

РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ СОЦІАЛЬНО ОРІЄНТОВАНОГО ПІДХОДУ

Соціально орієнтоване управління на підприємстві – це управління, здійснюване у людському суспільстві, людьми стосовно людей. І суб'єкт, і об'єкт управління представлені тут людиною. Отже, в управлінських системах, які функціонують у соціальному середовищі, головним і провідним є людський фактор [1].

Важливим фактором розвитку підприємства є впровадження соціально орієнтованого підходу. Методи та цілі, форми та функції залежать від екологічних, політичних, економічних та інших обставин. Соціально-орієнтований підхід (СОП) передбачає системне дослідження соціального життя працівників підприємства, розглядає його як комплекс чи окрема система, яка має свої функції, завдання, права, знання та навички. Застосування даного підходу для вдосконалення діяльності компаній стосується її внутрішнього змісту, поглиблюючись у нього. Таким чином, це дозволяє виявити альтернативи розв'язання проблем, які виникають в управлінні соціальною системою.

Доцільність використання соціально орієнтованого підходу для покращення міжнародної діяльності підприємства обґрунтовано застосуванням у різних сферах діяльності підприємства, з залученням функцій менеджменту у процесі управління для визначення основних напрямків та тенденцій до розвитку, пошуку ефективних шляхів використання нових технологій, управління можливими ризиками, а також приділення уваги управлінню організаціями та їх робочими колективами або конкретним видами діяльності.

Розвиток підприємства є важливо складовою його функціонування, тому впровадження соціально орієнтованого підходу є ключовим фактором покращення процесів виробництва, а також у соціальному колективі працівників.

Наведена а система функцій даного досліджуваного підходу включається до циклів чи етапів здійснення процесу управління на соціально орієнтованому підприємстві, у структурі якої можна виділити кілька процедур-етапів, що відображені на рисунку 1.

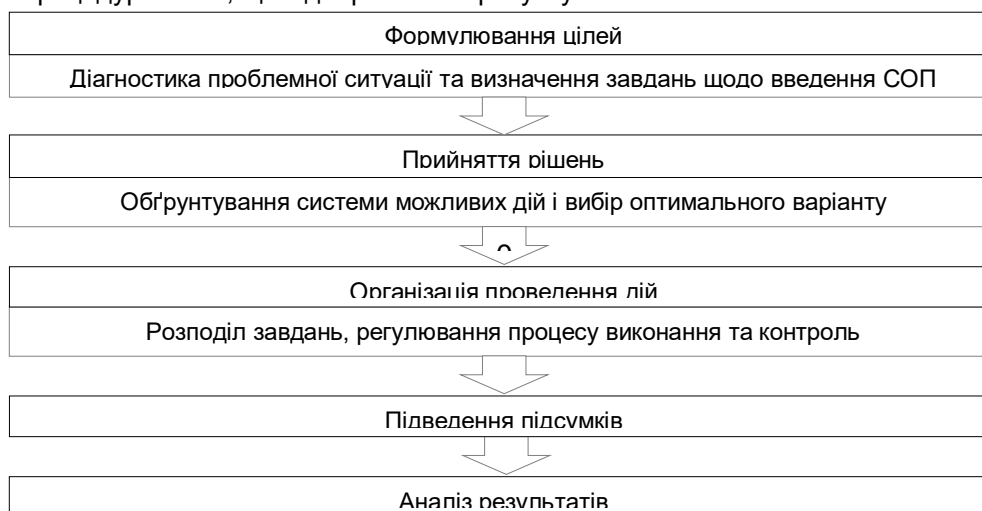


Рисунок 1 – Етапи процедури впровадження соціально орієнтованого підходу для розвитку підприємства

Джерело: сформовано авторами на основі [2, с. 25].

Система необхідних характеристик розвитку підприємства на основі соціально орієнтованого підходу базується на:

- розмежуванні працівників суб'єкта – управління підлеглими, та об'єкта – управління за допомогою людей;
- направленому та свідомому впливі на поведінку робітників з метою координації їх діяльності при досягненні поставлених цілей та розробці методів впливу на суб'єкти на об'єкти управління.

