

**Остряніна С.В.**кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри менеджменту  
Вищого навчального закладу Укоопспілки  
«Полтавський університет економіки і торгівлі»**Ostryanina Svitlana**

Poltava University of Economics and Trade

**ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ ПІДХІД  
ДО СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВА****FUNCTIONAL APPROACH  
TO SOCIAL MANAGEMENT OF THE ENTERPRISE**

У статті, з позицій функціонального підходу розглянуто соціальне управління підприємства, за яким кожна функція менеджменту являє собою сферу дії певного процесу управління, а система управління конкретним об'єктом або видом діяльності, пов'язаних єдиним управлінським циклом. Визначено тенденції і основні напрями їх розвитку; пошук і вибір ефективних шляхів, засобів і технологій раціонального їх розв'язання. Досліджено можливості виявлення за допомогою нього додаткових альтернатив розв'язання проблем, які виникають в управлінні соціальною системою. Визначено сутність понять: «управління підприємством», «соціальне управління», «система соціального управління». Обґрунтовано реалізацію цілей соціального управління за наявності відповідного забезпечення; об'єктів і процесів в суспільстві, стан яких має значення для його існування і розвитку, як соціальної системи, так і для життєдіяльності людей з урахуванням трьох груп функцій; методів управління, засобів цілеспрямованого впливу на соціальні процеси та організаційну структуру з метою досягнення місії та цілей підприємства.

**Ключові слова:** функціональний підхід, функції менеджменту, система функцій управління підприємством, соціальне управління, система соціального управління, функції соціального управління, соціальне прогнозування та планування, соціальні процеси.

В статье с позиций функционального подхода рассмотрены социальное управление предприятия, по которому каждая функция менеджмента представляет собой сферу действия определенного процесса управления, а система управления конкретным объектом или видом деятельности, связанных единым управленческим циклом. Определены тенденции и основные направления их развития; поиск и выбор эффективных путей, средств и технологий рационального их решения. Исследованы возможности выявления с помощью него дополнительных альтернатив решения проблем, возникающих в управлении социальной системой. Определена сущность понятий: «управление предприятием», «социальное управление», «система социального управления». Обосновано реализацию целей социального управления при наличии соответствующего обеспечения; объектов и процессов в обществе, состояние которых имеет значение для его существования и развития, как социальной системы, так и для жизнедеятельности людей с учетом трех групп функций; методов управления, средств целенаправленного воздействия на социальные процессы и организационную структуру с целью достижения миссии и целей предприятия.

**Ключевые слова:** функциональный подход, функции менеджмента, система функций управления предприятием, социальное управление, система социального управления, функции социального управления, социальное прогнозирование и планирование, социальные процессы.

In terms of functional approach, the article deals with the organization of social management of the enterprise, according to which each management function is the sphere of a certain management process, and the system of management of a specific object or type of activity associated with one cycle of management; identification of trends and the main directions of their development; search and selection of effective ways, means and technologies of their rational solution. The possibilities of identifying additional alternatives for solving problems that arise in the management of the social system are explored; the essence of concepts is defined: "enterprise management"; "Social management". Approaches to the classification of social management are analyzed. The realization of the goals of

social management in the enterprise is justified in the presence of the relevant provision (information, regulatory, legal and resource). "Social management system" – the relationship between the subject and the object of management is regulated. In order to ensure integrity, self-preservation and development of the social system, three groups of functions of social management are identified (aimed at the formation and optimization of the social organization of the collective and on the improvement of its social structure; creation of favorable opportunities for the workers to realize their social and political rights and to satisfy material and spiritual needs related to the upbringing and development of socially significant qualities of workers). The proposed conclusions can be used at enterprises of different organizational and legal forms. The necessity to use: methods of social management at an enterprise in the course of realization of its functions is substantiated; means of purposeful influence on social processes; organizational structure. The practical value of social governance, combined with the functional approach, is that, through the functions performed, it will contribute to the assessment of the social consequences of the implementation of planned activities and innovations.

**Key words:** functional approach, management functions, enterprise management system, social management, social management system, social management functions, social forecasting and planning, social processes.

**Постановка проблеми.** Зміни в житті суспільства, що викликаються прискоренням науково-технічного та соціального прогресу, ведуть до зростання ролі людського фактора трудової діяльності та значення особистісних якостей працівників. Ця обставина на всіх рівнях, включаючи і організації, підсилює потреба в регулюванні соціальних процесів, в грамотному, дійсно науковому управлінні соціальним розвитком. Сьогодні керівники компаній усвідомлюють важливість соціального впливу та вважають його пріоритетним напрямом діяльності, оскільки і бізнес, і суспільство стоять перед суттєво новими викликами часу.

