

УДК 334.064.1

Наталія СЛОБОДЯН

**ПАРАДИГМА УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ
СОЦІОГУМАНІТАРНОЮ КОМПОНЕНТОЮ ГОСПОДАРСЬКОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

**(Теоретико-методологічна модель її розвитку в ланцюзі держава – галузь,
підприємство – споживачі продукції, робіт та послуг)**

Резюме. Наукове дослідження скероване на збудження соціальної активності як сукупності форм людської діяльності, свідомо орієнтованої на вирішення завдань, які стоять перед суспільством, регіоном, соціальною групою трудового колективу в конкретний історичний період. На прикладі медичного, комунально-побутового та культурологічного обслуговування працюючих охарактеризовано його сучасний стан на вітчизняних машинобудівних підприємствах, запропоновано теоретико-методологічну модель (парадигму) її розвитку в ланцюзі держава – галузь, підприємство – споживачі продукції, робіт і послуг та основні напрями розвитку в контексті Європейської трансформації. В Україні, на даний час, спостерігається складний політичний процес, який переріс у гібридну війну. Тим часом, якими б не були складнощі політичних і міжнародних відносин, вони аж ніяк не відмінюють проведення економічних і соціальних перетворень у господарському комплексі України загалом та в його соціогуманітарній компоненті зокрема.

Ключові слова: парадигма, управління, модель, організаційно-економічний механізм, охорона здоров'я, корпоративна культура, комунально-побутове обслуговування, Європейські стандарти, соціогуманітарний напрям, морально-етичний кодекс підприємця, моральність.

Nataliia SLOBODIAN

**THE PARADIGM OF MANAGEMENT IMPROVEMENT BY SOCIO-
HUMANITARIAN COMPONENT OF ECONOMIC ACTIVITY OF AN
ENTERPRISE**

**(Theoretic-methodological model of its development in the chain the state – industry, an
enterprise – consumers of products, works and services)**

Summary. Currently in Ukraine there is a difficult political process which has grown into hybrid war. However, the complications of political and international relations do not abolish the economic and social changes in the economic sector of Ukraine, and particular in his socio-humanitarian component. Research work aims to excitation of social activity as totalities of forms of human activity oriented to solution of problems that society faces, region and social group of labor collective in a specific historical period.

The level by socio-humanitarian development of labour staff of industrial enterprises as an economic component find expression in the set of conditions and relations, that determine life, labour, way of life and intellectually-cultural development of workers of this enterprise. The author characterizes the level of satisfaction of different necessities of people (not only physical but also social, intellectual, spiritual) which has been attained on the certain interval of time in a collective, and also determines and estimates the real economic sources, social and legal guarantees, providing of vital functions and further development of industrial collectives.

A problem is examined in the context of quality of life that is characteristics not only of certain level of consumption of material and spiritual welfare, development of education, culture, medical service, safe environment, but also by qualitative communal and domestic service and by reliable insurance in case of temporal disability, safety of labour and employment in the conditions of enterprise.

Key words: paradigm, management, model, organizationally-economic mechanism, health protection, corporate culture, communal service, European standards, socio-humanitarian direction, moral and ethical code of the entrepreneur, morality

Постановка проблеми. Суб'єктом соціальної активності може виступати особистість, колектив, соціальна група, прошарок, суспільство в цілому. Пропоновані науковцями і практиками розробки у цій сфері, в багатьох випадках, допомагають уникнути хибних управлінських рішень та забезпечити ефективний перехід господарської системи до надійних соціально-трудова відносин, не оминаючи категорію якості життя. Гідна державна соціогуманітарна політика, добре організована соціальна робота безпосередньо на підприємстві, в основі якої лежить глибокий соціальний менеджмент, значною мірою мають сприяти повнішому задоволенню соціальних потреб працюючих. Як пише Богдан Андрушків: «Для того, щоб побачити велике, необхідно дивитись на нього здалеку, для того, щоб зрозуміти загальне покликання ідеї, необхідно її осягнути всеціло, у повному обсязі» [8]. Ми запропонували парадигму удосконалення управління соціогуманітарною компонентою господарської діяльності підприємства як теоретико-методологічну модель її розвитку в ланцюзі: держава – галузь, підприємство – споживачі продукції, робіт та послуг (див. рис.1), яка розкриває систему взаємозв'язків з виходом на конкретні соціально-економічні результати. Власне ці та інші обставини зумовлюють актуальність і своєчасність статті.

