

Надтока Т.Б.,
к.е.н., доцент, професор кафедри економіки і маркетингу

Какуніна Г.А.,
аспірант*

Донецький національний технічний університет

СИСТЕМНИЙ ПІДХІД В УПРАВЛІННІ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Постановка проблеми. Проблеми соціального розвитку промислових підприємств в Україні майже не досліджені, оскільки наука соціального управління як самостійний науковий напрямок не сформована в повному обсязі та не дає того позитивного результату, як управлінські науки в виробничій, фінансових сферах. Основні причини вище сказаного пов'язані з неусвідомленістю практичним менеджментом в економіці України необхідності пріоритетності соціальних цілей і завдань перед економічними, стереотипним поглядом на соціальні питання як об'єкт управління державних органів та малою кількістю наукових робіт щодо питань управління соціальним станом підприємства. А глобальна соціалізація цивілізованого суспільства, в т.ч. економіки, яка відбувається на основі сучасних технологічних зрушень, вимагає від господарських суб'єктів вирішення як кінцевих цілей соціальних проблем соціумів, які пов'язані з функціонуванням даних суб'єктів, так і можливостями використання соціальних результатів як чинників подальшого економічного зростання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми соціального розвитку досліджуються в працях українських науковців О.І. Амоши, А.Г. Антипова, Н.П. Борецької, Т.М. Кір'ян, А.М. Гриненка, А.О. Водяника, В.М. Гриньової,

* Науковий керівник: Надтока Т.Б. – к.е.н., доцент

В.В. Болюбах, М.О. Лисюка, М.В. Боровик, О.В. Мартякової, О.Ф. Новікової, В.Л. Смолю та ін.

Проблемами соціальної орієнтації економіки займаються як вітчизняні так і закордонні науковці, а саме: Г.Д. Тарасенко, А. Деркач, Л. Момотюк, В.П. Третяк, Б. Панасюк, Н. Татаренко, В. Удовиченко, В. Волинський, В.І. Куценко, М.О. Соколова, Л.А. Антоненко, Б.М. Данілішина, Ф. Бема, В. Ойкен, Х. Ламберт, К. Аденауер, Ш. Граділ та ін.

Значна кількість робіт присвячена соціальній політиці держави, а на рівні підприємства – окремим питанням механізмів управління соціальним розвитком (мотивації, оцінки рівня соціального розвитку, оцінки трудового потенціалу підприємства і, перш за все, за його економічною складовою тощо), а не системі управління в цілому.

Постановка завдання. Мета статті полягає у обґрунтуванні необхідності системного управління соціальним розвитком промислових підприємств в умовах трансформації економіки України та розробці його основних елементів як системи, серед яких особлива увага буде приділена «механізмам соціального управління».

Виклад основного матеріалу дослідження. Україна і Конституцією, і низкою соціальних законів, і ініціативами з приєднання до Глобального договору ООН [1] та Цілям Розвитку Тисячоліття [2], своїми програмами [3] виявляє прагнення, законодавчі і організаційні дії до посилення соціальної орієнтації країни. Але практична реалізація свідчить про наявність значних проблем в області соціального розвитку в Україні. Підтвердженням того є досить низький рейтинг України за індексом людського розвитку (в 2007 році 85 місце із 182 країн).

За результатами рейтингу індексів складових частин людського розвитку та індексу регіонального людського розвитку у 2009 році регіони України посіли такі граничні місця: за демографічним розвитком: м. Київ – 1, Кіровоградська обл. – 27; за розвитком ринку праці: м. Севастополь – 1, Чернівецька обл. – 27; за матеріальним добробутом перше місце - м. Київ, 27 -

Кіровоградська обл.; за умовами проживання населення: м. Київ – 1, Житомирська обл. – 27; за рівнем освіти: м. Київ – 1, Івано-Франківська обл. – 27; за станом та охороною здоров'я: Івано-Франківська обл. – 1, Вінницька обл. – 27; за соціальним середовищем: Івано-Франківська обл. – 1, м. Севастополь – 27; екологічна ситуація найгірша в Донецькій обл., найкраща – у Тернопільській обл.; найкраще здійснюється фінансування людського розвитку у м. Києві, найгірше – у Чернівецькій обл. За показником індексу регіонального людського розвитку перше місце посідає м. Київ, останнє – Донецька обл. (доречі така ситуація спостерігається з 2005 р.) [4].