Управління має чітко виражену соціальну сутність, що виявляє себе у наступному: а) суспільство як соціальна організація – складна самокерована система, що самоуправляється і постійно перебуває у русі, не може існувати без наявності безперервного управління; б) управління є особливою соціальною функцією, що виникає з потреби самого суспільства як самокерованої системи і супроводжує усю історію суспільства; в) кожному типу соціальної організації, конкретно-історичному суспільству притаманні свій зміст, специфічні процеси, форми й методи управління. Тому зміст управління не можна відривати від середовища його функціонування; г) соціальне управління – елемент системи суспільних відносин, його характер і зміст залежать від їх сутності. У свою чергу, соціальне управління зводиться до впорядкування та розвитку суспільних відносин; д) організаційний зміст управління найбільш чітко виражається у плануванні колективних зусиль та розподілі обов'язків їх учасників у досягненні конкретних цілей, у регулюванні повсякденної діяльності колективів, у контролі за ходом здійснення поставленої мети, в організаційному забезпеченні всіх стадій управлінського процесу [8, с. 94].

#### **Аналіз останніх досліджень та публікацій.**

Наукові дослідження та практика підприємницької діяльності засвідчують, що однією з передумов, що дозволяють досягти зазначених цілей розвитку підприємства та максимально задіяти його потенціал, є впровадження відповідних підходів в управлінні, зокрема функціонального.

Питання управління підприємств розглядаються в багатьох роботах вітчизняних та зарубіжних авторів, серед яких можна виділити О. Волкова, А. Гречан, П. Друкера, С. Ілляшенка, Т. Коупленда, Н. Кизима, І. Подобедова, Я. Радченко, З. Румянцеву, А. Тищенко, В. Шевченко, А. Шегду.

Оскільки у науковій літературі існує багато підходів щодо визначення поняття «управління підприємством» зауважимо, що це безперервний, динамічний, послідовний, стійкий, мінливий, цілеспрямований процес, який має циклічний характер, – формується завдяки безперервному перебігу функцій управління, кожна з яких є складовою цього процесу.

Отже, при дослідженні процесу управління необхідним є функціональний аналіз, оскільки функції менеджменту є одним із найважливіших важелів, що формують зміст управлінської діяльності. Тому будь-який управлінський процес доцільно розглядати з позиції функціонального підходу, під яким слід розуміти сукупність способів, прийомів і механізмів використання функцій менеджменту в процесі управління на різних його рівнях з метою досягнення місії та цілей організації.

Відповідно, функціональний зміст управління досліджували в своїх працях іноземні фахівці Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Черч, Л. Джилберт, М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі. Значну увагу цьому питанню приділяли вітчизняні науковці Г. Таукач, Б. Мізюк, В. Герасимчук, О. Кузьмін, Ф. Хміль, В. Геєць, Г. Одинцова, О. Бобров, Б. Смірнов та інші фахівці.

В сучасних умовах розвитку економіки все більшого значення набуває соціальний аспект виробництва і, особливо, інтереси колективу працівників підприємства. Реальним відображенням соціального аспекту діяльності підприємства є його соціальна ефективність [4, с. 85].

Проблеми соціального управління досліджено у роботах таких науковців: А. Аверин, І. Суворов, Богданов, Б. Гаевский, Ж. Тощенко, Н. Черниш. Вагому роль відіграли спеціальні галузеві теорії Д. Макгрегора, К. Левіна, Ч. Бернарда, Г. Саймона, П. Друккера та ін.

Як приклад можна навести такі підходи до класифікації соціального управління. Г. Попов для класифікації соціального управління використовує такий підхід: управління діяльністю окремої людини; управління діяльністю колективу людей, яке в свою чергу поділяє ще на: управління суспільством в цілому; управління державою (державне управління); управління виробництвом [7, с. 22]. Г. Щокін вважає основними видами соціального управління: адміністративно-державне управління; управління соціально-культурною сферою; управління матеріальним виробництвом [9, с. 7-8]. О. Бандурка вважає, що в сфері соціального управління можна розглядати: управління суспільством; державне управління; управління в громадських організаціях; управління виробництвом [2, с. 11].

Проте, незважаючи на досить широкий спектр досліджень за цією проблематикою, аналіз даних робіт свідчить про наявність різних поглядів на зміст сучасних управлінських підходів, їх переваги та недоліки, можливості застосування в різних економічних умовах, що зумовлює необхідність узагальнення існуючих розробок у цій сфері та організації соціального управління підприємством виходячи із конкретних обставин.

