

УДК 005.936.3:330.11.66
ББК 65.053

Мельник Н.Б.

СУЧАСНА ПАРАДИГМА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

ДВНЗ “Прикарпатський національний
університет імені Василя Стефаника”,
Міністерство освіти і науки України,
кафедра обліку і аудиту,
76000, м. Івано-Франківськ, вул. Шевченка, 57,
тел.: 0502132389,
e-mail: melnyknb@i.ua

Анотація. Обґрунтовано сучасну парадигму соціально-економічного управління підприємством, яка ґрунтується на його узагальнених концептуальних основах у формі функцій, методів, положень управління й визначає спільні науково-методологічні засади, такі як: циклічність вибору, функціональне призначення, ресурсна мобілізація, інноваційний базис, адаптація до зовнішнього середовища, рівнева ієрархічність, причинно-наслідкові взаємозв'язки, системність упровадження, якісна результативність, стратегічна спрямованість, синергетичний ефект, із трактуванням їх значення в контексті соціального й економічного видів управління господарюючим суб'єктом.

Ключові слова: парадигма, підприємство, соціальне управління, економічне управління, методи управління, науково-методологічні засади.

Annotation. The modern paradigm of socio-economic management of enterprise is substantiated. It is based on its generalized conceptual basis in the form of functions, methods, management regulations and it defines common scientific-methodological principles: cyclicity of selection; functionality; mobilization of resources; innovative basis; adaptation to the environment, hierarchicalness, causal relationship, systematic approach to introduction, quality of effectiveness, strategic direction, synergistic effect; with the interpretation of their meaning in the context of social and economic types of management of economic entities.

Keywords: paradigm, enterprise, social management, economic management, management methods, scientific-methodological principles.

Вступ. Виокремлення приватної власності, становлення одноосібних фізичних осіб повноправними суб'єктами господарювання не змінило основну роль підприємств у розвитку національної економіки. Інтенсивне освоєння процесів механізації й автоматизації теж не витіснило потреби застосування ручної праці у виробництві. Тому при об'єктивній необхідності функціонування підприємницьких структур, крім управлінського персоналу, важливу роль також відіграє весь трудовий колектив. Це зумовлює актуальність питань одночасного вибору та впровадження підприємством методів економічного й соціального управління. Тому потребують вивчення не лише наукові аспекти зазначеної проблематики, а й пошук способів їх практичного застосування, з урахуванням галузевої спеціалізації та організаційно-правових особливостей кожного суб'єкта господарювання.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження сучасної парадигми соціально-економічного управління підприємством через узагальнення його концептуальних основ і визначення базових науково-методологічних засад із метою підвищення результатів діяльності господарюючого суб'єкта.

Результати. Категорія “парадигма” через іншомовне походження (дав.-гр. *παράδειγμα*, *paradeigma* – приклад, зразок) у сучасній вітчизняній науковій літературі має різноманітні трактування. Застосовуючи її в контексті з терміном “соціально-економічне управління підприємством”, доцільним є її означення як “система форм, уявлень та

цінностей одного поняття, які відображають його видозміну, історичний шлях, заради досягнення ідеального поняття” [1].

Управління підприємством спрямоване на задоволення інтересів людей, тому основою класифікації його методів є “внутрішній зміст мотивів, якими керується людина у процесі виробничої чи іншої діяльності”. Відповідно виокремлюють економічні, соціально-психологічні й організаційні методи управління діяльністю підприємств [2]. Вони органічно взаємозв’язані й використовуються комплексно. Проте провідними доцільно вважати саме економічні та соціальні методи. Організаційні лише створюють передумови для використання вищезазначених [3].

Узагальнення досліджень науковців у напрямках соціально-економічного управління підприємством дає можливість визначити загальні концептуальні основи даної проблематики (рис. 1) як констатації наявних теоретико-методичних аспектів й охоплення положень щодо формування його нової парадигми.