Перебудова економічної системи України, структурні зміни власності в економіці, збільшення ролі людини в сучасному інформаційно-комп'ютеризованому середовищі потребують розподілу соціальної відповідальності між державою і господарським суб'єктом у напрямі її збільшення у окремих суб'єктів господарювання.

За Єдиним державним реєстром підприємств та організацій України у 2010 році держава володіла майном тільки 0,541% підприємств, що на 0,026% менше, ніж у 2009 р. Найбільша частина і промислових підприємств також сконцентрована в володінні приватних підприємців (22,54%), 33,23% - товариства з обмеженою відповідальністю [5].

Особливий погляд на промислове підприємство як об'єкт дослідження соціального розвитку викликаний динамікою окремих негативних соціальних результатів промисловості, а саме рівнем травматизму, викидами шкідливих речовин, забрудненням навколишнього середовища, які в промисловості значно перевищують інші галузі.

Так, основними забруднювачами повітря країни у 2010 р. були промислові підприємства – виробники електроенергії, газу та води – 39%, підприємства переробної промисловості – 33%, добувної промисловості – 21% шкідливих викидів в країні. Серед населених пунктів країни, викиди забруднюючих речовин від стаціонарних джерел яких перевищують 100 тис. т., можна назвати

такі: Бурштин, Дебальцеве, Дніпропетровськ, Дніпродзержинськ, Запоріжжя, Зеленодольськ, Енергодар, Луганськ, Маріуполь, Курахове.

Основними утворювачами відходів у 2010 році були підприємства добувної та переробної промисловості (відповідно 76,9% та 18% утворених відходів). На території п'яти регіонів зберігається 96% відходів країни: найбільша частка – Дніпропетровська обл. (69%), на другому місці – Донецька обл. – 19,1%.

У загальній кількості накопичених на початок 2011 р. відходів найбільшу питому вагу за небезпечними складниками займають відходи гірничої промисловості і розроблення кар'єрів при добуванні та збагаченні руд і мінеральної сировини (90,4% до загального обсягу). Сума зборів за забруднення навколишнього природного середовища підприємствами добувної промисловості склала 286,6 млн.грн. у 2010 р., що складає 21% від загальної суми по країні. У сумарному обсязі фактично сплачених екологічних платежів по країні майже дві третини – це платежі, які надійшли від промислових підприємств Дніпропетровської (329,7 млн.грн.), Донецької (304 млн.грн.), Луганської (103,1 млн.грн.) та Запорізької (82,7 млн.грн.) областей [6].

По Донецькій області при плануванні та освоєнні коштів з різних фондів у 2010 році на охорону атмосферного повітря підприємствами було виділено 97,58% від загального обсягу фінансування, на охорону та раціональне використання водних ресурсів – 0,308%, за рахунок обласного фонду – 94,26%. За рахунок коштів державного фонду у напрямку раціонального використання і зберігання відходів виробництва і побутових відходів було фактично профінансовано 94,22% від загального обсягу.

Таким чином, соціальні виклики сучасності та навіть окремі приклади соціальних результатів функціонування головної галузі країни – промисловості свідчать про необхідність системного підходу до управління соціальним розвитком промислових підприємств. Не знімаючи відповідальність держави за соціальний розвиток в країні, в цілому підкреслюємо необхідність його

впровадження на рівні господарчого суб'єкта, де в ринковій економіці зосереджена лєвова частка матеріального майна країни (приблизно 70 відсотків).

Існують різні тлумачення відповідно терміну «розвиток». У даному дослідженні термін «розвиток підприємства» ми будемо визначати як процес сукупних змін у соціально–економічній системі підприємства, який направлений на його перехід в новий якісно-кількісний стан у часі під впливом факторів внутрішнього й зовнішнього середовища, при чому за напрямом, він може бути як позитивний, так і негативний.