**Метою** дослідження є обґрунтування доцільності застосування функціонального підходу до організації соціального управління, за яким кожна функція менеджменту являє собою сферу дії певного процесу управління, а система управління конкретним об'єктом або видом діяльності, пов'язаних єдиним управлінським циклом; визначення тенденцій і основних напрямів їх розвитку; пошук і вибір ефективних шляхів, засобів і технологій раціонального їх вирішення.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Функціональний підхід передбачає системне дослідження функцій, які реалізує об'єкт, розглядає його як комплекс функцій, які він виконує. У рамках функціонального підходу система розглядається виключно з позиції її зовнішнього аспекту. Виходячи з цього, функ-

цією або поведінкою системи можна назвати все те, що можна дізнатися про систему, не торкаючись її внутрішнього змісту, абстрагуючись від нього. Таким чином, функціональний підхід полягає в можливості виявлення за допомогою нього додаткових альтернатив розв'язання проблем, які виникають в управлінні соціальною системою.

Реалізація цілей соціального управління на підприємстві буде можливою за наявності відповідного забезпечення, яке поділяється на такі види: базове забезпечення (його основу складає інформаційне забезпечення), що характеризує стан елементів організації системи соціального управління і навколишнього середовища певної системи; нормативно-правове забезпечення (визначає правила поведінки певної системи в середовищі) та ресурсне забезпечення (включає в себе сукупність різних інструментів, що є у розпорядженні будь-якої соціальної системи).

Система соціального управління – врегульовані стосунки між суб'єктом та об'єктом управління. Головні характеристики соціального управління як системи: визначення людини як суб'єкта та об'єкта управління. (управління людьми та за допомогою людей); цілеспрямований свідомий вплив на поведінку людей і соціальних груп з метою організації та координації їх діяльності в процесі досягнення цілей, які стоять перед суспільством; розробка і вибір бажаних методів впливу на об'єкти управління на основі пізнання і використання закономірностей його розвитку, інформації про наявний стан об'єкту управління та зовнішнього стосовно нього середовища [6, с. 462].

Для розуміння сутності соціального управління розглянемо у яких функціях воно виявляється. Розрізняють три групи функцій соціального управління [3, с. 38]. До першої групи належать функції, спрямовані на формування та оптимізацію соціальної організації колективу й на вдосконалення його соціальної структури. Це такі функції: формування та оптимізації соціально-групових і соціально-організаційних структур у колективі; добір і розміщення кадрів і громадського активу; збагачення змісту праці; забезпечення професійного зростання працівників. До другої групи належать функції, спрямовані на створення сприятливих можливостей для реалізації працівниками своїх соціальних і політичних прав і для задоволення матеріальних і духовних потреб. Це такі функції: охорона трудових прав працівників; полегшення праці й поліпшення її умов; поліпшення матеріально-побутових умов життя працівників; розвиток належної підприємству матеріальної бази культурно-освітньої діяльності і

підвищення рівня роботи відповідних установ; розвиток системи демократичних інститутів управління виробництвом і соціальним життям колективу; сприяння зростанню соціальних потреб працівників. До третьої групи належать функції, пов'язані з вихованням і розвитком соціально значущих якостей працівників. Це такі функції: формування розумних матеріальних і духовних потреб трудящих; підвищення загальноосвітнього і культурного рівня членів колективу; поліпшення соціально-психологічного клімату, формування колективізму, забезпечення дисципліни і правопорядку; розвиток трудового, соціально-політичного, творчого та інших видів громадської активності трудящих.

Система цих функцій накладається, відповідно, на цикли, етапи здійснення управлінського процесу або механізму управлінської технології, у структурі якої можна виділити кілька процедур-етапів, а саме: формування цілей (котре включає в себе діагностику, вияв проблемної ситуації та визначення конкретних завдань щодо її проведення); прийняття рішень (обґрунтування системи можливих дій і вибір оптимального варіанта); організація проведення дій (розподіл завдань, координація та регулювання процесу виконання і контроль за ним); підведення підсумків, аналіз результатів.

Отже, соціальне управління виступає як сукупність організаційних систем і управлінських зв'язків між ними, здійснення яких дозволяє реалізувати управлінські функції між індивідами, соціальними групами, громадянами, політичними, економічними та ін. інститутами суспільства. Соціальне управління охоплює всі ті об'єкти і процеси в суспільстві, стан яких має значення для його існування і розвитку як соціальної системи, так і для життєдіяльності людей [1, с. 25].