Свої права стосовно управління підприємством власник здійснює безпосередньо або через уповноважені ним органи відповідно до статуту чи інших установчих документів. Водночас для управлінських функцій призначається (обирається) керівник, з яким укладається *договір (контракт)*, де визначаються: строк найму, права, обов’язки й відповідальність, умови матеріального забезпечення, умови звільнення з посади, інші умови найму за погодженням сторін [4].

“Управлінська парадигма – це система поглядів на управління, яка виходить із ґрунтовних ідей і наукових результатів провідних вчених і сприйнята дослідниками і практиками управлінцями” [9].

Практично всі визнані фахівці в галузі менеджменту відмічають необхідність зміни існуючої парадигми соціально-економічного управління підприємством, яка повинна відповідати вимогам часу та забезпечувати підвищення ефективності функціонування організацій у сучасних умовах розвитку економіки [8].

Її основними *положеннями* можна визначити:

- підприємство – це відкрита система;
- орієнтація на якість, задоволення споживачів;
- системний підхід;
- головне джерело доданої вартості – люди;
- підвищення ролі організаційної культури та нововведень;
- пріоритетність мотивації праці та стилю керівництва;
- децентралізація системи управління на базі поєднання ринкового й державного регулювання соціально-економічними процесами [9].

“У рамках сучасної філософії науки поняття парадигми виявилось продуктивнішим під час опису еталонних теоретико-методологічних основ наукового пошуку” [1]. Тому при вищезазначеній узагальненій концепції управління підприємством сучасна його парадигма має ґрунтуватися на відповідних науково-методологічних засадах, значимість кожної з яких устанавлюється в розрізі соціального й економічного аспектів (рис. 2).