Зміст соціального управління полягає у формуванні критеріїв та показників соціального розвитку, розробці та практичному використанню заходів щодо реалізації соціальних цілей. Тобто «соціальне управління підприємством» та «управління соціальним розвитком підприємства» - це синоніми.

Соціальний розвиток підприємства – це такий тип змін на підприємстві, що визначається переходом усіх соціальних відносин та процесів до якісно нового стану. Соціальний розвиток підприємства є наслідком як цілеспрямованої діяльності людей – суб'єктів цього процесу, так і результатом непрямого впливу виробництва на соціальні групи підприємства, населення регіону, споживачів продукції підприємства. Соціальним розвитком необхідно керувати, причому злагоджено, системно, послідовно поліпшуючи рівень та якість життя людей. Такому розвитку відповідає побудова системи його управління.

З позиції системного підходу в менеджменті «систему управління» можна розглядати як набір різноманітних елементів, які визначають управлінську діяльність в цілому. Отже, «систему управління соціальним розвитком» підприємства можна розглядати як інтегроване поняття, склад якого укрупнено можна представити наступною схемою (рис. 1).

Дуже важливим аспектом забезпечення соціального розвитку підприємства є механізми його управління, причому на різних рівнях управління.

Досвід управління соціальним розвитком підприємств говорить про існування на деяких підприємствах окремих планових соціальних показників, але вони не розглядаються як системні показники соціального розвитку і часто не виконуються, тому що механізми управління відсутні чи недієві.

До плану заходів місцевих фондів Донецької області, які найбільше повинні реалізовуватися на рівні діючих підприємств, увійшло 420 заходів на загальну суму 240,4 млн. грн., фактично освоєно 98,1 млн. грн., що складає 41% від запланованої суми витрат.

Використання терміну «механізм» в соціально-економічних дослідженнях досить часто зустрічається у різних сферах життєдіяльності та виконує різне інформаційне навантаження. Наприклад, зустрічаються наступні поняття: «організаційно-економічний механізм», «соціальний механізм», «правовий механізм», «механізм державного регулювання», «політичний механізм», «антикризовий механізм», «мотиваційний механізм», «ринковий механізм», «механізм держави», «механізм правового впливу» та ін.

Серед значної низки визначень механізмів управління можна виділити два підходи, по-перше – це вся система управління, тобто цілі, методи управління, матеріальні та фінансові ресурси управління, об'єкт та суб'єкт управління тощо, по-друге, як зазначено в наукових працях Г. Атаманчука, – це складова частина системи управління, що забезпечує вплив на фактори, від стану яких залежить результат діяльності управлінського об'єкта.

Таким чином, механізми управління соціальним розвитком – це сукупність певних складових елементів, що створюють організаційну основу управлінського впливу на фактори, від стану яких залежать соціальні результати діяльності підприємства. Ефективність їх буде визначатися позитивним розвитком соціального стану підприємства. До них на різних рівнях управління відносяться: соціальні гарантії і, в цілому, соціальна стандартизація, соціальне партнерство, соціальний аудит, екологічна експертиза, соціальна відповідальність бізнесу тощо. Дуже важливими вони є

на рівні підприємства, тому що вони повинні реалізовувати соціальну політику з врахуванням економічних можливостей.

