

*Чем более точна наука, тем больше можно  
из нее извлечь точных предсказаний.*

*А. Франс*

# ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА ТА УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЦТВОМ

УДК 658.012.32

**Дороніна М. С.  
Логвін В. М.**

## ПЕРЕДУМОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*The article deals with the principles, criteria of estimating the quality of social services work at an enterprise, the structure of social requirements, and the motives, usage of which makes for the formation of a positive emotional and psychological climate in a collective and for the development of enterprise social capital.*

Розвиток ринкової економіки в Україні обумовлює докорінну зміну характеру та форм соціальних відносин у суспільстві, зміну звичних стереотипів життєвого досвіду, втрату багатьма членами суспільства соціального статусу та перспектив розвитку. Це викликає появу проблем, які людина не може вирішити самостійно, і вимагає докорінної перебудови соціальної роботи не тільки на рівні суспільства, але й на рівні підприємства, обумовлює необхідність формування на підприємствах підрозділів з соціальної роботи, яка перетворюється в спеціалізовану функцію менеджменту.

Умови життєдіяльності людини, співвідношення свободи та соціальної обумовленості особистості, соціально виправданої міри цієї свободи та можливості реалізації її в суспільстві, проблеми соціальної справедливості не були поза увагою вчених. Уже в дослідженнях П. Сорокіна, С. Воронцова, В. Ключевського була обґрунтована актуальність вирішення соціальних проблем для забезпечення життєдіяльності

суспільства. Суттєвим внеском у розвиток зарубіжних теорій соціальної роботи на рівні індивіда стали праці З. Фрейда, Б. Скіннера. Управлінські аспекти соціальної роботи були предметом дослідження М. Поллет, Р. Мертона, М. Залда та ін. У працях М. Вебера, Е. Дюркгейма, А. Маршалла знайшов розвиток соцієнтальний аспект соціальної роботи, структурно-функціональний підхід в дослідженні суспільного життя як множини взаємодій людей [1, с. 18 – 21, 23].

Подальше посилення актуальності соціальної роботи на підприємствах пов'язане з розвитком інформатизації та інтелектуалізації суспільства, які змінюють сутність господарських відносин, детермінованих характером об'єктів власності. Перелік таких об'єктів тепер не обмежується матеріальними та фінансовими ресурсами, а поповнюється інформацією та знаннями. Останні формують людський та соціальний капітал, який стає гарантом виживання бізнесу в умовах конкурентної боротьби. В актуальні ресурси, які забезпечують стає функціонування підприємства, перетворюються компетентність та моральність персоналу, вміння працювати в команді та узгоджувати свою поведінку з поведінкою колег і партнерів [2, с. 103]. У зв'язку з цим підприємство із суто економічного прискорено перетворюється в соціально-економічний інститут. Ці обставини вимагають посилення уваги до організації соціальної роботи на підприємстві. Обґрунтування її змісту та принципів, визначення актуальних напрямів розробки науково-методичного забезпечення становлять мету даної статті.

Перш ніж розробляти методичне забезпечення соціальної роботи на підприємстві, необхідно визначитися з об'єктом і предметом цієї діяльності. На думку автора, об'єктом соціальної роботи на підприємстві мають бути окремі працівники, їх сім'ї, окремі угруповання, що мають життєві проблеми, з якими вони самостійно не спроможні впоратися. Проблемною для вказаних об'єктів слід вважати ситуацію, яка порушує можливості їх нормального соціального функціонування.

На жаль, у нашому суспільстві склалися умови, за яких перелік людей, що потребують соціальної

уваги, занадто збільшився. При цьому їх економічні проблеми ускладнюються наявністю аномії в суспільстві, а тому соціальна служба підприємства повинна тримати в полі зору не тільки економічні проблеми членів його колективу, але й психологічні, створювати передумови для розвитку процесів самозабезпечення та самоактуалізації особистості. Все це дає підстави вважати, що на вітчизняних підприємствах проблема формування соціальної роботи на нових засадах є особливо гострою і недостатньо вивченою.

Для наукового обґрунтування організації роботи соціальної служби підприємства важливо визначитися з предметом її діяльності. Ним є соціальна ситуація — конкретний стан проблем конкретної особи чи угруповання, на яких спрямовується діяльність соціальної служби підприємства. Визначення переліку та критеріїв оцінки таких проблем — першочергове завдання її працівників. Не менш важливим завданням у процесі організації соціальної служби є визначення принципів її діяльності.

Узагальнення теорії та практики соціальної роботи дало змогу визначити загальні та спеціальні принципи її ефективної реалізації на рівні підприємства (рис. 1).