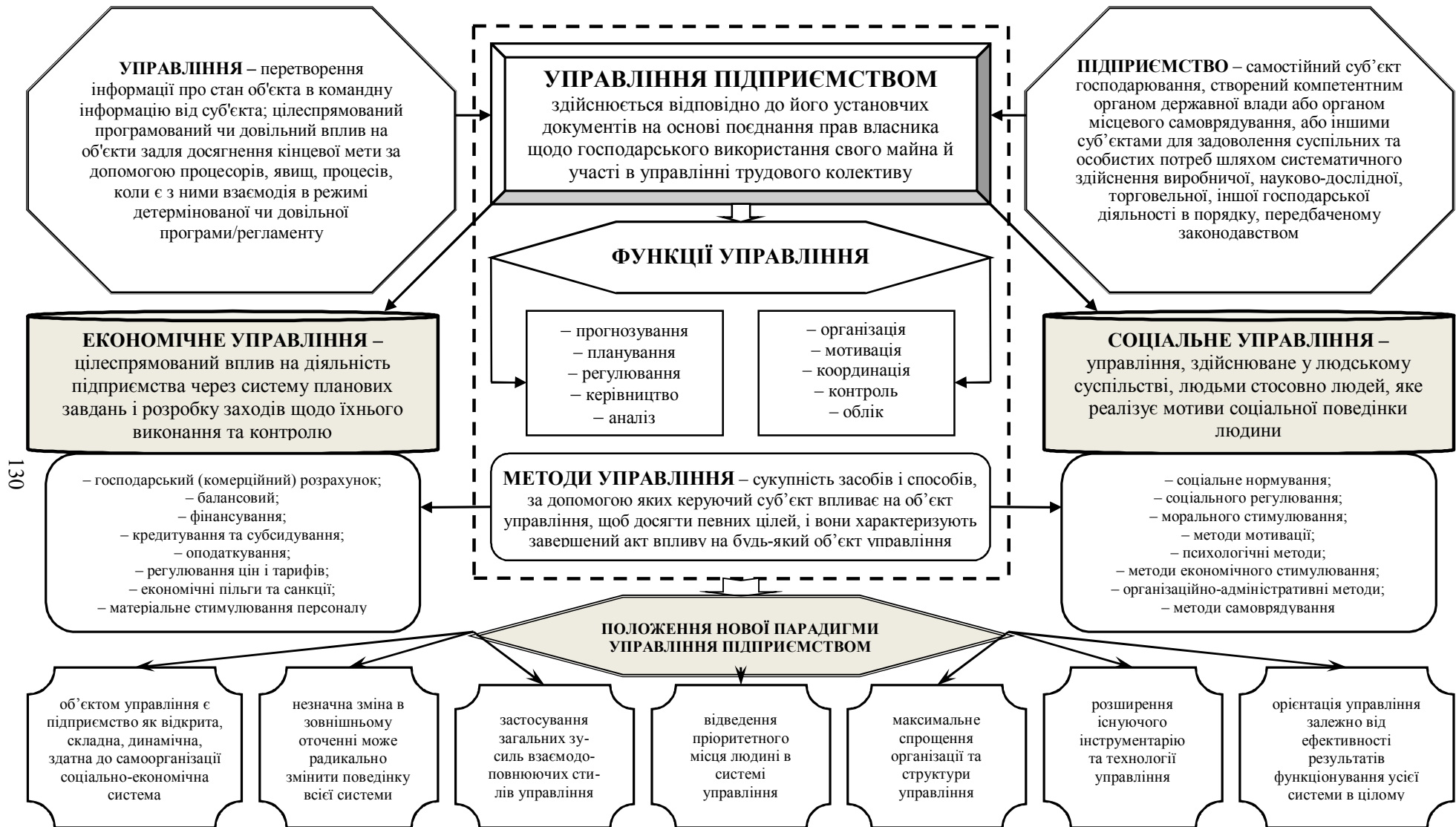


Рис. 1. Концептуальні основи соціально-економічного управління підприємством

Джерело: розроблено на основі: [3–8].