Під час здійснення функцій соціально орієнтованого підходу для розвитку підприємства з'являється необхідність обґрунтувати використання обраних методів, що гармонізують соціальні колективні відносини, задовольняють соціальні потреби працівників, розвивають особистість та соціальний захист.

Одним із відомих методів розвитку підприємства є соціальне прогнозування, яке використовується керівниками та фінансистами підприємства для того, щоб створити інформаційну базу розробки планів соціального розвитку. Соціальний прогноз оцінюється за такими параметрами як: вік та стать колективу, зміна кваліфікаційного рівня робітників, зміна прожиткових та матеріальних умов працівників, співвідношення розумової до фізичної праці.

Другим методом розвитку є соціальне нормування, що виявляється у соціальних нормах поведінки окремих індивідумів та колективів. Нормою у даному випадку вважається зазначений обов'язковий порядок чи правило. Такі соціальні норми поділяються на класові, суспільні, групові, колективні та мають на меті завдання узгодити інтереси цих суб'єктів, так як вони є вирішальними при визначеності спрямованості поведінки окремих людей та груп для врегулювання механізмів соціальних відносин.

Планування соціального розвитку реалізовується через складання відповідного плану соціального розвитку інституцій. Такий план зазвичай має чотири розділи: покращення структуризації соціального колективу, удосконалення умов та охорона праці, покращення побутових та житлових умов працівників, покращення колективної та трудової активностей.

Виконання завдань для розвитку підприємства на основі соціально орієнтованого підходу зумовлюється дотриманням всіх пунктів плану, що включає чітко сформульовані завдання, терміни реалізації етапів, відповідальність осіб, виділення необхідної суми коштів, мобілізація сил колективу на виконання запланованих робіт, контроль за ходом виконання всіх необхідних пунктів.

Із досвіду розвитку управлінських процесів з використанням соціально орієнтованого підходу в організаціях функція підтримки сталості взаємозв'язків соціальних суб'єктів у компанії забезпечується такими способами:

1. Безпосереднього розвитку управління всіма ланками в системі підприємства;
2. Використовуючи єдині стандарти для всіх співробітників у різних сферах виробничої діяльності;
3. Заохочуючи ініціативність у проектах розвитку присвячених впровадженню соціально орієнтованого підходу на підприємстві;

Потреба передбачати зміни умов праці та її структурі інтересів людей, які відповідальні за випуск продукції реалізується через навчання керівників та працівників новим підходам у діяльності підприємств чи організацій з використанням методів соціально орієнтованого підходу.

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 впровадження запланованих заходів та нововведень [3].

Отже, соціально орієнтований підхід до процесів та діяльності підприємств чи організацій виявляється у дії загальних закономірностей розвитку особистості опосередковується впливом конкретних умов соціального середовища, у якому народжується, формується та живе людина. Основою соціально орієнтованого підходу є розвиток особистості. Чим більшою є гармонія соціумності, тим більш вільно вона виявлятиме себе в реалізації професійної діяльності. Однак соціальне середовище сприяє розвитку особистості лише у тому випадку, якщо воно активізує її до збільшення ефективності діяльності.

Література:

1. Яценко А.М. Організаційно-культурні ресурси і механізми соціального управління: Соціологічний аналіз. Одеса: Одеський національний університет ім. І.І. Мечникова. 2003. С. 188-202. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/node/3937> (дата звернення: 20.03.2021).
2. Ostryanina Svitlana. Enterprise social development: concept elements, system of affecting factors and strategy designing. *Modern Science*. 2017, PP. 23–28.
3. Остряніна С.В. Функціональний підхід до соціального управління підприємством. Київ: Національний авіаційний університет. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2019. №3(71). С. 261-266. URL: http://www.psae-jrnl.nau.in.ua/journal/3_71_1_2019_ukr/37.pdf (дата звернення: 20.03.2021).