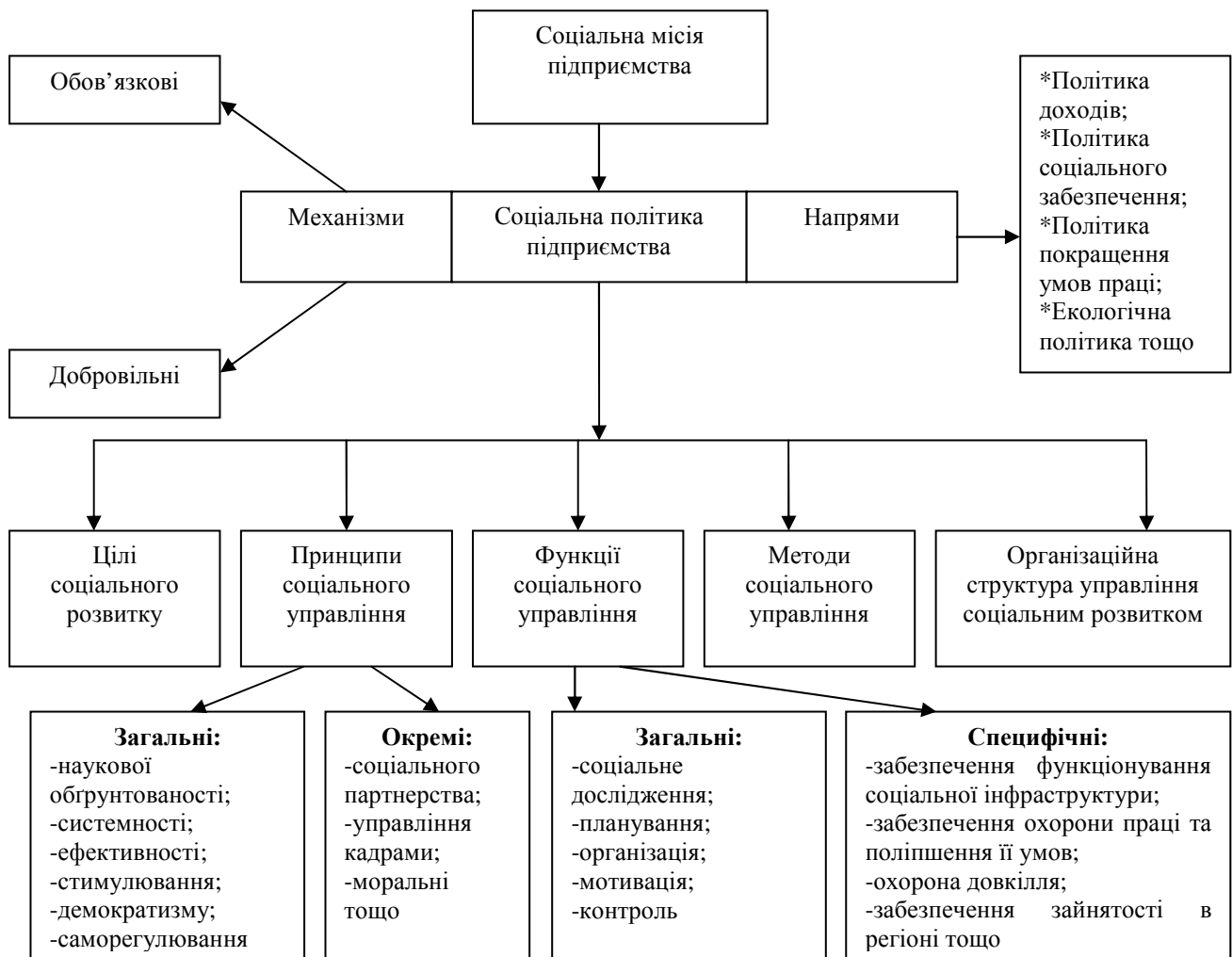


Рисунок 1 – Система управління соціальним розвитком промислового підприємства

Але неефективність окремих механізмів, і особливо, на вищих шпальтах управління підвищує їх роль на рівні господарчого суб'єкта.

Більшість механізмів, декларованих на рівні держави і регіону залишаються нереалізованими через відсутність системного підходу. Наявність лише планування в управлінні – це неефективна спроба досягти конкретних результатів за відсутності мотивації, контролю та ін. Розглянемо застосування механізмів управління соціальним розвитком на прикладі підприємств вугільної промисловості при її реструктуризації. Реструктуризація вугільної

промисловості України містить багато прикладів відсутності системного підходу в управлінні соціальним розвитком промислових підприємств.