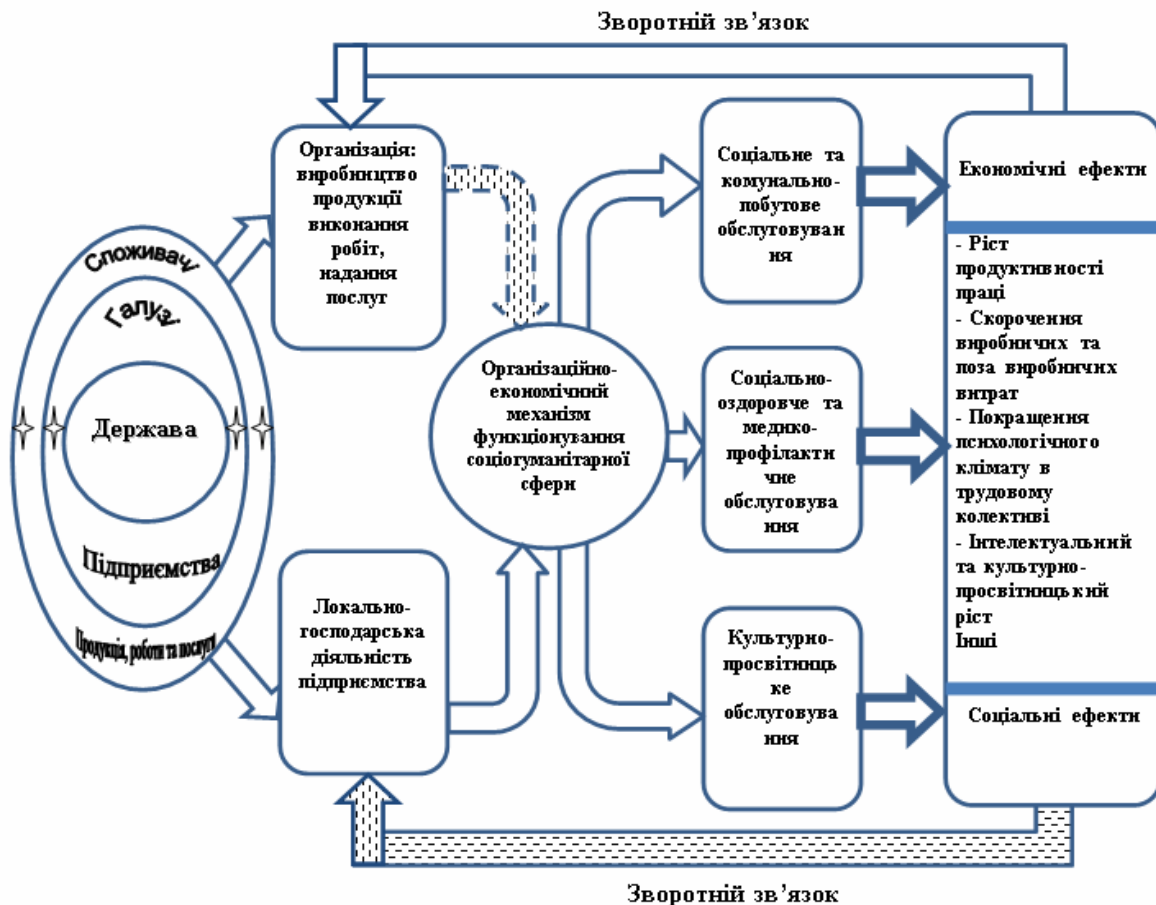


Рисунок 1. Парадигма удосконалення управління соціогуманітарною компонентою господарської діяльності підприємства

Figure 1. The paradigm of management improvement by socio-humanitarian component of economic activity of enterprise

Примітка: парадигма (грецькою – приклад, взірць) – теоретико-методологічна модель

Джерело: розробка автора.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Необхідно зауважити, що теоретико-методичні та методологічні основи удосконалення управління соціогуманітарним розвитком промислового підприємства були частково закладені Е. Карнегі, Джоном Д. Рокфеллером, Е. Вудом, Хоуардом Р. Боуеном. Пошук ефективних механізмів управління соціальним розвитком колективів здійснювало багато вітчизняних вчених – О.І. Амоша, Б.М. Андрушків С.І. Бандур, Д.І. Богиня, О.С. Власюк, В.І. Герасимчук, Д.П. Долишній, А.М. Колот, В.І. Куценко, Ю.М. Краснов, Д.Є. Козенков, В.М. Лич, Е.М. Лібанова, В.М. Новіков, О.Ф. Новікова, В.М. Нижник, С.І. Пірожков, Д.М. Ядранський [8].

