

Н. С. Приймак,  
к. е. н., доцент кафедри менеджменту і соціальної роботи,  
ОКВНЗ "ІП" "Стратегія", м. Жовті Води

## СОЦІАЛЬНА РОБОТА У КОНТЕКСТІ СИСТЕМИ СТРАТЕГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

N. Priymak,  
p.h.d. associate professor of management department and social work OKVNZ 'IP 'Strategy' Goltie Vodi

### SOCIAL WORK IS IN THE CONTEXT OF THE SYSTEM OF STRATEGIC MANAGEMENT OF ENTERPRISE

**У статті визначено неминучість стратегічного характеру управління, яка накладає відбиток на перебіг як внутрішньогосподарських комунікацій, так і зовнішніх комунікацій підприємства, які опосередковані соціальною сферою. Соціальна робота як складова стратегічного менеджменту сучасних українських підприємств не має чітко окреслених меж та не виокремлена у окремий стратегічний чи аналітичний напрям діяльності. Встановлено, що сучасний менеджмент на стратегічному рівні потребує закріплення засад стратегічного управління соціальним колективом підприємства, а значить, потребує розвитку підсистеми соціальної роботи.**

**Inevitability of strategic character of management, that layson an imprint on motion both communications and external communications of enterprise, that is mediated by a social sphere, is certain in the article. Social work, however the constituent of strategic management of the modern Ukrainian enterprises has sharp edged limits and not distinguished it is Set in separate strategic or analytical direction of activity, that a modern management at strategic level needs fixing of principles of strategic management of enterprise a social collective, and, needs development of subsystem social.**

*Ключові слова: управління, стратегічний менеджмент, кадрова стратегія, соціальна робота, організаційна культура.*

*Key words: management, strategic management, skilled strategy, social work, organizational culture.*

#### ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Функціонування сучасних підприємств та організацій всіх форм власності в Україні відбувається в умовах загострення кризових явищ та зміни системи цінностей та пріоритетів розвитку. Реалізована більшістю підприємств антикризова політика управління орієнтована переважно на забезпечення існування підприємства на ринку (програма-мінімум) та отримання прибутку від діяльності (програма-максимум). У зазначених умовах системи менеджменту підприємств побудовані як системи стратегічного типу, орієнтовані на функціонування в мовах стратегічних несподіванок та гнучких систем прийняття управлінських рішень, в яких підприємство виступає як виробнича система генерування фінансових результатів, а аспекти підприємства як соціальної системи, відходять на другий план. Такий стан справ актуалізує необхідність балансування цілей стратегічного менеджменту та зміни вектору стратегічного менеджменту підприємств та організацій із суто ринкового та фінансового на еkleктичний, який матиме соціальну спрямованість.

#### АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Теоретичні та прикладні аспекти менеджменту та стратегічного управління знайшли розвиток у працях цілого кола науковців, серед яких: І. Ансоф, М. Портер, Б. Андерсен, Р. Акоф, К. Уолш, Г. Нів, Э. Демінг, А. Шеєр, М. Робсон, М. Улах, М. Хамер, Д. Чампі, Ф. Кросбі, Э. Голдрат,

С.Д. Бушуєв, В.Т. Вечерова, Р.Б. Тянь, Г.К. Клівень та інших. У свою чергу, соціальна робота як напрямок наукового дослідження широко розвинута у працях Л.Т. Тюптя, І.Б. Іванової, І.Д. Звереві, Л.Х. Гусякової, Ш. Рамона, Т. Шаніна, Д. Ядранського, К. Ханвея, Т. Филпота та інших, проте зв'язок менеджменту із системою соціальної роботи на підприємствах та організаціях є не достатньо дослідженим як у статичних умовах господарювання, так і в умовах кризи.

#### ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою дослідження виступає дослідження взаємозв'язку та взаємовпливу системи стратегічного менеджменту та соціальної роботи на ефективність загального функціонування підприємства.

Для досягнення поставленої мети необхідно виконати наступні завдання:

- визначити місце соціальної роботи у діяльності підприємства;
- оцінити вплив соціальної роботи та її результативності на діяльність підприємства;
- визначити перспективні напрямки розвитку соціальної роботи на підприємствах.

#### ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Розвиток ринкових умов та їх еволюція в Україні призвели до обов'язковості розуміння системи управління

підприємством виключно у стратегічному аспекті, коли підприємство є виробничою системою, яка активно взаємодіє із зовнішнім середовищем. Практика менеджменту на підприємствах України у 90 випадках із 100 носить стратегічний характер, а у інших 10 випадках є системою, яка або розвивається, або згортається. Неминучість стратегічного характеру управління накладає відбиток на перебіг як внутрішньогосподарських комунікацій, так і зовнішніх комунікацій підприємства. Обидва види комунікацій опосередковані соціальною сферою, оскільки:

- рушійною силою виробничого процесу (або процесу надання послуг) на підприємствах були і залишаються трудові ресурси, які є носієм соціальних відносин;
- суспільні відносини як всередині підприємства, так і за його межами, накладають відбиток на результати діяльності через організаційну культуру та систему соціального клімату;
- "людський фактор" як конструктивно-деструктивний чинник присутній як у зовнішньому, так і у внутрішньому середовищі та потребує врахування при прийнятті будь-якого рішення.

Отже, для ефективного функціонування та досягнення системи стратегічних цілей підприємств та організацій, система менеджменту повинна забезпечити ефективність соціальної роботи на підприємстві.

