

КОМПОНЕНТНА СТРУКТУРА СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасний етап розвитку економіки викликає неабиякий інтерес як серед науковців так і серед практиків. Зокрема, усвідомлення того, що персонал є основним ресурсом та від ефективності організації його діяльності залежить загальний результат функціонування підприємства, зумовлює пошук нових шляхів, методів та управлінських підходів. Одним з них є формування системи соціального менеджменту підприємства, яку пропонуємо розглядати як функціональну підсистему управління, об'єктом якої є персонал підприємства, а цільова спрямованість – забезпечення ефективного використання трудового потенціалу, розвиток персоналу та максимально можливе задоволення потреб працівників шляхом побудови та реалізації дієвої соціальної та кадрової політики на підприємстві, спрямованої на регулювання соціальних процесів та отримання відповідного соціального й економічного ефекту.

Основним елементом соціальних систем будь-якого ступеня складності й масштабу є людина з її потребами й інтересами, своїм баченням світу, ціннісними орієнтаціями. Ось чому разом із загальними умовами утворення та існування системи соціального менеджменту додається ще одна обов'язкова умова – наявність загальних цілей або інтересів, що відіграють вирішальне значення для спільної діяльності людей [1, с. 125].

Система соціального менеджменту на підприємстві формується з окремих елементів, склад та стан яких може суттєво відрізнятися.

Зокрема О. В. Федорова елементи системи соціального менеджменту підприємства поділяє на базові (соціальні ресурси, соціальний самоменеджмент), забезпечувальні (соціальні функції, соціально-економічні механізми, мотиваційні механізми, соціальні технології, корпоративна культура) та соціально-правові (соціальні політика, соціальна відповідальність, соціальний діалог, екологічна політика).

Базові елементи є основою системи соціального менеджменту підприємства, і саме за рахунок них можна реалізувати наявні можливості підприємства. Забезпечувальні елементи сприяють отриманню соціального результату і досягненню основної мети – формуванню системи соціального менеджменту підприємства. Соціально-правові елементи регулюють соціальні ресурси на підприємстві за допомогою сукупності встановлених норм і правил [2, с. 344].

Г.В. Щокін до елементів системи соціального управління відніс:

– механізм управління, як сукупність цілей, принципів, методів, прийомів, форм і стимулів менеджменту, взаємозалежний вплив яких забезпечує найбільш ефективний розвиток організації й суспільства загалом;

– об'єкт управління – комплекс діяльності людей, виділений із соціального середовища, або як ланка соціальної системи (наприклад, підприємство), або як особлива функція, що вимагає спеціального механізму управління (наприклад, управління фінансами, збутом, персоналом тощо);

– функції управління – особливі види діяльності, що виражають напрямки або стадії здійснення цілеспрямованого впливу на зв'язки й відносини людей у процесі життєдіяльності організації й управління нею;

– організаційна структура, що відображає склад і підпорядкованість різних елементів, ланок і щаблів управління, які функціонують для досягнення певної мети;

– кадри управління – працівники, що здійснюють функції управління або сприяють їхньому здійсненню, тобто професійно беруть участь у процесі управління і входять в апарат управління;

– процес управління – вплив органів і кадрів управління на об'єкт управління за допомогою обраних методів для досягнення запланованих цілей. Процес управління визначають об'єктивні соціальні закони і водночас він певною мірою залежить від суб'єктивних факторів [39, с. 326].

Ми визначаємо такі компонентами системи соціального менеджменту підприємства:

– сукупність законів і принципів соціального менеджменту, а також форм і методів взаємодії між суб'єктом та об'єктом;

– структура управління;

– функції управління;

- методи управління;
- заходи управління.

Закони системи соціального менеджменту підприємства включатимуть:

- закон спеціалізації управління;
- закон інтеграції управління;
- закон економії часу;
- закон пріоритетності соціальних цілей;
- закон домінування глобальної мети;
- закон єдності системи соціального менеджменту;
- закон пропорційності керованої і керуючої підсистем;
- закон активного співвідношення централізації та децентралізації;
- закон необхідності застосування різноманітних засобів управління.

Принципи соціального менеджменту поділимо на загальні та спеціальні. Загальні принципи включають: науковості, системності, економічності, ієрархічності та зворотного зв'язку, узгодженості, перспективності та прогресивності, гласності, гуманізму.

До спеціальних принципів системи соціального менеджменту підприємства належать:

- гуманізація управління;
- нестандартність та гнучкість режимів роботи персоналу;
- різноманіття та гнучкість методів мотивації;
- безперервність та плановість розвитку персоналу;
- пріоритетність заохочення та стимулювання інноваційної діяльності персоналу;
- гармонійна взаємодія формальної і неформальної організації;
- опора на систему гнучкого лідерства;
- перехід до корпоративної організаційної культури менеджменту;
- орієнтація на соціальні потреби та загальнолюдські інтереси.

Аналогічно функції системи соціального менеджменту підприємства характеризуємо як загальні так і спеціальні. До загальних функцій належать: планування; прийняття рішення; організація; мотивація; координація; контроль; прогнозування; комунікації.

Спеціальні функції:

- функції, спрямовані на формування та оптимізацію соціальної організації колективу й на вдосконалення його соціальної структури;
- функції, спрямовані на створення сприятливих можливостей для реалізації працівниками своїх соціальних прав і для задоволення матеріальних і духовних потреб;
- функції, пов'язані з вихованням і розвитком соціально значущих якостей працівників.

Форма соціального управління може бути безпосередньою або прямою (за допомогою методів прямого впливу на об'єкт управління) та опосередкованою або непрямую (здійснюється за рахунок використання методів непрямого впливу).

Структура системи соціального менеджменту підприємства може бути механістичною або органічною залежно від тих завдань, які покладаються на неї, та загальної структури управління підприємством.

Серед методів системи соціального менеджменту підприємства виділяємо:

- методи соціального нормування;
- соціального регулювання;
- морального стимулювання;
- методи мотивації;
- психологічні методи;
- методи економічного стимулювання;
- організаційно-адміністративні методи;
- методи саморегулювання чи самоменеджменту.

До заходів системи соціального менеджменту підприємства повинні належати:

- матеріальні (засоби та умови праці, заробітна плата, премії тощо);

- моральні(публічна оцінка роботи підлеглих керівниками, подяки, присвоєння престижних звань, нагородження грамотами, подання для нагородження орденами й медалями);
- адміністративні (усні розпорядження, письмові накази й розпорядження, різного роду покарання: зауваження, догана й сувородогана, звільнення з роботи).

Список літератури:

1. Гончарук Н. Т. Управління керівним персоналом у сфері державної служби України : дис. ... доктора з держ. управління: 25.00.03 / Н. Т. Гончарук. – К., 2007. – 440 с.
2. Федорова О. В. Система соціального менеджменту підприємства / О. В. Федорова // Гуманізація соціального управління : Всеукр. наук.-практ. конф., 29 квіт. 2008 р. : тези доповід. – Х. : ІНЖЕК, 2008. – С. 344.
3. Щёкин Г. В. Теория социального управления : монография / Г. В. Щёкин. – К. : КНЕУ, 1996. – 636 с.