Значний внесок у розробку трудової теорії вартості, чинників виробництва, межових величин, неокласицизму зробили Д. Кейнс, Д. Кларк, Т. Мальтус, К. Маркс, Д. Рікардо, Н. Сеніор, Ж. Сея, А. Сміт, Р. Солоу, М. Туган-Барановський, М. Фрідман. Формування сучасного уявлення про людський капітал досліджували – В. Адріанова, В. Антонюк, Л. Безтілесна, Б. Генкін, О. Грیشнова, А. Добринін, С. Дятлов, Т. Кір'ян, М. Крітський, Ю. Куліков, Г. Левчунь, Є. Лібанова, С. Мартинюк, Т. Міщук, О. Соколова, В. Чекаловець.

Тим часом, проблеми управління соціогуманітарною компонентою господарської діяльності підприємства залишилися за полем зору діяльності вітчизняних учених. Мета й завдання дослідження присвячені, якраз заповненню цієї прогалини, тобто скеруванню зусиль на удосконалення управління, власне, соціогуманітарною компонентою господарської діяльності промислового, машинобудівного підприємства.

Мета статті. Обґрунтувати об'єктивну необхідність виокремлення соціогуманітарної сфери – особливої системи забезпечення надійного медико-профілактичного, комунально-побутового та культурологічного обслуговування працюючих як компоненту господарської діяльності промислового, машинобудівного підприємства. Запропонувати цей сектор як сукупність взаємопов'язаних в інноваційному ланцюгу елементів, діяльність яких забезпечує не лише зростання продуктивності праці, а й якість продукції, робіт та послуг, попередження можливих негативних наслідків засобами прогнозування та ін.

Виклад основного матеріалу. Рівень соціогуманітарного розвитку трудових колективів промислових підприємств як господарської компоненти у широкому значенні виражається сукупністю умов і відносин, що визначають життя, працю, побут та інтелектуально-культурний розвиток працівників даного підприємства, характеризує досягнутий у колективі на певний проміжок часу рівень задоволення різних потреб людей (не тільки фізичних, а й соціальних, інтелектуальних, духовних), а також визначає й оцінює реальні економічні джерела та соціально-правові гарантії забезпечення життєдіяльності й подальшого розвитку промислових колективів. Проблема розглядається у контексті якості життя, яку пропонується розуміти як характеристику не лише певного рівня споживання матеріальних та духовних благ, розвиненості сфери освіти, культури, медичного обслуговування, безпечної екології, а й якісного житлово-комунального та побутового обслуговування та надійного страхування на випадок тимчасової втрати працездатності, безпеки праці та зайнятості в умовах підприємства. Актуальність дослідження, зумовлена новими перспективами соціогуманітарного розвитку України у зв'язку з отриманням статусу асоційованого члена ЄС, які нині переживають період формування і значною мірою визначаються пошуком і залученням новітніх інструментів та шляхів виходу із затяжної економічної та соціальної кризи.

В даному випадку об'єктом дослідження послужили процеси вдосконалення управління соціогуманітарним розвитком трудового колективу промислового, машинобудівного підприємства в умовах трансформаційної економіки, а предметом дослідження виступають теоретичні основи і практичні аспекти підвищення соціогуманітарної ефективності діяльності підприємств.

Реалізація принципів і методів організації управління соціогуманітарним розвитком машинобудівного підприємства в контексті парадигми полягає у виявленні особливостей споживання працівниками лікувально-оздоровчих, комунально-побутових та культурологічних послуг в умовах машинобудівного підприємства. Вивчення загальної характеристики досвіду управління соціогуманітарним розвитком підприємства в умовах машинобудівної галузі здійснювалось шляхом застосування методики формування інформаційної бази дослідження ефективності господарської діяльності та її соціогуманітарної компоненти. У результаті визначено напрями реалізації інноваційних підходів у дослідженнях механізму функціонування соціогуманітарної сфери, які полягають у визначенні організаційно-економічних механізмів покращення медичного, культурологічного та комунально-побутового обслуговування.