У сучасній науковій літературі соціальна робота, як наукова категорія розглядається в трьох основних значеннях:

- практична професійна діяльність із подання допомоги та підтримки людям, які опинились у скрутній ситуації;
- навчальна дисципліна з професійної підготовки фахівців із соціальної допомоги та підтримки населення;
- галузь наукових знань, яка ґрунтується на сукупності концепцій і теорій, досліджує принципи і закономірності, моделі та методи соціальної роботи, має об'єкт і предмет дослідження, систему наукових понять і категорій, сукупність методів дослідження.

Саме поняття "соціальна робота на підприємстві" переважно носить суто-формальний характер та зводиться до наступних напрямків:

- заповнення анкетних даних про працівника, його соціальний статус та наявність соціальних пільг — передбачає роботу відділу кадрів (інспектора відділу кадрів) при прийнятті робітника на певну вакансію та при заповненні необхідних документів;
- при формуванні кадрових звітів, у яких визначається гендерна структура, вікова структура та освітній рівень працівників підприємства чи його окремих підрозділів;
- при роботі із соціально-незабезпеченими верствами персоналу, як-то: матері-одиначки, особи, які мають на утриманні членів родини із обмеженими фізичними можливостями;
- при необхідності складання соціального профілю колективу та визначенні рівня забезпеченості певними соціальними благами в колективі.

Соціальна робота як складова стратегічного менеджменту сучасних українських підприємств не має чітко окреслених меж та не виокремлена у окремий стратегічний чи аналітичний напрямок діяльності. Найбільш часто вона віднесена у якості складової до кадрової стратегії, що, на думку автора, не відповідає дійсності, оскільки:

- соціальна робота не може бути виключно категорією, притаманною використанню ресурсу "робоча сила";
- вона стосується системи загально корпоративного управління, оскільки, включає елементи організаційної культури, яка, в свою чергу, формується стейкхолдерами;
- соціальна робота потребує фінансового забезпечення, а значить, є складовою фінансової стратегії;
- динамізм суспільства та суспільних відносин визначає інноваційний характер соціальної роботи, а отже, вона є складовою інноваційної стратегії або стратегії НДДКР.

Сучасний менеджмент на стратегічному рівні потребує закріплення засад стратегічного управління соціальним колективом підприємства, а значить, потребує розвитку підсистеми соціальної роботи. Налагоджування такої роботи матиме наступні позитивні наслідки для підприємства:

- формування позитивного іміджу компанії та формування її "соціального профілю";
- забезпечення керованої організаційної культури, яка матиме можливість розвивати у персоналу потрібні переваги, які будуть сприяти реалізації місії;
- забезпечення ефективного перебігу інформаційних потоків у стратегічній системі організації інформації на підприємстві;
- сприяння змінам на підприємстві та усунення опору змінам.

Для досягнення таких позитивних змін необхідно впровадити ряд заходів в межах підприємства, які забезпечать налагоджування ефективної соціальної роботи. Серед них:

1. Впровадити у практику стратегічного менеджменту напрямку аналітичної діяльності із відстежування та координації соціального профілю як всього підприємства, так і його операційних підрозділів.
2. Розвивати елементи соціальної комунікації персоналу (проведення корпоративних заходів, спрямованих на соціальну взаємодію різних верств персоналу підприємства).
3. Запровадити у практику роботи кадрових служб підприємства практики ведення соціальних карток (чи соціальних реєстрів) працівників, де буде накопичуватися не тільки особиста інформація про персонал, але й про його соціальний статус та наміри його зміни.
4. Започаткування практики ведення соціальних кошторисів чи соціальних бюджетів, покликаних створити підґрунття для ефективної соціальної роботи на підприємстві.

Стратегічний менеджмент в таких умовах буде сприяти не тільки досягненню довгострокових ринкових та фінансових цілей, але й розвитку підприємства як соціально-економічної відкритої системи, готової до несподіванок не тільки стратегічного, але й соціального характеру, які, як показує практика господарювання підприємств України, ще складніше передбачити та виміряти.

## ВИСНОВКИ

Підсумовуючи викладене, слід зазначити, що сучасний стратегічний менеджмент повинен носити систематичний характер та мати соціальну складову; соціальна робота має бути виведена із царини кадрової роботи у окремий напрям соціального управління; розвиток організаційної культури підприємства повинен спиратися на зважені стратегічні та соціальні дії. Тільки у такому сполученні елементів стратегічне управління досягне не тільки результатного, але й соціального ефекту.

## Література:

1. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия / И. Ансофф. — СПб., Питер Ком, 1999. — 416 с.
2. Кіндрацька Г.І. Стратегічний менеджмент / Г.І. Кіндрацька. — К.: Знання, 2006. — 366 с.
3. Клівець П.Г. Стратегія підприємства / П.Г. Клівець. — К.: Академвидав, 2007. — 320 с.

## References:

1. Ansoff, I. (1999), *Novaya korporativnaya strategiya* [The new corporate strategy], Kom, SPB, Piter, Russia.
  2. Kindratska, G.I. (2006), *Strategicheskii menegment* [Strategic Management], Znannya, , Kyiv, Ukraine.
  3. Klivec, P.I. (2007), *Strategia pidpriemstva* [The strategy of the company], Akademvidav, Kyiv, Ukraine.
- Стаття надійшла до редакції 23.06.2015 р.*