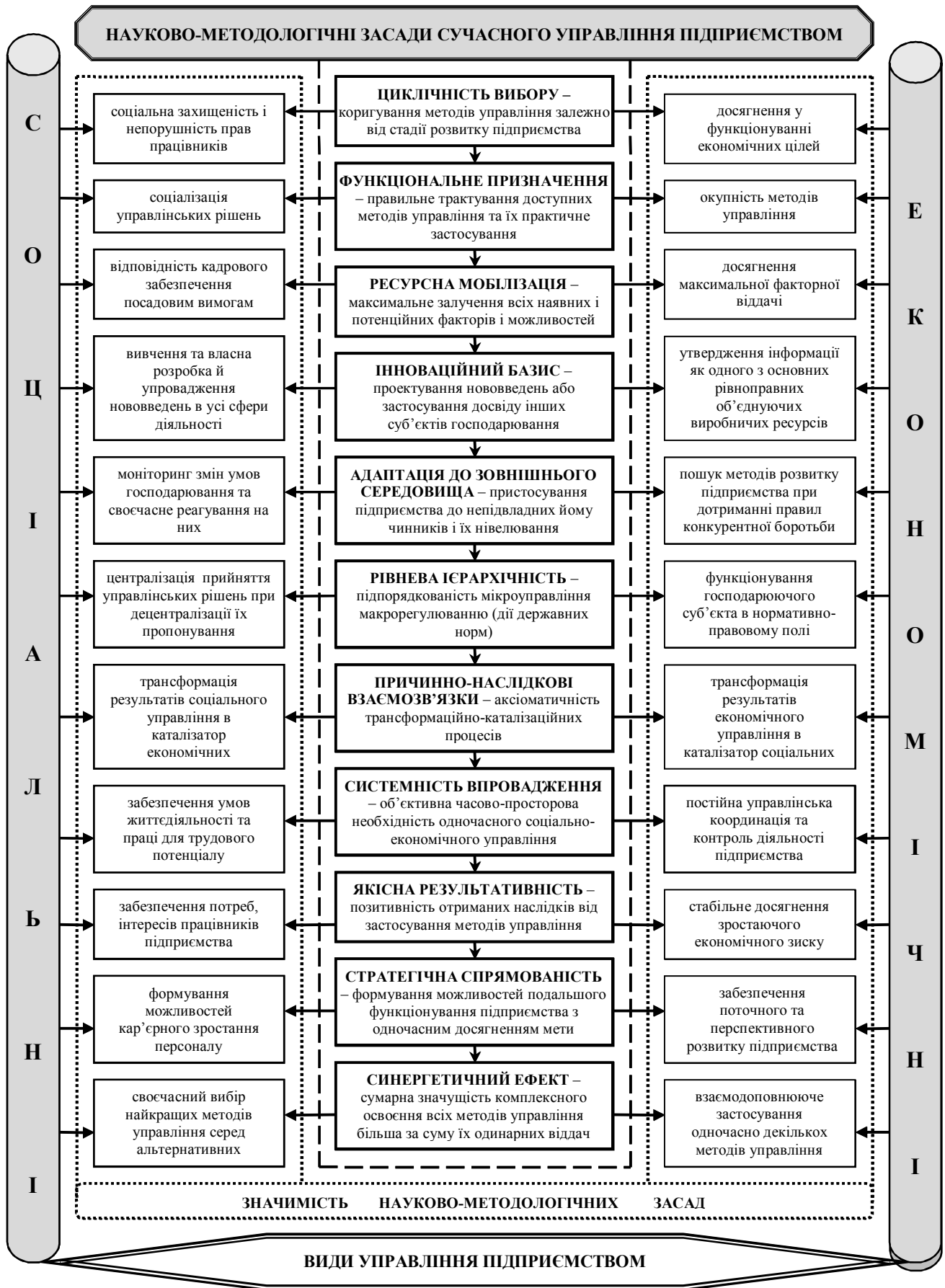


Рис. 2. Науково-методологічні засади сучасного соціально-економічного управління підприємством
Джерело: власна розробка автора.

Циклічність вибору. Незалежно від етапу розвитку господарюючого суб'єкта обрані ним соціально-економічні методи управління повинні використовувати економічні стимули, щоб привести до активізації діяльності всіх працівників у необхідному напрямі й одночасно із цим посприяти збільшенню економічного потенціалу колективу, фірми чи підприємства в цілому [10]. Водночас, відповідно до законодавчих вимог, “власник, органи управління підприємства зобов'язані забезпечити для всіх працівників підприємства належні і безпечні умови праці. Підприємство несе відповідальність в установленому законом порядку за шкоду, завдану здоров'ю та працездатності його працівників” [4]. Особлива увага повинна звертатися на умови праці жінок і неповнолітніх.

Функціональне призначення. Соціально-економічне управління охоплює науково обґрунтовані методи, кожен з яких виконує в розвитку підприємства певну функцію, яка “розглядається незалежно від культурних цінностей та особистих поглядів” у суспільстві [8].

Економічні методи управління мають два аспекти реалізації:

- перший – характеризує процес управління, зорієнтований на використання створеного на загальнодержавному рівні економічного сегмента зовнішнього середовища;
- другий – пов'язаний з управлінським процесом, орієнтованим на використання різноманітних економічних важелів [9].

Аналогічно у двох аспектах може розглядатися соціальна орієнтація управління підприємством:

- з погляду орієнтації на споживача та його запити, тобто задоволення потреб суспільства в товарах і послугах, які виробляються;
- з позицій вирішення найважливіших соціальних проблем трудових колективів і середовища дії господарюючого суб'єкта [3].

Ресурсна мобілізація. Успіх обраних підприємством методів соціально-економічного управління “визначається насамперед раціональною організацією виробництва продукції, зниженням витрат, розвитком спеціалізації, тобто впливом управління на внутрішні фактори виробництва” [3]. При цьому в сучасних умовах господарювання, за обмеженості ресурсів, основним завданням управління підприємством утверджується мобілізація його сил і можливостей для розв'язання певних завдань [8]. Водночас “бажання менеджерів підприємства перейти від існуючого стану до бажаного, покращити свої фінансові показники та діловий імідж спонукає їх зосереджувати всі ресурси та можливості на шляху до винахідництва” [11].