Програмою створення робочих місць при закритті шахт та розрізів Мінвуглепрома України [7] при закритті 81 шахти виникала потреба створення для вивільнених гірняків 43812 робочих місць, в тому числі найбільша частка приходилась на Донецьку область – 61,09%, Луганська область – 26,17%, найменша питома вага у створенні нових робочих місць приходилась на Черкаську область – 1,35%. Фінансуванням цієї програми (з 1996 – 1999 рр.) було передбачено загальні витрати Мінвуглепромом України на створення робочих місць у розмірі 1385674,2 тис. грн., в тому числі на створення нових робочих місць – 1291337,7 тис. грн. (36900 нових робочих місць), в Донецькій області – 803242,3 тис. грн. (22153 нових робочих місць). По Донецькій області найбільшу кількість нових робочих місць для вивільнених робітників шахт, що ліквідуються планувалось на підприємстві Гірняк (м. Гірняк) – 1301 р.м., Центральна (м. Макіївка) – 1188 р.м., найменша – Кримська (м. Жданівка) – 104 р.м.

У якості регіональних заходів було запропоновано: організація нових робочих місць на діючих шахтах; стимулювання підприємницької діяльності шляхом виділення мікро кредитів для організації додаткових місць у сфері виробництва та побутового обслуговування; залучення частки робітників, що вивільнюються до виконання суспільних робіт (тимчасовий характер; не перевищує за тривалістю 2-6 місяців); розширення діючих та будівництво нових виробництв за межами територій шахт та ін.

У якості пропозицій щодо ефективного використання коштів і створення системи організації нових робочих місць при закритті вугільних шахт і розрізів було запропоновано: поповнення законодавчої та нормативної бази відповідними документами, що регламентують правові та економічні взаємовідносини при створенні робочих місць; питання, що носять міжгалузевий характер при організації робочих місць для вивільнених робітників шахт, що ліквідуються, повинні розглядатися на міжвідомчий

комісії; створити структурний підрозділ, що здійснює оперативне управління процесом створення робочих місць з функціями замовника та розпорядника кредитів; підготувати документи, що стосуються питань управління та передачі поверхових комплексів шахт, що ліквідуються та ін. На практиці ця програма не була реалізована, тобто залишилась декларативною, однією з причин цього було відсутність її фінансування на державному та регіональному рівнях.

За матеріалами звіту «Основні проблеми розвитку вугільної галузі і регіону Донбасу» [8] було створено в Донецькій та Луганській областях 1420 нових робочих місць, працевлаштовано 2172 працівників, у тому числі в Донецькій області – 740 нових робочих місць, а фактично працевлаштовано 680 ос. У Луганській області ситуація з працевлаштуванням виявилась дещо кращою, хоч навантаження на неї із вивільнення працівників було значно меншим, ніж на Донецьку область. Виконання завдань проектів ліквідації шахт у частині створення нових робочих місць відбулося на рівні 4,7% по Донецькій області і 10,8% – по Луганській. Звичайно, головною причиною такої ситуації вбачають в недофінансуванні проектів закриття шахт. Так, фактичні обсяги витрат на створення нових робочих місць (за договорами) станом на 13.01.2002 р. не перевищував по кожній області 15% запланованої проектами ліквідації шахт суми коштів. Основною причиною невеликої ефективності заходів з працевлаштування працівників шахт, що закриваються, є неузгодженість дій всіх сторін – центральної, регіональної і місцевої влади, тобто відсутність дієвих механізмів управління соціальними процесами на всіх рівнях у вугільній галузі.

Сьогодні Європейський Союз надає 8,9 мільйонів євро на допомогу українському енергетичному сектору, передбачається розбудова спроможності галузі, розробка стратегії (Генерального плану) реформування вугільної галузі, включаючи екологічні, соціальні та питання безпеки праці [9].

Позитивний досвід ефективного вирішення специфічних соціальних проблем при здійсненні реструктуризації вугільної галузі в країнах ЄС та схожі

соціальні проблеми реструктуризації вугільної галузі і тотожність механізмів їх вирішення незалежно від країни.