Аналіз особливостей формування зовнішнього і внутрішнього середовища соціогуманітарної діяльності машинобудівного підприємства, оцінювання медико-профілактичного, комунально-побутового та культурологічного рівня в соціогуманітарному обслуговуванні трудового колективу машинобудівного підприємства виявили проблеми алгоритмізації цих процесів.

Формування алгоритму організаційно-економічних засад удосконалення механізму управління розвитком соціогуманітарної компоненти господарської діяльності здійснено шляхом визначення стратегії розвитку трудового колективу машинобудівного підприємства. Запропоновано методику визначення ефективності соціогуманітарних заходів в умовах промислового підприємства, яка виражається економічними та соціальними ефектами.

У контексті парадигми можливе здійснення теоретичного узагальнення та вирішення наукового завдання розроблення алгоритму удосконалення управління соціогуманітарним розвитком трудових колективів промислових підприємств шляхом визначення теоретичних підходів, оцінювання діяльності окремих машинобудівних підприємств України, обґрунтування механізмів управління соціогуманітарним розвитком колективів, розроблення напрямів соціального розвитку підприємств.

Справді, до пріоритетних напрямів розвитку господарського комплексу належить не лише забезпечення ефективного виробництва, а й залучення до цього процесу соціальних інституцій та інструментарію, серед яких охорона здоров'я, комунально-побутове обслуговування, культурологічні послуги, соціальне страхування, посилення соціального захисту працюючих та використання для цього наявного наукового потенціалу, активізація цієї роботи на різних векторах і рівнях національної економіки та у ланцюзі держава – галузь, підприємства – споживачі соціогуманітарних послуг.

Необхідною умовою успішного функціонування й розвитку будь-якої системи господарювання є наявність адекватних для розв'язання таких завдань організаційно-економічних механізмів. Соціогуманітарна сфера, система обслуговування повинні разом з відповідним рівнем споживання матеріальних та духовних благ, розвиненості комунально-побутових послуг, сфери освіти, культури, медичного обслуговування забезпечувати надійний захист працівників.

В інноваційному ланцюзі «держава – галузь, підприємство – споживачі соціогуманітарних послуг», визначено основні чинники та проблеми їх

функціонування, здійснено їх класифікацію та доведено необхідність удосконалення організаційно-економічного механізму їх функціонування.

Особливої уваги заслуговують запропоновані методи та засоби вирішення завдань з удосконалення організації соціогуманітарних процесів на рівні держави та галузі, підприємств та тих, в окремих випадках, що стосуються оздоровлення, організації дозвілля, інші методичні рекомендації щодо впровадження у сферу організації господарської діяльності економічних методів управління, які дозволяють управляти техніко-економічними чинниками стабілізації роботи безпосередньо підприємств.

При формуванні алгоритму безпосередньо на підприємстві необхідно врахувати можливі соціальні ризики, які мають складну структуру й широкий спектр – від втрати заробітку у випадку тимчасової непрацездатності, професійних захворювань, нещасних випадків на виробництві, що призвели до інвалідності, смерті або безробіття, до втрати заробітку у випадках досягнення непрацездатного, пенсійного віку. До визнаних соціальних ризиків відносяться: хвороба, материнство/утримання дітей, інвалідність, старість, безробіття, втрата годувальника, трудове каліцтво або професійне захворювання, вагітність і пологи[4].

Крім цього, до соціальних ризиків у ряді випадків відносять також смерть і різні надзвичайні ситуації природного, техногенного і воєнного характеру. Слід зазначити об'єктивність, цілісність і взаємозв'язок соціальних ризиків, їх тісну кореляцію і взаємозалежність.

Висновки. У межах дослідження та розроблення інноваційних підходів до вдосконалення управління соціогуманітарним розвитком трудового колективу промислового підприємства як компоненти господарської діяльності в умовах трансформаційної економіки:

1. Сформовано комплекс організаційно-економічних механізмів управління соціогуманітарним розвитком трудових колективів промислових підприємств як компоненти господарської діяльності, що включає: мотивацію, медико-профілактичне, комунально-побутове та культурологічне обслуговування, соціальне нормування та регулювання, формування трудового потенціалу, удосконалення соціально-трудова відносин, соціально-психологічні механізми, профорієнтацію та соціальну адаптацію, поліпшення умов праці, забезпечення дозвілля працівників, поліпшення житлових умов, підготовку кадрів.