До соціально-політичних принципів належать узгодженість соціальної роботи на підприємстві із загальнодержавними стандартами, демократизм її методів, законність та справедливість дій соціальних працівників.

До складу організаційних принципів входять вимоги соціально-технологічної компетентності кадрів, принцип функціональної визначеності, єдності прав та обов'язків, повноважень та відповідальності.

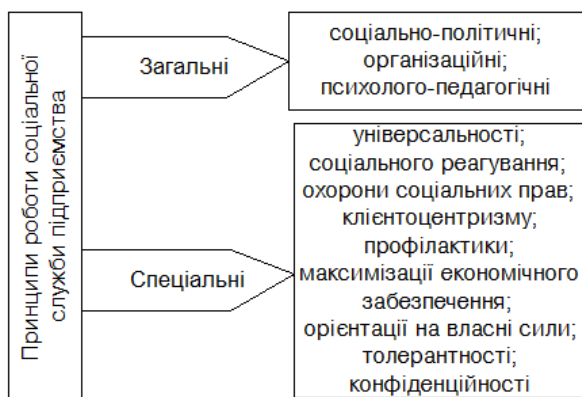


Рис. 1. Система принципів організації роботи соціальної служби підприємства

Психолого-педагогічні принципи відображають необхідність індивідуального підходу, цілеспрямованості та адресності соціальної роботи, а також вимоги до вибору засобів психолого-педагогічного впливу соціальних служб на суб'єктів (клієнтів).

Універсальність як принцип соціальної роботи вимагає виключення будь-якої дискримінації під час надання соціальної допомоги. Вона повинна надаватися з єдиної причини — наявності проблемної ситуації у клієнта і потреби в допомозі.

Принцип охорони соціальних прав полягає в тому, що допомога людині не може супроводжуватися вимогою до неї відмовитися від своїх соціальних прав чи їх частини (наприклад, не можна поєднувати надання допомоги людині на отримання освіти з рекомендаціями обмежити бажання підвищувати свою кваліфікацію у зв'язку з досягненням певного віку).

Принцип соціального реагування вимагає під час визначення змісту проблем людини та заходів для їх розв'язання, не орієнтуватися на певні "стандарты" соціальних послуг, а діяти згідно з обставинами соціальної ситуації клієнта.

Дотримання принципу профілактичної спрямованості означає розробку упереджувальних заходів щодо появи соціальних проблем. Практика свідчить, що обґрунтована система заходів з попередження соціальних проблем потребує менших витрат та зусиль, ніж їх ліквідація.

Принцип клієнтоцентризму означає визнання пріоритетів прав особи у всіх випадках, крім тих, коли порушуються права та інтереси інших людей. Крім того, за цим принципом кожен працівник має право приймати чи не приймати соціальну допомогу, обирати ту чи іншу її форму, а тому він повинен бути проінформованим щодо її змісту та технологій надання.

Принцип орієнтації на власні сили вимагає від соціальної служби формування активної позиції людини щодо вирішення власних проблем. Для цього її персонал повинен оволодіти технологіями коучингу, спонукати до самопомоги, створювати передумови для самостійного вирішення людиною проблем.

Принцип максимізації економічного забезпечення вирішення соціальних проблем виходить з того, що підприємство економічно обмежене в можливостях надання допомоги своїм працівникам. Реальний розмір ресурсів, що забезпечують вирішення соціальних проблем, залежить від економічних можливостей підприємства та визначеного стандарту соціального мінімуму для індивіда. Тому працівники соціальної служби повинні динамічно розробляти такий стандарт і бути проінформованими щодо інших джерел соціальної допомоги (державних, регіональних) та надавати співробітникам відповідні консультації.

Принцип конфіденційності пов'язаний з тим, що соціальному працівникові інколи стає доступною інформація, розголошення якої може нашкодити людині, якій надається допомога. Тому таку інформацію необхідно використовувати виключно для вирішення проблем, вона не повинна розголошуватися,

а працівники соціальної служби мають обов'язково підписати відповідну угоду під час наймання на роботу.

Необхідність введення в систему принципів роботи соціальної служби принципу толерантності обумовлена тим, що її працівники мають справу з великою кількістю клієнтів, серед яких можуть бути такі, які не викликають у них симпатії. Релігійні, національні особливості, уподобання, стереотипи поведінки клієнтів не повинні братися до уваги працівниками соціальних служб. Толерантність цих працівників означає, що вони визнають неможливість осуду характеристик та дій іншої людини доти, доки вона не приносить шкоду тим, хто її оточує.

Соціальна робота на підприємстві повинна узгоджуватися з вимогами та стандартами більш складної системи справедливих правил співжиття людей. Світова думка сформулювала орієнтири, що надають можливість оцінити якість соціальних процесів, і зафіксувала їх у системі міжнародних документів. Це — права людини. Їх зміст подано на рис. 2.

