

УДК 005:338.43

А.В. Холодницька, к.е.н., старший викладач

АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ

Анотація. У статті досліджено теоретичні та практичні аспекти визначення соціальної ефективності управління та її вплив на основні економічні показники діяльності підприємств.

Ключові слова: соціальна ефективність управління, економічна ефективність, менеджмент.

А.В. Холодницкая, к.э. н., старший преподаватель

АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. В статье исследованы теоретические и практические аспекты определения социальной эффективности управления и ее влияние на основные экономические показатели деятельности предприятий.

Ключевые слова: социальная эффективность управления, экономическая эффективность, менеджмент.

A.V. Kholodnytska, candidate of economic sciences, senior lecturer

ACTUAL ASPECTS OF INCREASE SOCIAL EFFICIENCY OF MANAGEMENT

Abstract. The article examines the theoretical and practical aspects of the definition of social performance management and its impact on key economic

performance of enterprises.

Keywords: *social effectiveness management, economical efficiency, management*

Актуальність теми дослідження.

Світовий досвід управління переконує, що визначальним фактором стабільного розвитку підприємств є менеджмент. Суттєво змінилася роль працівника, який перетворився з виконавця на учасника трудового процесу, здатного самостійно приймати грамотні, ефективні управлінські рішення.

Людський чинник стає центральним фактором виробництва, а тому важлива роль відводиться не тільки економічній, а й соціальній ефективності управління. Обґрунтована соціальна політика підприємства є запорукою успішної діяльності трудового колективу, що в свою чергу призводить до підвищення техніко-економічних показників діяльності підприємства.

Постановка проблеми.

Різко зростаючі вимоги до менеджменту персоналу вимагають побудови стратегії підприємства по вирішенню ключових проблем персоналу, що в свою чергу сприятиме поетапному зростанню соціальної ефективності управління. Соціальна ефективність управління відображає соціальний результат управлінської діяльності, ступінь використання потенційних можливостей трудового колективу та кожного працівника, його творчого потенціалу, вміння успішно вирішувати соціальні завдання розвитку колективу.

Тому розв'язання проблем підвищення соціальної ефективності управління не втрачає актуальності, скільки досі не сформульовано єдиних теоретико-методологічних засад щодо оцінки соціальної ефективності управління та її взаємозв'язку з показниками економічної ефективності менеджменту.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питанням економічної та соціальної ефективності управління присвятили

свої праці багато науковців, серед яких варто відмітити праці Друкера П., Колота А., Кузьміна О., Осовської Г., Сердюка О., Хміля Ф. та інших. Ними досліджені та вирішені багато прикладних задач, але в більшості досліджень недостатньо розкритий соціальний аспект управління, зокрема поки що не існує єдиної методики оцінки соціальної ефективності управління, а натомість увага зосереджується більше на економічній та організаційній ефективності.

Постановка завдання.

Метою статті є дослідження теоретичних та практичних аспектів визначення соціальної ефективності управління та її впливу на ключові економічні показники діяльності підприємств.

Виклад основного матеріалу.

На практиці ефективність менеджменту оцінюють переважно за допомогою економічних показників. Однак така обмежена орієнтація без урахування соціальних аспектів неминує тягне за собою тяжкі наслідки, в результаті чого підприємствам і державі доводиться витратити значні додаткові кошти на ліквідацію викликаних цим наслідків.

Обчислення показників ефективності менеджменту припускає співвідношення отриманих результатів і здійснених витрат. При цьому в якості соціальних результатів діяльності підприємств виступають умови праці та побуту, кваліфікація працівників, організація та мотивація їх діяльності і т. д. До витрат при цьому можуть відноситися затрати на придбання технічних засобів управління, підготовку та підвищення кваліфікації кадрів, будівництво житла для працівників підприємства, придбання путівок на санаторно-курортне лікування, організацію відпочинку та інші.

Співвіднесення зазначених результативних і витратних показників вважаємо некоректним, оскільки показники соціальної ефективності управління не можуть розраховуватися співвідношенням понесених витрат і отриманих соціальних результатів діяльності підприємств, адже соціальні результати управлінської діяльності не залежать від матеріальних затрат; понесені витрати

і отримані соціальні результати діяльності підприємств, як правило, мають різні масштаби та вимірники.

У зв'язку з цим, соціальну ефективність управління доцільно оцінювати за допомогою системи показників, які можна об'єднати в такі групи.

1. Показники, що характеризують умови праці працівників підприємства:

- морально-психологічний клімат;
- рівень конфліктності в колективі підприємства;
- задоволеність працівників своєю працею;
- нервово-емоційне навантаження;
- питома вага творчих операцій;
- рівень захворюваності та травматизму працівників;
- забезпеченість працівників підприємства санітарно-гігієнічними

приміщеннями;

- дотримання температурного режиму в робочих приміщеннях;
- освітленість робочих місць;
- інтенсивність праці;
- рівень шуму, вібрації, запиленості приміщень;
- питома вага нормованих операцій;
- раціональність режимів праці та відпочинку;
- частка некваліфікованої праці;
- корпоративна культура на підприємстві;
- рівень механізації і автоматизації праці;
- ступінь комп'ютеризації адміністративно-управлінської праці.

