувати інформаційну технологію для автоматизації процесів розрахунків вартості складових соціального потенціалу та його оцінки.

Список використаної літератури:

1. Зінь Е.А., Турченко М.О. Планування діяльності підприємства / Навч. посібник / Е.А.Зінь, М.О. Турченко – К:ВД «Професіонал», 2004. – 320 с.
2. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: Формування та оцінка/ навч.посібник / Н.С.Краснокутська – К : Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с.
3. Полякова Е.І. Управління посиленням економічної безпеки підприємства за функціональною складовою – соціальний потенціал/ Е.І. Полякова // Наукові праці ДОНТУ.Серія економічна - 2008.-Випуск 33. – с 23–27.
4. Уткин Э.А. Основы мотивационного менеджмента. – М.: ЭКМОС, 2000. – 352 с.
5. Назарова Г.В.Управління соціально- трудовою сферою підприємства / монографія /Г.В.Назарова –Харків, вид-во ХНЕУ, 2010. – 324 с.
6. Федонін О.С., Репіна І.М., Олексик О.І. Потенціал підприємства : формування та оцінка/ Навч.посібник / О.С.Федонін – К.:КНЕУ, 2006. – 316 с.

Стаття надійшла до редакції 07.03.2012

#### **Концепция управления социальным потенциалом предприятия**

Коваль А.А.

*Черкасский филиал ПВНЗ «Европейский университет»*

В статье приведены и проанализированы существующие разработки по определению и планированию социального развития коллектива машиностроительного предприятия. На основе анализа систем мотивации определена структура социального потенциала предприятия. Сформирована концептуальная схема управления социальным потенциалом.

**Ключевые слова:** концепция управления, мотивации, потенциал.

#### **The concept of management of social enterprise potential**

Koval A.A.

*Cherkassy branch PVNZ «Europeysky University»*

In the articles were showed and analysed existent developments of determination and planning of social development of collective of machine-building enterprise. The structure of social potential of enterprise was determined on the basis of analysis of the systems of motivation. The conceptual process of management of social potential was formed.

**Keywords:** concept of management, motivation, potential.