

УДК 338.46

О. О. Коваль

Черкаська філія ПВНЗ «Європейський університет»

МОДЕЛЬ ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАШИНОБУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Наведені розробки сфери соціального потенціалу підприємства та сформована модель його використання.

Ключові слова: соціальний потенціал, модель використання соціального потенціалу.

Приведены разработки сферы социального потенциала предприятия и сформирована модель его использования.

Ключевые слова: социальный потенциал, модель использования социального потенциала.

In the article were showed developments in the sphere of social potential of enterprise. The model of using of social potential of enterprise was formed and it was taking into account the level of development and the level of using of this type of potential.

Key words: social potential, model of using of social potential.

В умовах посилення економічної конкуренції, підвищення економічного та виробничого ризиків через кризу для створення високої ефективності управління машинобудівним підприємством та формування його конкурентного потенціалу, необхідним є формування високого рівня відповідальності та професіоналізму персоналу, його готовності розв'язувати складні завдання в епоху глобалізації.

Це зумовлює керівництво підприємств приймати міри по підвищенню ефективності управління машинобудівними підприємствами на основі нових методів планування та використання соціального потенціалу. Загальні питання планування соціального розвитку колективу машинобудівного підприємства є дослідженими [1; 2; 4]. На відміну від цього, проблематика об'єднання засобів відтворення персоналу підприємства в єдине ціле та їх комплексне використання є недостатньо дослідженою.

Питання визначення та формування соціального потенціалу висвітлювали такі українські вчені як Е. І. Полякова та І. С. Степанова [4]. До розвитку оцінки соціального потенціалу внесли вклад російські вчені Е. А. Уткін, В. Н. Іванов, І. О. Зверкович. На даний час у працях Г. В. Назарової [3] відображені розробки щодо управління соціально-трудою сферою підприємства.

Метою статті є наведення та аналіз розробок у сфері соціального потенціалу підприємства та формування моделі використання соціального потенціалу підприємства.

Слід відмітити, що існуючі розробки не розв'язують питання планування та використання складових соціального потенціалу підприємства з врахуванням його економічного стану. На даний час дослідження щодо соціально-трудої сфери підприємства зосереджені на наступних напрямках:

- вивчення структури трудового потенціалу та методи його оцінки;
- методи оцінки ефективності трудового потенціалу;
- управління соціально-трудою сферою підприємства та соціальна відповідальність підприємства.

Так, наприклад, управління соціально-трудою сферою підприємства охоплює такі функціональні області як «Організація і оплата праці», «Організаційна культура», «Використання та розвиток персоналу», «Соціальне забезпечення»,

«Нормативно правове забезпечення» [2; 3; 6]. У даній методиці відображені показники соціальної відповідальності для наступних зацікавлених сторін: «Персонал підприємства», «Споживачі», «Бізнес-партнери», «Суспільство», «Держава». Це трактування базується на загальних принципах соціальної відповідальності підприємства та досліджує управління соціально-трудою сферою на макrorівні, що за змістом дещо ширше від проблематики планування та використання соціального потенціалу підприємства.

За визначенням Е. І. Полякової [4, с. 15-20] соціальний потенціал підприємства – це рівень цивільної свідомості і соціальної зрілості, ступінь засвоєння працівником норм ставлення до праці, ціннісні орієнтації, інтереси, потреби і запити в сфері праці, виходячи з ієрархії потреб людини. Це саме визначення дає О. С. Федонін у праці «Потенціал підприємства: формування та оцінка».

На відміну від українських вчених, російські вчені Е. Н. Скляр, І. О. Зверкович наводять більш предметне визначення: «социальный потенциал промышленного предприятия состоит из двух взаимосвязанных компонентов: административного (условия формирования и развития социального потенциала) и личного (интеллектуальный, адаптационный, физический и другие потенциалы работника)». Але ці визначення ставлять на перше місце поняття, які досить складно виміряти, тим більше – спланувати (ціннісні орієнтації, інтереси, потреби і запити в сфері праці) та не враховують ресурси, якими будуть задовольнятися ці соціальні потреби. На думку автора, до складу соціального потенціалу машинобудівного підприємства обов'язково повинна бути включена складова, яка відповідає за відтворення працівника до праці.