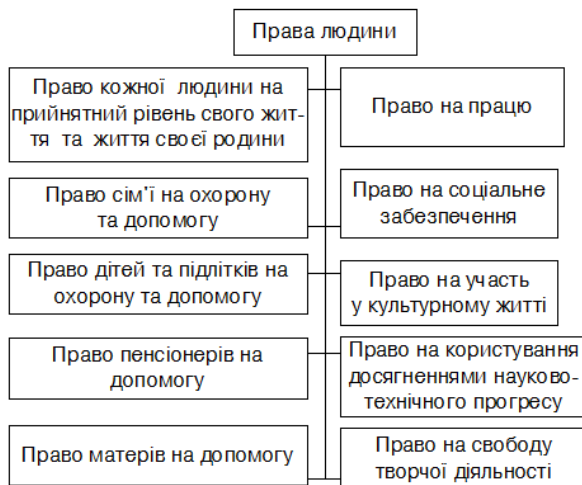


Рис. 2. Основні права людини

Орієнтуючись у своїй діяльності на ці права, працівники соціальних служб підприємства повинні знати такі їх особливості: всезагальність — ці права повинні здійснюватися без будь-якої дискримінації; природженість — права отримуються людиною при народженні; невід'ємність — ніхто і ніяким чином не повинен порушувати права людини; цілісність — тільки повною системою вони формують засади справедливості. Узагальнення переліку визначених прав та їх особливостей дає змогу зробити висновок: їх сукупність забезпечує здатність індивіда до соціального функціонування, повноцінного життя в суспільстві, можливість розвитку людини та її самореалізацію. У зв'язку з цим керівники підприємств повинні створювати такі можливості для кожного працівника, які б формували його як особистість, активний елемент забезпечення життєздатності бізнесу.

Важливою місією роботи соціальної служби підприємства є формування позитивної системи соціальних відносин у колективі, клімату соціальної злагоди. Соціальні проблеми особи та угруповань, які необхідно знати менеджерам, знаходять своє відображення у соціальних відносинах, формуються ними, визначають їх поведінку. Персонал соціальної служби підприємства повинен враховувати наявні соціальні відносини, розуміти механізми їх взаємодії. Зовнішньою формою прояву соціальних відносин є система соціальних потреб.

З огляду на це суттєвого значення набуває визначення переліку соціальних потреб, на які можна орієнтуватися в ході формування позитивного емоційно-психологічного клімату в колективі. Узагальнення досліджень з цієї проблеми [3, 4 та ін.] дало змогу запропонувати розподіл їх на чотири класи: індивідуальні потреби соціального рівня, індивідуальні соціальні потреби, соціум-соціальні потреби, соціум-індивідуальні потреби.

Індивідуальні потреби соціального рівня — це вищі суто людські потреби, до яких належать: необхідність спілкування та соціального розвитку; задоволення естетичних і культурних запитів, потреба у творчій праці як надійному засобі індивідуального задоволення потреб і умові досягнення цього через сукупну суспільну працю.

Індивідуальні соціальні потреби — потреби в обміні діяльністю між людиною та угрупованням. Цієї категорії стосуються сукупні вимоги певного угруповання, обов'язкові для індивіда, який до нього входить. Зважаючи на це, вони сприймаються індивідом як необхідність, аналогічна потребі. У людини щодо даних потреб є свобода вибору: підкоритися вимогам або ігнорувати їх.

Соціум-соціальні потреби — це жорсткі потреби в обміні діяльністю між цілим соціумом та його частиною. Вимоги цілого соціуму до своєї частини стають потребами цієї частини, якщо вони відповідають нормам відносин у такому угрупованні й становлять його сутність як деякої цілісності.

Соціум-індивідуальні потреби — це внутрішні потреби розвитку, обмежені внутрішніми можливостями. Будь-якій соціальній організації притаманні внутрішній рух і тенденції розвитку, які визначаються для неї необхідністю бути готовою до реалізації зовнішніх вимог. Щодо останніх, немає свободи вибору — підкоритися чи ігнорувати, є тільки один вихід — підкоритися.

Наведений перелік потреб дає уявлення про соціальну потребу як "зовнішню необхідність" і поєднує потреби людини як суспільної істоти й підприємства як соціальної організації. На його базі можна досліджувати резерви розвитку такого елементу соціального потенціалу підприємства як культура.

Орієнтація в управлінні колективом підприємства на соціальні потреби вимагає визначення змісту

заходів щодо соціальної мотивації його поведінки. В узагальненому вигляді вони подані на рис. 3.