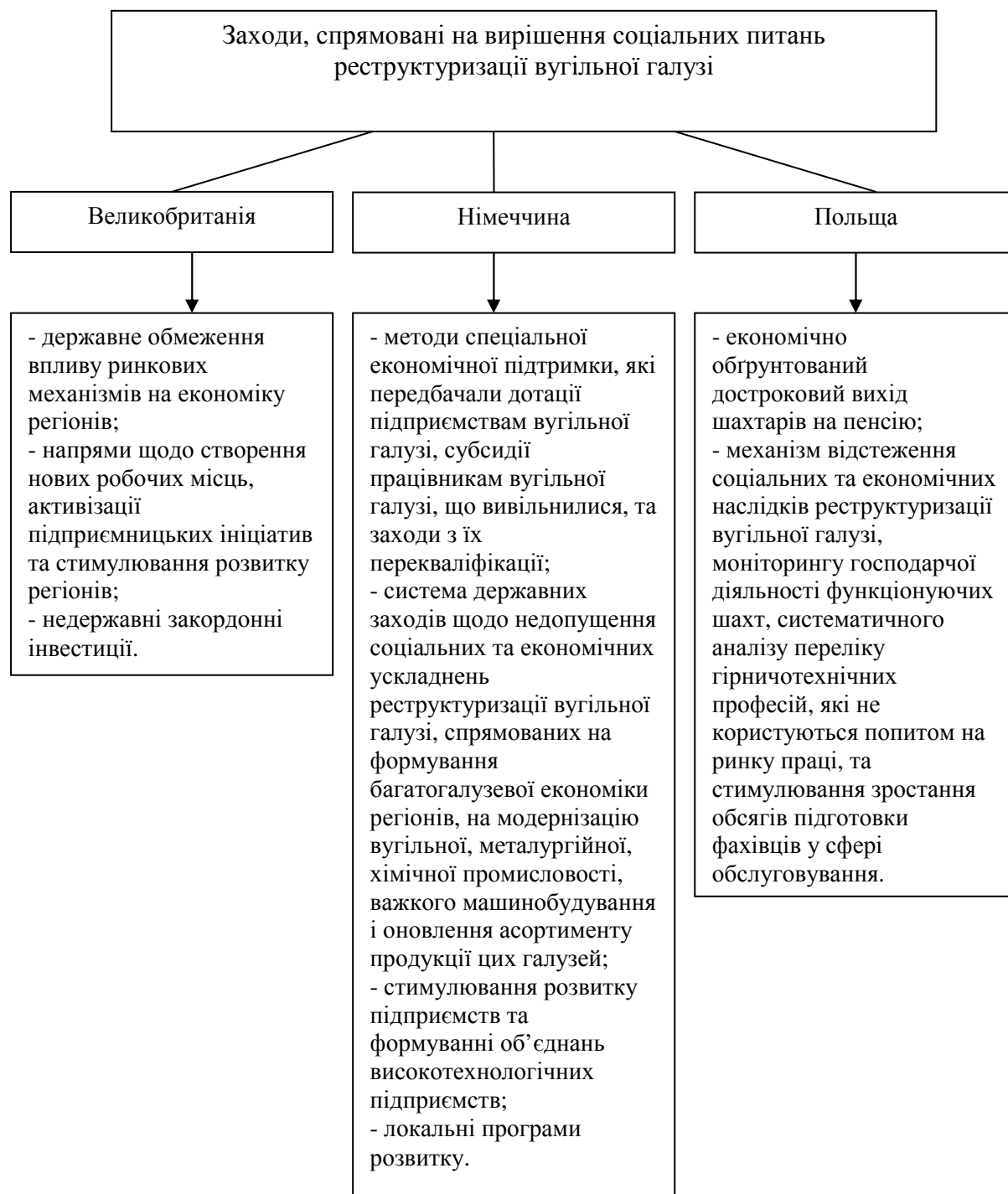


Рисунок 2 – Позитивний досвід подолання негативних соціальних наслідків реструктуризації підприємств вугільної промисловості

Узагальнення позитивного досвіду подолання негативних соціальних наслідків реструктуризації підприємств вугільної промисловості виконано авторами і зображено на рис. 2. за матеріалами [10].

Механізм управління створюється і цілеспрямовано змінюється людьми, які здійснюють регламентацію усієї сукупності функцій, форм, методів, важелів і стимулів соціального управління, щоб досягти найбільшої його ефективності в цих конкретно-історичних умовах. Суспільство як складна, багатоцільова соціальна система вимагає, щоб механізм управління забезпечував чітку взаємодію усіх його підсистем і рішення завдань, що стоять перед ним. З цих позицій в загальному механізмі управління виділяють економічний, організаційний і соціально-культурний механізми, основу взаємозв'язаного функціонування яких складають вимоги системи об'єктивних законів соціального розвитку і управління [11].