На думку автора, важливість засобів відтворення найбільш повно відобразив О. С. Федонін: «Працездатність людини й акумульовані (нагромаджені) у процесі трудової діяльності творчі здібності працівника (досвід) підвищуються в міру розвитку й удосконалювання знань і навичок, зміцнення здоров'я, поліпшення умов праці і життєдіяльності. Але вони можуть і знижуватися, якщо, зокрема, погіршується стан здоров'я працівника, посилюється режим праці і т. п. Коли йдеться про управління персоналом, необхідно пам'ятати, що потенціал характеризується не ступенем підготовленості працівника в даний момент до обіймання тієї чи іншої посади, а його можливостями в довгостроковій перспективі — з урахуванням віку, практичного досвіду, ділових якостей, рівня мотивації». На думку автора, в сучасних умовах назва «адміністративний» не є доцільною для потенціалу, що відображає умови формування соціального потенціалу. Структура соціального потенціалу повинна відображати такі складові: якості робітника (забезпечують процес праці), засоби мотивації (формують безпосередньо у працівника стан мотивації та компетенції) та засоби, які забезпечують процес праці в умовах усього підприємства.

З урахування аналізу систем мотивації на машинобудівних підприємствах та визначення факторів, які здійснюють найбільший вплив на відтворення персоналу, структура соціального потенціалу є трьохрівневою і повинна складатися з таких компонентів:

- особистісний компонент (види особистих потенціалів робітника);
- компонент формування персоналу (компонент, який забезпечує мотивацію та компетенцію працівника та відтворення здатності працівника до праці);
- організаційний компонент (забезпечує умови праці працівника в масштабах підприємства).

Структура соціального потенціалу підприємства відображена на рис. 1.

На думку автора, соціальний потенціал підприємства визначається як сукупність особистісних якостей працівників, що використовуються в процесі праці,

засоби і ресурси підприємства, які забезпечують їх соціальний розвиток з метою підвищення ефективності виробництва.

