

Білявський В.М.
*аспірант кафедри менеджменту Київського національного
торговельно-економічного університету*

ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

В Україні відбуваються глибокі якісні зміни в господарських відносинах, одною із важливих складових трансформування економіки є система соціального управління підприємством, за допомогою якої підприємство спроможне рішуче діяти в умовах жорсткої конкуренції на ринку товарів чи послуг. Складність системного підходу до соціального управління підприємством, умови, що змінюються, та невирішеність багатьох питань соціального управління обумовлюють постійну актуальність проблематики.

За своєю сутністю соціальне управління упорядковує суперечливу взаємодію між індивідуальними, груповими та колективними інтересами для їх спільної реалізації. Тоді, на наш погляд, соціальне управління – це заснований на принципі зворотного зв'язку цілеспрямований вплив на підприємство для упорядкування та розвитку його соціальної підсистеми, що обумовлений системною природою підприємства, суспільним характером праці, необхідністю спілкування працівників у процесі праці, в процесі обміну продуктами матеріальної та духовної діяльності та має спрямованість на досягнення цільових орієнтирів функціонування, удосконалення та розвитку підприємства. Найбільш суттєвим елементом цього визначення є зворотний зв'язок, який дає змогу суб'єктам соціального управління систематично отримувати інформацію щодо поведінки об'єкта соціального управління та відхилення результатів управління від його мети. Отримана суб'єктами соціального управління інформація дає змогу розпочинати чергові цикли управління до остаточного досягнення поставленої мети.

С.О. Заветний у монографії “Социальное управление и личностное самоуправление” виділяє позитивний і негативний зворотний зв’язок [1, с.30]. Перший слугує певною вимогою щодо зміни системи соціального управління, а другий – збереженню та забезпеченню стійкості даної системи.

Система соціального управління використовуються як на макро- так і на мікро- (предмет нашого дослідження) рівнях. Дана система на мікрорівні відповідає за соціальні зв’язки персоналу в колективі підприємства. Тоді *система соціального управління* – це спосіб поєднання і взаємодії двох підсистем – керуючої і керованої (суб’єкта і об’єкта) соціального управління.

Об’єктом соціального управління можуть бути суспільство у цілому, окремі його сфери та підсфери (економічна, соціальна, політична, духовна тощо). Розрізняються і такі рівні управління: державний, обласний, районний, міський, муніципальний, рівень підприємства. На рівні підприємства об’єктом соціального управління є соціальна підсистема (колектив підприємства). Сам об’єкт управління носить системний, багаторівневий характер – від підприємства в цілому, його головних підсистем – до окремих соціальних груп, в т.ч. первинних трудових колективів.

Суб’єктами соціального управління є особи, зайняті в підприємствах і організаціях, наділені управлінськими функціями, як правило, висококваліфікований управлінський персонал. Особливістю суб’єкта соціального управління є те, що він одночасно являється елементом об’єкту соціального управління.

Система соціального управління в сучасних умовах забезпечує процеси раціонального використання соціальних ресурсів (сукупність різноманітних якостей людей, які визначають їхню здатність до виробництва матеріальних і духовних благ) на підприємстві. Якщо за часів перебудови дане завдання розглядалося як другорядне, то в умовах трансформування ринкової економіки воно стало актуальним, і в його вирішенні зацікавлене кожне підприємство.

Основою системи соціального управління у сфері господарської діяльності на даний час є зростаюча роль колективу, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати та спрямовувати відповідно до завдань підприємства.

Зміни в соціальній та економічній системах в Україні одночасно несуть як великі можливості, так і серйозні загрози для кожної особистості, сталості її існування, вносять значний ступінь непевності в життя кожної людини. Соціальне управління за даної ситуації набуває особливої значимості, оскільки дозволяє реалізувати, узагальнити цілий спектр питань адаптації індивіда до зовнішніх умов, урахувати особистісний фактор в побудові системи соціального управління. Нами пропонується виділити комплекс соціальних факторів, які справляють сильний вплив на ефективність управління підприємством як інтегральною господарською системою:

- задоволеність від виконуваної роботи;
- віра у соціальні ідеали;
- особиста ініціатива;
- бажання одержати дивіденди від господарської діяльності підприємства;
- рівень інформованості працівників;
- стиль керівництва;
- соціально-психологічний клімат в колективі тощо.

Ці фактори впливу – поняття достатньо складні і на практиці рідко реалізуються окремо.

Таким чином, система соціального управління виражає певний комплекс взаємозв'язків між окремими факторами соціального управління і полягає в розробці кінцевих цілей, визначенні шляхів їх досягнення, створенні відповідного механізму, який забезпечує системне планування, організування та мотивування роботи працівників підприємства.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. *Заветный С.А.* Социальное управление и личностное самоуправление : истоки и взаимодействие : монография / С.А. Заветный; Министерство образования Украины, Харьковский гос. ун-т. – Х. : Фолио, 1999. – 382 с.