Інноваційний базис. На думку науковців, кожен із соціально-економічних методів управління підприємством “є результатом, наслідком економічного прогресу” [8]. Останній є розширеною категорією, яка означає не тільки застосування технічних досягнень, а й запозичення досвіду інших господарюючих суб'єктів і надбань наукових досліджень. Сьогодні інноваційна діяльність утвердилась як системний і цілеспрямований вид діяльності, спрямований на використання та комерціалізацію інновацій з метою досягнення певного соціально-економічного або іншого ефекту. Її здійснення “забезпечує розвиток підприємства, орієнтований на підвищення результативності його діяльності шляхом змін” [11].

Також підвищується роль людини у виробничій сфері, повага до її достоїнств і вмінь, підтримується ініціатива кожного працівника у сфері новаторства й певного ризику, розвивається трудова демократія і робітники залучаються до управління підприємством [12]. Тобто управління підприємством набуває соціально-розвиваючого спрямування, яке ґрунтується на формуванні інноваційної культури, розширенні можливостей креативного пошуку, самореалізації працівників [11].

Адаптація до зовнішнього середовища. Одним із критеріїв ефективності управління підприємством “є адаптація до зовнішніх змін” [8]. Нині “значення факторів зовнішнього середовища різко підвищується у зв’язку зі зростанням складності всієї системи суспільних відносин (соціальних, економічних, політичних тощо), що складають середовище менеджменту. Саме зовнішнє оточення диктує стратегію і тактику організацій” [3]. Адже, з одного боку, підприємства одержують із зовнішнього середовища всі необхідні ресурси, а з іншого, – передають йому позитивні й негативні результати своєї діяльності [5]. Тому для ефективного протистояння господарюючого суб’єкта зовнішнім умовам доцільним є проведення ним випереджувальних заходів, які спрямовані на збереження його життєздатності та забезпечення конкурентоспроможності, при цьому з урахуванням об’єктивної необхідності постійного розвитку.

Рівнева ієрархічність. У структурі економічних методів управління ця науково-методологічна засада підтверджується їх поділом на дві групи, між якими є підпорядкованість:

- прямого впливу (організаційно-виробниче планування, цільові комплексні програми, система внутрішніх економічних регуляторів);
- побічного регулювання (загальнодержавні (галузеві) комплексні цільові програми та система загальнодержавних, місцевих і внутрішніх економічних регуляторів господарської діяльності) [11].

Для досягнення основної мети соціальне управління підприємством оперує трьома групами прийомів, які між собою одночасно лінійно-ієрархічно взаємопов’язані:

- орієнтовані безпосередньо на працівників – постановка конкретних цілей, за досягнення яких покладається заохочення, застосування покарань і заохочень для коригування поведінки працівника, перепідготовка;
- орієнтовані на робочий процес – збільшення персональної відповідальності працівників у зв’язку з розширенням його повноважень, гнучкий графік з можливістю самостійного планування працівником свого робочого дня, розподіл функціонального навантаження та ін.;
- орієнтовані на організацію – надання можливості працівникам безпосередньо брати участь у повсякденних справах компанії, стимулювання участі в досягненні цілей організації шляхом виплати премій за успішну колективну роботу тощо [7].

Проте сьогодні науковці зазначають про доцільність модифікації та структур управління підприємств через трансформацію організаційних структур підприємств з ієрархічних (пірамідальних) у пласкі, із мінімальною кількістю рівнів управління між керівництвом і безпосередніми виконавцями, та здійснення децентралізації низки функцій управління, насамперед виробничих і збутових [10].

Причинно-наслідкові взаємозв’язки між соціальним та економічним управлінням господарюючим суб’єктом формуються на основі створення єдиного статусу для всіх працівників, рівності у відносинах, соціальному партнерстві, пропаганді прямого зв’язку між інтересами працівника та підприємства, установами тотожності інтересів власника й найманого працівника. “Соціальна відповідальність з одного боку – це один із механізмів управління соціальним розвитком компанії, а з іншого – фактор її конкурентоспроможності і відповідно фактор забезпечення економічної ефективності функціонування” [10]. Економічними методами управління підприємством в умовах ринкової економіки можна вплинути на поведінку працівників як основи соціального управління, мотивувати, стимулювати й активізувати їхню працю та підвищити в загальному власну ділову активність.