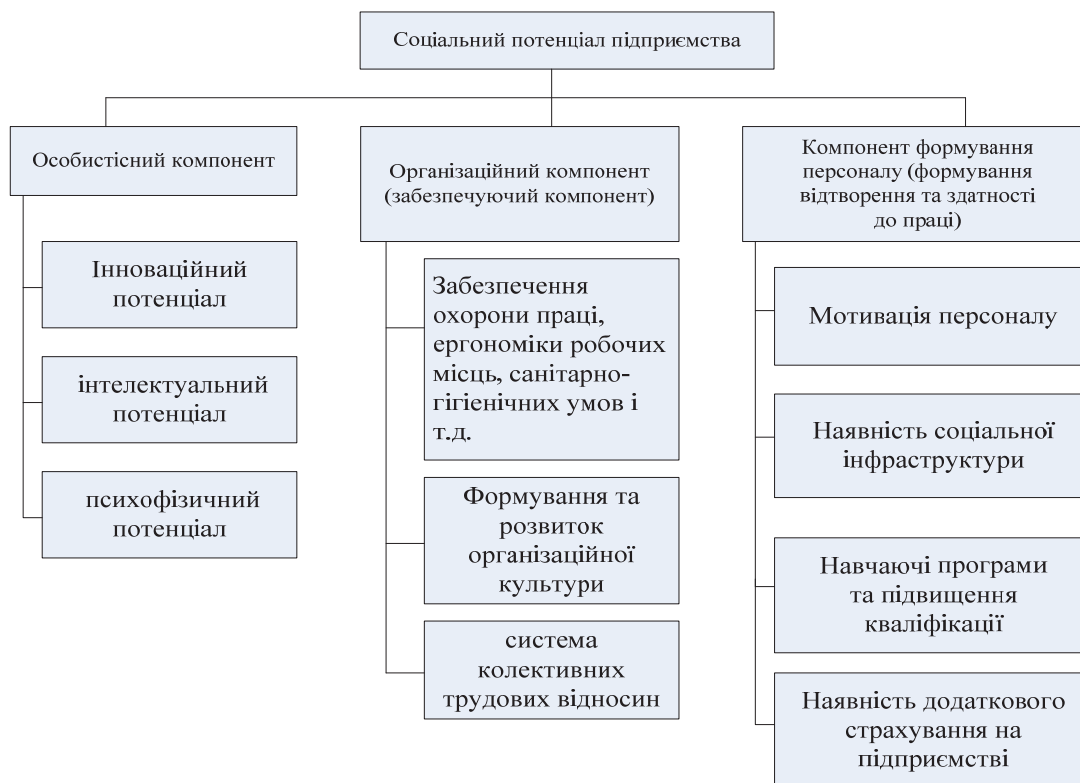


Рис. 1. Структура соціального потенціалу підприємства

Виділення окремого показника – соціального потенціалу підприємства є кроком до удосконалення процесу соціальної відповідальності підприємства. Зростання соціальної відповідальності підприємства впливає і на підприємство, і на суспільство.

Так, вигодами, які отримує машинобудівне підприємство від виконання принципів соціальної відповідальності, є наступні:

- забезпечення суспільної репутації організації;
- зростання довіри населення до діяльності компанії, її товарів та послуг;
- підвищення професіоналізму та розвиток кадрового потенціалу на підприємстві, забезпечення лояльності персоналу;
- можливість формування безпечного середовища діяльності та розвитку компанії завдяки власній корпоративній політиці;
- відповідність нормам і стандартам світової економічної спільноти;
- можливість формування партнерських відносин із владними структурами, громадськістю та ЗМІ.

Переваги, які отримує суспільство від дотримання підприємством принципів соціальної відповідальності:

- можливість установа партнерських відносин між бізнесом, владою і громадськістю;
- можливість надання адресної екстреної допомоги громадянам, які її потребують;
- удосконалення та розвиток соціальної захищеності населення;
- можливість залучення інвестицій до певних суспільних сфер;
- можливість підтримки громадських ініціатив, інноваційних проектів.

Соціальний потенціал підприємства не можна розглядати лише як просту сукупність ресурсів та можливостей їх застосування. Це комбінація ресурсів, що має додаткові характеристики завдяки ефекту синергизма. У зв'язку з цим збіль-

шення соціального потенціалу лежить у площині не простого збільшення його об'ємних характеристик, а глибокого структурно-компонентного їх взаємодоповнення. Для оцінки рівня соціального потенціалу введемо поняття соціальних резервів. На нашу думку, під соціальними резервами можна розуміти можливості соціального розвитку персоналу, що є в наявності, але не реалізуються в даний час. Виявлені соціальні резерви можна класифікувати за напрямками компонентів соціального потенціалу (особистісний, організаційний та компонент формування персоналу). Установлено, чим вищий інтегральний показник величини соціальних резервів, тим нижче рівень використання соціального потенціалу, тим більше прихованих соціальних резервів спостерігається на підприємстві. Тому в одній моделі потрібно об'єднати рівень розвитку та рівень використання соціального потенціалу. Дана модель у матричному вигляді зображена на рис. 2.

		Рівень використання соціального потенціалу	
		низький	високий
Рівень розвитку соціального потенціалу	низький	Модель А	Модель Б
	високий	Модель В	Модель Г

Рис. 2. Матрична модель використання соціального потенціалу

У процесі дослідження та оцінки за допомогою інтегрального показника величини соціальних резервів ряду машинобудівних підприємств м. Черкаси, встановлено, що дані підприємства можна поділити на групи за значенням величини соціальних резервів:

- 0–25 низький рівень соціальних резервів, високий рівень використання соціального потенціалу;
- 25–50 високий рівень соціальних резервів, низький рівень використання соціального потенціалу.

Кожна з отриманих моделей має свої особливості з точки зору управлінських механізмів. Характеристика кожної моделі та напрям її удосконалення відображені в табл. 1.

Застосування показника соціального потенціалу в плануванні машинобудівного підприємства потребує формування його оціночного апарату. На даний час такий апарат не є уточненим. Існуючі показники соціального розвитку підприємства не дають уявлення про стан у цілому та значення показника соціального потенціалу.

Для оцінки показника соціального потенціалу був застосований метод рейтингового оцінювання. Задача визначення рейтингової оцінки показника соціального потенціалу машинобудівного підприємства здійснювалася в умовах наявності багатьох критеріїв.