2. Удосконалено зміст економічної категорії «управління соціогуманітарним розвитком трудових колективів як компоненти господарської діяльності» з урахуванням інтересів соціальних партнерів для підвищення соціально-економічної ефективності господарської діяльності й досягнення соціальної стабільності.

3. Впроваджено парадигми на підприємстві що, сприятиме не лише зміцненню системи соціального захисту працюючих, а й підвищенню рівня якості життя, становленню національної економіки, сфери обслуговування, активізації інноваційного розвитку.

Conclusions. As a result of research and development of innovative approaches to improving the management by socio-humanitarian development of labour staff of an industrial enterprise as a component of economic activity, in the conditions of transformation economy:

1. The complex of organizational and economic mechanisms the management by socio-humanitarian development of labour staff of industrial enterprise as a component of economic activity: medical prophylaxis, communal and cultural services, social regulation and control, the formation of labor potential, improvement of industrial relations, social - psychological mechanisms, career guidance and social adaptation, improvement of working

conditions, providing entertainment of workers, improvement of living conditions of workers, training - has been formed;

2. The content of economic category «management by socio-humanitarian development of labour collectives as components of economic activity», considering the interests of social partners for the increase of socio-economic efficiency of economic activity and achievement of social stability has been improved;

3. Introduction of paradigm on an enterprise will assist not only strengthening of the system of workers' social protection but also increase the quality of life, becoming of national economy, sphere of service, activation of innovative development.

Використана література

1. Ковалевский, С.В. Развитие культуры организации: гуманизация, качество деятельности, успех: методы изучения культуры и ценности организации. – Кн. 1 [Текст] / С.В. Ковалевский, О.А. Медведева, Г.Л. Хагт. – Краматорск: ДГМА, 2007. – 195 с.
2. Корпоративна культура: визначення, сутність і необхідність [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.revolution.allbest.ru>
3. Корпоративна культура організацій XXI століття: збірник наукових праць [Текст]; за заг. ред. С.В. Ковалевського. – Краматорськ: ДДМА, 2007. – 219 с.
4. Космарова, Н.А. Концепція соціально-економічної відповідальності в сучасному бізнесі [Текст] / Н.А. Космарова // Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія: Фінанси і кредит. – 2005. – № 2. – С.264–267.
5. Космарова, Н.А. Социальный заказ как одно из средств формирования социально ориентированной экономики [Текст] / Н.А. Космарова // Экономика Крыма. – 2004. – № 11. – С.27–30.
6. Космарова, Н.А. Соціальні механізми стимулювання найманих працівників [Текст] / Н.А. Космарова // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2006. – №1. – С.145–148.
7. Орбан-Лембрик, Л.Е. Психологія управління: посібник [Текст] / Л.Е. Орбан-Лембрик. – К.: Академвидав, 2003. – 568 с.
8. Основи соціального менеджменту: теоретичні положення та прикладні механізми: навчальний посібник для студентів та викладачів економічних спеціальностей вищих і середньо-спеціальних навчальних закладів, системи підвищення кваліфікації працівників державних установ та органів місцевого самоврядування [Текст] / Б. Андрушків, М. Папієв, Т. Кирян та ін.; за заг. ред. Б. Андрушківа. – Тернопіль: Терно-граф, 2007. – 1024 с.
9. Петси, Роув. Бизнес-этикет [Текст] / Роув Петси; пер. с англ. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2006. – 384 с.
10. Погайдак, О.Б. Інновації як метод стабілізації економіки України [Текст] / О.Б. Погайдак, Н.Б. Кирич, Л. Калущка // Наукове видання «Соціально-економічні проблеми і держава», 2009. – Випуск 1(2). С.117–124.
11. Погайдак, О.Б. Інноваційна діяльність підприємств та організацій як метод стабілізації економіки регіонів України [Текст] / О.Б. Погайдак Б.М. Андрушків, Н.Б. Кирич // Науковий журнал «Вісник економічної науки України», 2009. – № 1(15). – С.23–25.

Отримано 24.11.2014