Висновки з даного дослідження. Таким чином, удосконалення соціального розвитку промислових підприємств потребує використання системного підходу в управлінні на всіх рівнях, але особливо це важливо на рівні господарчого суб'єкта. На сучасному етапі значна кількість промислових підприємств мало уваги приділяє соціальному розвитку, в основному впроваджуючи окремі заходи, а не систему управління комплексно. В науці з питань управління соціальним розвитком промислового підприємства є багато невирішених проблем, таких як: обґрунтування системи показників і градацій оцінки рівня соціального розвитку промислового підприємства; розробка стратегій соціального розвитку; система пріоритетів в управлінні потенціалом соціального розвитку промислового підприємства; організаційні структури даного управління, механізми управління соціальним розвитком. Отже, маємо коло наукових досліджень на перспективу.

Література

1. Глобальный договор в мире: статистика, новости и события, призывы к участию и партнерству [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://un.by/ru/undp/compact/14-06-2010-n2.html>.
2. Національна доповідь «Цілі розвитку Тисячоліття України». – 2010. – К.: Програма розвитку ООН в Україні. – 2010. – 108 с.

3. Програми економічних реформ на 2010-2014 рр. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава». - Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>
4. Регіональний людський розвиток. Статистичний бюлетень. Державний комітет статистики України. К – 2010. - Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>
5. Статистичний щорічник України, 2009. – За ред. О.Г. Осауленка / Державний комітет статистики України. - К – 2009. - Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>
6. Довкілля України у 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>.
7. «Програма створення робочих місць при закритті шахт та розрізів Мінвуглепрома України». – ДВАТ «ДИОС». – Д. – 1997.
8. Основні проблеми розвитку вугільної галузі і регіону Донбасу. Звіт. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [s-e-d.info/img/pdf/UCSS_Long1_u_090403.pdf](http://d.info/img/pdf/UCSS_Long1_u_090403.pdf)
9. Європейський Союз допомагає реформувати вугільну галузь України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.eeas.europa.eu/delegations/ukraine/press_corner/all_news/news/2011/2011_06_21_uk.htm
10. Адаптація європейського досвіду вирішення соціальних проблем старопромислових регіонів до умов України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.niss.gov.ua/Monitor/Juni/2.htm>
11. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://vasilievaa.narod.ru/ptpu/20_2_97.htm.

Надтока Т.Б., Какунина А.А.

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Аннотация. В соответствии с целью в статье обоснована необходимость применения системного подхода в управлении социальным развитием промышленных предприятий на всех уровнях в современных условиях трансформации экономики Украины, на примере предприятий угольной промышленности при ее реструктуризации было рассмотрено применение механизмов управления социальным развитием предприятия.

Ключевые слова: социальное развитие, механизмы управления, промышленное предприятие, системный подход, система управления.

Надтока Т.Б., Какунина Г.А.

СИСТЕМНИЙ ПІДХІД В УПРАВЛІННІ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Анотація. У відповідності до мети в статті обґрунтовано необхідність застосування системного підходу в управлінні соціальним розвитком промислових підприємств на всіх рівнях у сучасних умовах трансформації економіки України, на прикладі підприємств вугільної промисловості при її реструктуризації було розглянуто застосування механізмів управління соціальним розвитком підприємства.

Ключові слова: соціальний розвиток, механізми управління, промислове підприємство, системний підхід, система управління.

Nadtoka T., Kakunina A.

SYSTEMS APPROACH IN THE MANAGEMENT OF SOCIAL DEVELOPMENT OF INDUSTRIAL ENTERPRISES

Abstract. In accordance with the purpose of the article the need for a systematic approach to managing social development of industrial enterprises at all levels in the current conditions of the transformation of the economy of Ukraine as an example of the coal industry in its restructuring was considered Mechanisms social development management company.

Key words: social development, governance arrangements, enterprise, system approach, the control system.