Таблиця 1

Характеристика моделей використання та розвитку соціального потенціалу			
№	Модель	Характеристика	Напрямок удосконалення
1	А	Типова для більшості українських машинобудівних підприємств, на яких відсутня динаміка соціального розвитку. При цьому спостерігається низька продуктивність праці та висока плинність кадрів	Кардинальна зміна системи управління в сторону розвитку соціального потенціалу
2	Б	Характерна для підприємств з низькою механізацією праці та низьким рівнем заробітної плати	Потрібно здійснити підвищення ефективності роботи підприємства за рахунок покращення системи мотивації та умов праці персоналу
3	В	Характерна для ефективно працюючих підприємств за рахунок ринкової ситуації, монопольного положення на ринку, при чому на даний момент у підприємства вистачає коштів, щоб не турбуватися про ефективність управління	Рекомендується реалізовувати програму розвитку соціального персоналу, а саме – інвестиції в розвиток персоналу та створення умов для його професійного зростання
4	Г	Характерна для підприємств з високим рівнем управління та оптимальним підходом до використання потенціалу	До даної моделі повинні прагнути вітчизняні машинобудівні підприємства

У результаті проведеного аналізу, систематизації та групування показників, які впливають на стан соціального потенціалу підприємства, розроблена комплексна оцінка стану соціального потенціалу машинобудівного підприємства з використанням рейтингового показника (рис. 3).



Рис. 3. Комплексна оцінка стану соціального потенціалу машинобудівного підприємства з використанням рейтингового показника

Застосування рейтингового показника стану соціального потенціалу машинобудівного підприємства вирішує наступні завдання:

– оцінку загального стану соціального потенціалу на підприємстві за визначений період;

– комплексне порівняння стану соціального потенціалу підприємства з аналогічними підприємствами.

Висновки. У статті визначена модель використання соціального потенціалу підприємства з врахуванням рівня розвитку та рівень використання соціального потенціалу. Виділені групи підприємств за розміром соціальних резервів.

Для реалізації програми розвитку соціального потенціалу промислового підприємства потрібно використати програмно-цільовий метод, що забезпечує тісне співробітництво різних підрозділів підприємства.

Програма розвитку представляє собою сукупність заходів, що визначають порядок змін спрямованих на створення умов для використання виявлених соціальних резервів. Оскільки програма розвитку охоплює не одну вузьку сферу, а фактично всі функціональні області діяльності машинобудівного підприємства (виробництво, маркетинг, управління персоналом, фінанси, соціальну сферу підприємства і т. д.) тому розвиток соціального потенціалу має носити комплексний характер. Така система управління повинна отримати пріоритет у порівнянні з іншими (матеріальними, інформаційними та ін.), оскільки вона має конкретний об'єкт управління, який для промислового підприємства є одним з найважливіших.

Для машинобудівних підприємств сформована комплексна оцінка стану соціального потенціалу машинобудівного підприємства з використанням рейтингового показника шляхом структурного ієрархування трьох рівнів оцінювання (особистісного, організаційного та формуючого), що дозволяє на відміну від існуючих підходів визначати досягнутий рівень соціального розвитку підприємства та планувати заходи щодо його покращення.

Бібліографічні посилання

1. **Зінь Е. А.** Планування діяльності підприємства : навч. посіб. / Е. А. Зінь, М. О. Турченко. – К., 2004. – 320 с.
2. **Краснокутська Н. С.** Потенціал підприємства: Формування та оцінка : навч. посіб. / Н. С. Краснокутська. – К., 2005. – 352 с.
3. **Назарова Г. В.** Управління соціально-трудою сферою підприємства : монографія / Г. В. Назарова. – Х., 2010. – 324 с.
4. **Полякова Е. І.** Управління посиленням економічної безпеки підприємства за функціональною складовою – соціальний потенціал / Е. І. Полякова // Наукові праці ДонНТУ. Серія економічна. – 2008. – Вип. 33. – С. 23–27.
5. **Федонін О. С.** Потенціал підприємства : формування та оцінка : навч. посіб. / О. С. Федонін, І. М. Репіна, О. І. Олексик. – К., 2006. – 316 с.
6. **Уткин Э. А.** Основы мотивационного менеджмента / Э. А. Уткин. – М., 2000. – 352 с.

Надійшла до редколегії 20.01.2012