Системність впровадження. Щодо економічного аспекту цієї науково-методологічної засади, то сучасне управління підприємством, крім перспективного (стратегічного), поточного й оперативного планування, також і надалі передбачає організацію та

контроль за виконанням планів [5]. Соціальна значущість системного управління підприємством частково законодавчо регулюється. Адже під час застосування найманої праці “між власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом або уповноваженим ним органом повинен укладатися колективний договір, яким регулюються виробничі, трудові та соціальні відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства”. Водночас рішення “з соціально-економічних питань, що стосуються діяльності підприємства, виробляються і приймаються його органами управління за участі трудового колективу і уповноважених ним органів” [4]. Загалом системність управління підприємством доцільно визначити як вплив економічних методів на підвищення ефективності праці персоналу при одночасній їх соціальній забезпеченості.

Якісна результативність. Одним із критеріїв управління підприємством “є ефективність того, що вже робиться” [8]. Тому важливого значення в економічному менеджменті набуває “розподіл відповідальності та функцій управління при інтеграції суб’єктів управління для мінімізації витрат і максимізації цінності під час управління якістю” [13]. “Питання щодо поліпшення умов праці, життя і здоров’я, гарантії обов’язкового медичного страхування працівників підприємства та їх сімей, а також інші питання соціального розвитку вирішуються трудовим колективом за участі власника або уповноваженого ним органу відповідно до законодавства, установчих документів підприємства, колективного договору” [4].

Стратегічна спрямованість. Стратегічне управління пов’язане з аналізом проблем, виявленням крайових умов задач, пошуком оптимальних моделей рішень, забезпеченням виконавчими процесорами, ресурсами, програмою дій, у тому числі керівними процесорами чи кадровими управлінцями для тактичного, виконавчого рівня проекту розвитку підприємства [1]. “Основною характерною рисою сучасних систем внутрішньофірмового управління є орієнтація на довгострокову перспективу, зосередження уваги на фундаментальних дослідженнях, диверсифікацію діяльності, активне впровадження інновацій, максимальне використання творчої активності персоналу підприємства” [9].

“Досвід сучасних підприємств свідчить, що у часи економічної інтеграції прибутковість і конкурентоспроможність забезпечуються завдяки ефективній стратегії управління розвитком. Відтак актуалізується необхідність розробки нових підходів та концепцій до сучасного управління. В умовах кризових явищ такою концепцією може стати парадигма сталого соціально-економічного росту” [2]. Для ефективної стратегічної спрямованості соціально-економічного управління підприємством доцільним є забезпечення рівності в можливостях просування по “кар’єрних сходах” і підвищення професіоналізму працівників і менеджерів [10].

Синергетичний ефект. “Говорячи про синергетичні концепти управління, визначимо його як управління теперішнім із майбутнього” [2]. Сутність механізму економічного управління визначається тим, що воно є процесом впливу на об’єкт управління з метою одержання певного результату – прибутку. Постійне одержання прибутку не є випадковістю, а виступає результатом планової діяльності [5]. 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. Тому ним необхідно керувати злагоджено, системно, послідовно поліпшуючи рівень і якість життя людей [10].

Висновки. Вибір методів соціально-економічного управління підприємством у сучасних умовах господарювання повинен зважати на циклічність його розвитку з урахуванням функціонального призначення кожного з них. Водночас забезпечення прийнятими менеджерськими рішеннями максимальної мобілізації наявних і потенційних ресурсів зовнішнього та внутрішнього середовища, яка ґрунтується на нововведеннях,

при дотриманні рівневої ієрархії посилює причинно-наслідкові взаємозв'язки між управлінськими процесами. Таким чином, досягнута системність соціально-економічного управління сприятиме підвищенню його результатів, які матимуть не лише синергетичний ефект у короткостроковому періоді, а й стратегічне спрямування.

1. Вікіпедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uk.wikipedia.org/wiki>.
2. Аджавенко М. М. Сучасні концепції управління на залізничному транспорті [Електронний ресурс] / М. М. Аджавенко // Економіка і управління підприємствами. – 2013. – ЕЧ-XXI № 7–8 (1). – Режим доступу : <http://soskin.info/ea/2013/7-8/201332.html>.
3. Осовська Г. В. Основи менеджменту : навч. посіб. [Електронний ресурс] / Г. В. Осовська, О. А. Осовський. – К. : Кондор, 2006. – 664 с. – Режим доступу : <http://www.info-library.com.ua/books-book-125.html>.
4. Господарський кодекс від 16.01.2003 р. № 436-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/436-15/page>.
5. Дядечко Л. П. Економіка туристичного бізнесу [Електронний ресурс] / Л. П. Дядечко. – Режим доступу : http://tourlib.net/books_ukr/dyadechko35.htm.
6. Колпаков В. К. Адміністративне право України [Електронний ресурс] / В. К. Колпаков, О. В. Кузьменко. – К. : Юрінком Інтер, 2003. – Режим доступу : <http://www.pravoznavec.com.ua/books/252/18560/13>.
7. Сиченко В. В. Соціальний менеджмент як елемент системи управління підприємством [Електронний ресурс] / В. В. Сиченко. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/6_PNI_2012/Economics/6_102468.doc.htm.
8. Чорна М. В. Нова парадигма управління підприємствами [Електронний ресурс] / М. В. Чорна. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/4_SWMN_2010/Economics/58718.doc.htm.
9. Шапка М. Ю. Менеджмент [Електронний ресурс] / М. Ю. Шапка. – Режим доступу : <http://lubbook.net/book>.
10. Надтока Т. Б. Значення та теоретичні аспекти дослідження механізмів управління соціальним розвитком промислового підприємства [Електронний ресурс] / Т. Б. Надтока, Г. А. Какуніна. – Режим доступу : ea.donntu.edu.ua:8080.
11. Молодоженя М. С. Економічне управління інноваційною діяльністю підприємства [Електронний ресурс] / М. С. Молодоженя, Т. В. Жук. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2480>.
12. Яцура В. В. Цінності управління як рушійна сила розвитку економіки України [Електронний ресурс] / В. В. Яцура // Економіка України. – 2012. – Режим доступу : <http://www.vuzlib.org/articles/4623>.
13. Кучерук Г. Ю. Інноваційно-логістична парадигма управління якістю транспортних послуг [Електронний ресурс] / Г. Ю. Кучерук. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1193>.

References

1. Wikipedia contributors. *Wikipedia, The Free Encyclopedia*. <<http://uk.wikipedia.org/wiki>>.
2. Adzavenko, M. “Modern Management Concepts in Rail Transport”. *Economics and Management*. ЕЧ-XXI 1.7–8 (2013): n. page. Web. 9 Feb. 2014. <<http://soskin.info/ea/2013/7-8/201332.html>>.
3. Osovskaya, H., and A. Osovskyy *Bases of management*. Study Guide. Kyiv: Condor, 2006. 664. Web. <<http://www.info-library.com.ua/books-book-125.html>>.
4. Ukraine. Verkhovna Rada of Ukraine. *Economic Code dated* . 2003. Web. <<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/436-15/page>>.
5. Diadachko, L. *Economics of Tourism Business*. Web. <http://tourlib.net/books_ukr/dyadechko35.htm>.
6. Kolpakov, V., and O. Kuzmenko *Administrative Law of Ukraine*. Kyiv: Yurinkom Inter, 2003. Web. <<http://www.pravoznavec.com.ua/books/252/18560/13/>>.
7. Sychenko, V. “Social Management as an Element of Enterprise Management System”. n. page. Web. 9 Feb. 2014. <http://www.rusnauka.com/6_PNI_2012/Economics/6_102468.doc.htm>.
8. Chorna, M. “The New Paradigm of Management of Enterprises”. n. page. Web. 9 Feb. 2014. <http://www.rusnauka.com/4_SWMN_2010/Economics/58718.doc.htm>.
9. Shapka, M. *Management*. Web. <<http://lubbook.net/book>>.
10. Nadtoka, T., and Kakunina H. “Meaning and Theoretical Aspects of Research of Social Development Management Mechanisms of Industrial Enterprises”. n. page. Web. 9 Feb. 2014. <<http://ea.donntu.edu.ua:8080>>.
11. Molodozenia, M., and T. Zuk “The Economic Management of Innovative Activity of Enterprise”. *Effective economy*. n. page. Web. 9 Feb. 2014. <<http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2480>>.
12. Yatsura, V. “Values Management as the Driving Force of Economic Development of Ukraine”. *Economies of Ukraine*. (2012): n. page. Web. 9 Feb. 2014. <<http://www.vuzlib.org/articles/4623>>.