2. Показники, що характеризують соціально-побутові умови працівників організації:

- житлові умови (забезпеченість житлом) працівників і членів їх сімей;
- забезпеченість дитячими дошкільними та культурно-освітніми

установами;

- забезпечення закладами охорони здоров'я;
- забезпеченість путівками до санаторно-оздоровчих закладів;

- рівень соціальної активності працівників;
- середня заробітна плата працівників підприємства;
- показники плинності кадрів.

3. Показники соціальної ефективності управління, що характеризують кваліфікацію працівників:

- загальноосвітній рівень працівників;
- професійний рівень працівників;
- кваліфікаційний рівень кадрів;
- ступінь економічної та правової грамотності кадрів;
- рівень загальної культури працівників.

4. Показники соціальної ефективності менеджменту, що характеризують організацію і мотивацію праці:

- дисципліна праці;
- виконавська дисципліна;
- участь працівників у прийнятті управлінських рішень;
- рівень організації та оснащення робочих місць;
- забезпеченість працівників нормативною документацією;
- матеріальне і моральне стимулювання працівників;
- трудова активність працівників;

Показники соціальної ефективності менеджменту визначають за допомогою економічної статистичної звітності, анкетування працівників, методу експертних оцінок та інших.

Наведені показники соціальної ефективності управління, що характеризують стан або рівень тих чи інших явищ, є статичними. Їх можуть доповнювати динамічні показники, що характеризують розвиток соціальних явищ. Причому зростання одних показників (рівня кваліфікації кадрів, забезпеченості працівників житлом, рівня механізації праці та ін.) свідчить про підвищення соціальної ефективності управління, зростання інших (рівня захворюваності працівників, рівня конфліктності та ін.) - про її зниження. При цьому можна робити порівняння фактично досягнутих показників з базовими,

що дозволяє реально уявити ступінь соціальних змін в колективі даного підприємства.

Однак, оцінка соціальних результатів потребує порівняння фактично досягнутих показників із суспільно необхідними що відображають необхідний рівень соціального розвитку колективу.

Наведені часткові показники характеризують ту чи іншу сторону соціальної ефективності управління. Різнобічну її оцінку дає інтегральний, узагальнюючий показник. Для розрахунку його може бути використаний наступний методичний підхід.

Перш за все вибирається декілька найбільш важливих характеристик часткових показників соціальної ефективності управління даного підприємства з урахуванням специфіки його діяльності. Далі методом експертних оцінок проводиться визначення ступеня важливості кожного оцінюваного показника. При цьому у ролі експертів можуть виступати директор, головні спеціалісти, а також провідні працівники підприємства.

Також можна застосовувати метод кореляційного аналізу. У даному випадку знаходяться коефіцієнтів парної кореляції, що характеризують значимість внеску окремих показників в узагальнюючий. При цьому всі показники розташовуються в ряд в передбачуваному порядку зменшення їх важливості, після чого проводиться попарне порівняння сусідніх показників, і на основі порівняння з урахуванням умови нормування вирішується питання про їх відносну значимість. Після цього проводиться оцінка стану конкретних показників на даному підприємстві.

Для оцінки рівня соціальної ефективності управління пропонуємо використовувати наступні показники:

1. Стан морально-психологічного клімату на підприємстві. Даний показник дозволяє зробити висновок про стан мотивації праці, потреби і конфліктність в трудовому колективі.

2. Показники, що характеризують вплив соціальних програм на результативність діяльності працівників і підприємства в цілому (підвищення

продуктивності праці, поліпшення якості товарів та послуг, економія ресурсів).

3. Ступінь задоволеності персоналу роботою (оцінюється на основі аналізу думок і реакції працівників на кадрову політику підприємства та її окремі напрямки).

4. Середні витрати на кадрові заходи у розрахунку на одного працівника.

Вплив різноманітних факторів на продуктивність праці є дуже важливим, тому потрібно вивчати всі сторони діяльності, щоб зрозуміти, в якому напрямку рухатись для досягнення бажаного результату.

Висновок.

Отже, вагомий вплив на ефективність системи менеджменту підприємств здійснює соціальна спрямованість управління, дієвість якої доцільно оцінювати з використанням показників, що характеризують умови праці працівників, створені соціально-побутові умови для працівників організації, кваліфікацію персоналу, а також організацію і мотивацію праці. Також запропоновано використання інтегрального показника оцінки соціальної ефективності управління. Досліджено взаємозв'язок продуктивності праці з показниками соціальної ефективності управління

У подальших дослідженнях для створення ефективного механізму управління підприємством необхідно враховувати соціальні чинники, що впливають на соціальну ефективність управління, а також формують підґрунтя для підвищення економічної ефективності менеджменту.

Література

1. Друкер П. Эффективное управление / П. Ф. Друкер ; [пер. с англ. М. Котельниковой]. – М. : ООО «Издательство Астрель» ЗАО НПП «Ермак», 2004. – 284с.
2. Осовська Г. Основи менеджменту: Підручник/ Галина Осовська, Олег Осовський, -3-е вид., перероб. и доп.. - К.: Кондор, 2006. - 661 с.
3. Сердюк О. Д. Теорія та практика менеджменту : [навч. посібник] / О. Д. Сердюк. – К. : Професіонал, 2004 . – 432 с.

Надійшла 3.12.2012