У процесі здійснення функцій соціального управління на підприємстві виникає потреба в обґрунтуванні та використанні різних методів, що спрямовані на гармонізацію соціальних відносин у колективі, задоволення соціальних потреб працівників, розвитку особистості, соціального захисту та ін. Соціальне прогнозування, як метод застосовується на підприємстві для створення інформаційної бази розробки планів соціального розвитку та застосування методів соціального впливу в конкретному трудовому колективі. Параметри соціального прогнозу включають такі показники: вікові та статеві зміни в колективі; зміни загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня працівників; зміни в матеріальному забезпеченні та побутових умовах працівників; динаміку співвідношення фізичної та розумової праці й інше. Соціальне нормування як метод управління

полягає у наявності таких соціальних норм, які встановлюють порядок поведінки окремих осіб і їхніх груп у колективі. Під нормою, звичайно, розуміють певний, визнаний обов'язковим, порядок, правило. Соціальні норми відображають певного роду інтереси – суспільні, класові, колективні та групові. Головне і безпосереднє завдання цих норм – погодити всі види інтересів. Оскільки інтереси визначають спрямованість поведінки окремих людей і їхніх груп, то взаємне узгодження суспільних та особистих інтересів має вирішальне значення для функціонування механізму регулювання управлінських відносин.

Соціальне планування як метод соціального управління реалізується складанням плану соціального розвитку організації (підприємства). План соціального розвитку, як правило, складається з чотирьох розділів: удосконалення соціальної структури колективу; удосконалення умов праці, охорона її та зміцнення здоров'я працівників; підвищення життєвого рівня, поліпшення житлових та культурно-побутових умов працівників; підвищення трудової та громадської активності працівників, розвиток самоуправління.

З метою забезпечення виконання завдань за всіма пунктами плану встановлюються конкретні завдання, терміни та особи, відповідальні за виконання; виділяються необхідні кошти; колектив мобілізується на виконання запланованих заходів та робіт; вводиться контроль за реалізацією завдань плану. Заходи цього плану включаються в оперативно-календарні плани відповідних виробничих підрозділів, відділів, які несуть відповідальність за їх виконання нарівні з планами виробництва.

Зазначимо, як показують дослідження, ефективними заходами при здійсненні соціального прогнозування та планування на підприємстві необхідно враховувати ситуацію в галузі, регіоні і державі. Такий аналіз є підґрунтям для соціального прогнозу розширеного відтворення робочої сили на підприємстві та поза виробництвом.

Засобами цілеспрямованого впливу на соціальні процеси на підприємстві є управлінські рішення, виробничі завдання, розпорядження, накази, прохання, норми, стимули, санкції, які не тільки доповнюють один одного, але і створюють оптимальні стосунки між працівниками і керівником, утвердження принципів соціальної справедливості; дають змогу стимулювати розвиток компетентності співробітників, позитивно впливати на якість їх праці.

За умов ринкової економіки підприємствам необхідно швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища і адаптувати організаційні



структури до цих змін. В рамках структури управління протікає управлінський процес (рух інформації і прийняття управлінських рішень), між учасниками якого розподілені задачі і функції управління, а отже – права і відповідальність за їх виконання.

На великому підприємстві, структурою, яка забезпечує управління соціальним розвитком є соціальний підрозділ служби управління персоналом. В той же час на середньому чи малому підприємстві вказані функції покладаються на окремих працівників служби управління персоналом, або роботодавця. Завдання і функції цих працівників мають свою специфіку: планово-прогностична (або соціального розвитку) функція полягає в розробці, організаційно-методичному забезпеченні та контролі за результатами виконання планів соціального розвитку трудових колективів; інформаційно-дослідницька і соціально-інженерна функції полягають у вирішенні соціальної проблеми на основі комплексного вивчення соціальної інформації; функція обліку соціального чинника в техніко-економічній політиці підприємства. Її суть полягає в оцінці соціальних наслідків від запровадження запланованих заходів та нововведень. Мова йде про необхідність передбачення змін в умовах і змісті праці, у ставленні до роботи, у структурі інтересів людей в разі переходу на випуск нової продукції, зміни технологій, реконструкції виробництва, зміни форм власності на засоби виробництва та ін.; функція соціологічної освіти

на підприємстві реалізується через організацію навчання керівників і фахівців основам соціології і психології, масову пропаганду соціологічних знань у колективах і регулярне інформування колективу про хід рішення соціальних проблем [6, с. 463-464].