13. Kucheruk, H. "Innovation Logistics Quality Management Paradigm of Transport Services". *Effective economy*. n. page. Web. 9 Feb. 2014. <<http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1193>>.

Рецензенти:

Якубів В.М. – доктор економічних наук, професор кафедри обліку і аудиту ДВНЗ "Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника".

Криховецька З.М. – кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів ДВНЗ "Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника".

УДК 65.012

ББК 65.1

Вербовська Л.С., Василюшина Н.Є., Берлоус М.В.

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА ВЛАСНІСТЬ ЯК ОБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ОБЛАСТІ

Івано-Франківський національний
технічний університет нафти і газу,
Міністерство освіти і науки України,
кафедра менеджменту і адміністрування,
76000, м. Івано-Франківськ, вул. Шопена, 1,
тел.: 0342223557,
e-mail: verlesya@gmail.com

Анотація. Значний успіх діяльності підприємств залежить від того, яка увага приділяється використанню інтелектуальних ресурсів. У статті розкриваються теоретичні та практичні аспекти управління об'єктами інтелектуальної власності. Для ефективного управління об'єктами права інтелектуальної власності має значення вартість прав на об'єкти права інтелектуальної власності, уміле управління ними на етапі їх створення, правової охорони, комерціалізації, захисту, формування іміджу, клієнтського капіталу, портфеля інноваційності тощо. Показано напрям, на який необхідно звернути увагу задля вирішення основної проблеми розвитку підприємств. Управління об'єктами інтелектуальної власності дозволять підприємствам досягти нових інвестиційно-інноваційних і фінансових вигод.

Ключові слова: інтелектуальна власність, об'єкти управління, портфель ОІВ, стратегія розвитку, інтелектуальний потенціал.

Annotation. The considerable success of an enterprise depends on what attention paid to the use of intellectual resources. The article deals with the theoretical and practical aspects of intellectual property. For effective management of objects of intellectual property rights in value of intellectual property rights, skillful management during their creation, legal protection, commercialization, protection, image formation, customer capital, innovation portfolio is essential. Shows the direction, in which you need, to pay attention to solve the basic problems of enterprises. Management of intellectual property will allow the enterprise to reach new innovative investment and financial benefits.

Keywords: intellectual property, facilities management, IP portfolio development strategy, intellectual potential.

Вступ. Рушійною силою для соціально-економічного розвитку людства завжди були інноваційні технології. Згідно з дослідженнями, значний успіх діяльності підприємств залежить не від організаційних форм чи форм власності, а від того, яка увага приділяється використанню інтелектуальних ресурсів. Як свідчать світові тенденції розвитку, інтелектуальна власність (ІВ) має займати головне місце в управлінні підприємством. У сучасних умовах господарювання мало зважають на дослідження розвитку інтелектуальної власності на підприємствах області.

Дослідженнями у сфері інтелектуальної власності займаються такі вітчизняні вчені, як О.В.Кендюхов, О.Є.Кузьмін, В.П.Петренко, Н.О.Старкова, П.М.Цибульов, О.Ш.Чомахашвілі, І.І.Ярема та інші.