УДК 658.155

**Афанасьєв М. В.**  
**Лобанов А. А.**

## ПОСЛІДОВНІСТЬ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА

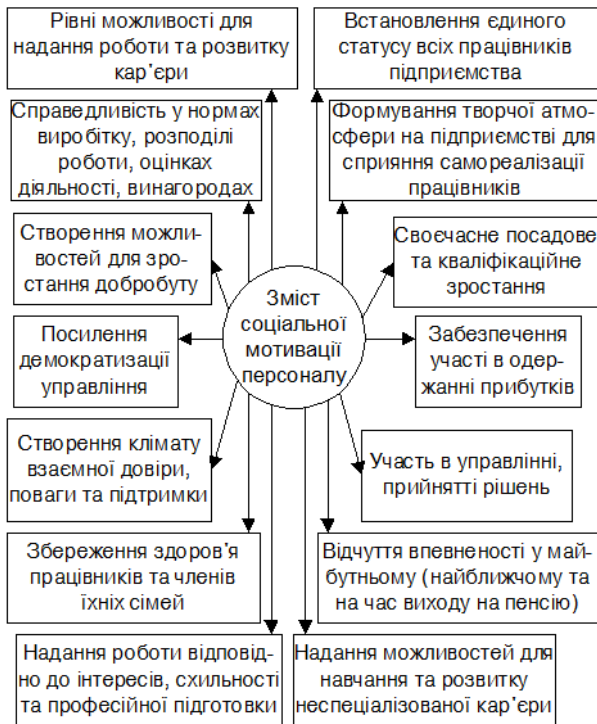


Рис. 3. Можливі заходи щодо соціальної мотивації персоналу підприємства

Таким чином, об'єктивні причини перетворення підприємства з економічної в соціально-економічну систему вимагають розробки засад управління соціальними процесами, що відбуваються в колективі, впровадження нової функції менеджменту, пов'язаної з організацією соціального захисту персоналу підприємства і формуванням клімату соціальної злагоди в колективі. Для забезпечення ефективності соціальної роботи на підприємстві відповідна служба повинна орієнтуватися на забезпечення реалізації прав людини, працювати з дотриманням визначеного в статті переліку принципів, використовувати соціальні мотиви високопродуктивної праці, забезпечувати формування позитивного емоційно-психологічного клімату та розвитку соціального капіталу підприємства.

**Література:** 1. Теория социальной работы: Учебник / Под ред. проф. Е. И. Холостовой. — М.: Юристъ, 1999. — 336 с. 2. Доронина М. С. Управление экономическими та социальными процессами предприятия. Монография. — Харьков: Вид. ХДЕУ, 2002. — 432 с. 3. Карташов В. А. Система систем. Очерки общей теории и методологии. — М.: Прогресс-Академия, 1995. — 328 с. 4. Юнь О. М. Интенсификация экономики: теория и практика планирования. — М.: Экономика, 1986. — 376 с.

Стаття надійшла до редакції  
24.09.2003 р.

*The outcome of the research stated in the given article is the development of scientific-and-methodical recommendations as to forming the strategy of maintenance of enterprise long-term profitability. For developing the standard strategies of maintenance of enterprise long-term profitability the morphological method of drawing-up of strategies matrix is offered.*

Процес формування прибутку в умовах ринкової економіки є одним із головних самостійних об'єктів управління, оскільки саме через здійснення управлінського впливу на формування прибутку виконуються найважливіші завдання максимізації добробуту власників і персоналу підприємства, забезпечується гармонізація інтересів його учасників з прагненнями держави та суспільства. Управлінські рішення у сфері маркетингу, організації виробництва і управління, фінансування та інвестування, управління персоналом, логістики тощо знаходять відображення в рівні прибутку підприємства. Доцільність і ефективність управлінських рішень обов'язково має оцінюватися за впливом наслідків цих рішень на прибуток як кінцеву мету функціонування підприємства.

Прибутку також відводиться особливе місце в системі оцінки соціально-економічної ефективності діяльності підприємства. Прибуток є найбільш узагальнюючим показником фінансових результатів діяльності підприємства. Він є інтегральним підсумком процесу виробництва, який в кінцевому рахунку залежить від поєднання комплексу різноманітних факторів (рівня собівартості, споживчої цінності та обсягів випуску продукції, продуктивності праці, рівня використання виробничих фондів, стану ринкової конкуренції, співвідношення пропозиції та попиту і т. ін.). Розмір прибутку складається під впливом багатьох внутрішніх і зовнішніх факторів та стає через це відображенням практично всіх аспектів діяльності підприємства.

Економічна сутність прибутку та його роль у системі показників оцінки соціально-економічної ефективності розглядалися в роботах багатьох вітчизня-