**Висновки з проведеного дослідження.** Зважаючи на результати проведеного дослідження відповідних теоретико-практичних напрацювань, автором, з позицій функціонального підходу розглянуто організацію соціального управління підприємства, за яким кожна функція менеджменту являє собою сферу дії певного процесу управління, а система управління конкретним об'єктом або видом діяльності, пов'язаних єдиним управлінським циклом; визначення тенденцій і основних напрямів їх розвитку; пошук і вибір ефективних шляхів, засобів і технологій раціонального їх розв'язання; досліджено сутність понять «управління підприємством», «соціальне управління», «система соціального управління»; обґрунтовано реалізацію цілей соціального управління за наявності відповідного забезпечення; об'єктів і процесів в суспільстві, стан яких має значення для його існування і розвитку як соціальної системи, так і для життєдіяльності людей з урахуванням функцій, методів управління, засобів цілеспрямованого впливу на соціальні процеси та організаційну структуру з метою досягнення місії та цілей підприємства.

#### Список використаних джерел:

1. Ostryanina Svitlana. Enterprise social development: concept elements, system of affecting factors and strategy designing. Modern Science. Moderní věda. Praha. Česká republika, Nemoros. 2017, pp. 23–28.
2. Бандурка О.М. Основи управління в органах внутрішніх справ. Харків, 1996. С. 11.
3. Волков Ю.Е., Шкаратан О.И. Социальное управление трудовым коллективом. Роль профсоюзной организации. Москва, 1987. С. 38.
4. Лісна І.Ф. Роль держави в забезпеченні соціальної ефективності діяльності підприємств. Дніпро : Наука і освіта, 2005. С. 84–86.
5. Остряніна С.В. Трунов. С.Е. Соціальні технології в управлінні підприємством. Прага. Брно. Київ. Київ : НДІСР. 2017. С. 471–474.
6. Остряніна С.В., Чамара К.С., Яцишина А.А. Організаційне реформування як найважливіший фактор підвищення ефективності соціального розвитку персоналу підприємства. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2018. 461–465 с.
7. Попов Г.Х. Проблемы теории управления. Москва, 1970. С. 22.
8. Швець Д. Є. Організаційна сутність соціального управління як суспільного феномену. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право.* 2011. С. 93–98.
9. Щекин Г.В. Теория социального управления. Киев, 1996. С. 7–8.

#### References:

1. Ostryanina S. (2017). Suspil'nyy rozvytok pidpryyemstva: elementy ponyattya, systema vplyvayuchykh faktoriv ta rozrobka stratehiyi [Enterprise social development: concept elements, system of affecting factors and strategy designing]. Nemoros.
2. Bandurka O.M. (1996). Osnovy upravlinnya v orhanakh vnutrishnikh sprav [Fundamentals of governance in the internal affairs bodies]. Kharkiv. (in Ukrainian)

3. Volkov Yu.Ye., Shkaratan O.I. (1987). Sotsial'noye upravleniye trudovym kollektivom. [Social management of the workforce]. Rol' profsoyuznoy organizatsii. Moscow. (in Russian)
4. Lisna I.F. (2005). Rol' derzhavy v zabezpechenni sotsial'noyi efektyvnosti diyal'nosti pidpryyemstv [The role of the state in ensuring the social efficiency of enterprises]. Dnipropetrovs'k : Nauka i osvita. (in Ukrainian)
5. Ostryanina S. V. Trunov S.E. (2017). Sotsial'ni tekhnolohiyi v upravlinni pidpryyemstvom [Social technologies in enterprise management]. Praha.Brno.Kyiv. Kyiv: NDISR.
6. Ostryanina S.V., Chamara K.S., Yatsyshyna A.A. (2018). Orhanizatsiyne reformuvannya yak nayvazhlyvishyy faktor pidvyshchennya efektyvnosti sotsial'noho rozvytku personalu pidpryyemstva [Organizational reform as the most important factor for increasing the efficiency of social development of the personnel of the enterprise]. Dnipro : DRIDU NADU. (in Ukrainian)
7. Popov G.Kh. (1970). Problem'í teorii upravleniya [Problems of management theory]. Moscow. (in Russian)
8. Shvets' D. (2011). Orhanizatsiyna sutnist' sotsial'noho upravlinnya yak suspil'noho fenomenu [Organizational essence of social management as a social phenomenon]. *Visnyk NTUU "KPI"*. (in Ukrainian)
9. Shchekin G.V. (1996). Teoriya sotsial'nogo upravleniya [Theory of social management]. Kyiv. (in Ukrainian)