

Література.

1. Бандур С. І. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи: [монографія] / С. І. Бандур, Т. А. Заяць, В. І. Куценко. – Черкаси: Брама–Україна, 2006. – 620 с.

2. Драбчук Т. І. Сучасні підходи щодо оцінки персоналу організацій / Т. І. Драбчук, Т. М. Заболотна // Вісник Сумського національного університету. – 2005. – Вип.3–4 (16–17). – С. 40–44. – (Серія „Економіка та менеджмент”).

3. Грішнова О. А. Трансформація зайнятості в Україні у перехідний період / О. А. Грішнова // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону: [наук. зб.]. – Івано-Франківськ: Плай, 2005. – Вип.1. – С.14–18.

4. Бараник З. П. Методичні підходи до статистичної оцінки рівня заробітної плати на ринку праці України / З. П. Бараник // Держава та економіка. – 2000. – № 6. – С.71–75.

УДК 338.141

*О. М. Кушніренко*

Житомирський державний університет імені Івана Франка

### **ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ ВИРОБНИЦТВА**

Статтю присвячено висвітленню організаційно-економічного механізму управління соціальним розвитком підприємства. Обґрунтовано, що сучасний період розвитку економіки посилив увагу підприємницьких кіл до економічних, організаційних та соціальних проблем управління трудовим та інтелектуальним потенціалом підприємства, що пояснюється необхідністю реалізації невикористаних резервів з метою досягнення збалансованого розвитку.

Ключові слова: управління, організаційно-економічний механізм, соціальний розвиток, інтелектуальний капітал, потенціал.

Статья посвящена исследованию организационно-экономического механизма управления социальным развитием предприятия. Обосновано, что современный период развития экономики усилил внимание предпринимательских кругов к экономическим, организационным и социальным проблемам управления трудовым и интеллектуальным потенциалом предприятия, которое объясняется необходимостью реализации неиспользованных резервов с целью достижения сбалансированного развития.

Ключевые слова: управление, организационно-экономический механизм, социальное развитие, интеллектуальный капитал, потенциал.

The article is devoted research of organizationally-economic mechanism of management social development of the enterprises. Grounded, that the modern period

of development of economy strengthened attention of enterprise circles to the economic, organizational and social problems of management labour and intellectual potential of enterprise which is explained the necessity of realization of untapped backlogs with the purpose of achievement of the balanced development.

Keywords: management, organizational-economic mechanism, social development, intellectual capital, potential.

Сучасне економічне становище характеризується високими темпами зростання ролі людського фактору, від якого безпосередньо залежить розвиток світової економіки. Це обумовлює необхідність та велику значущість досліджень теоретико-методологічних питань соціального розвитку промисловості, визначення актуальних завдань побудови ефективно діючого механізму його управління, висвітлення тенденцій і закономірностей регіонального розвитку промисловості, уточнення методичних питань виміру рівня конкурентоспроможності виробництва і продукції, дослідження основних напрямів підвищення ефективності господарської діяльності підприємств у контексті посилення інтеграційних процесів в Україні, обґрунтування шляхів удосконалення організаційно-економічного механізму управління соціальним розвитком персоналу та визначення стратегічних орієнтирів розвитку промисловості на тривалу перспективу.

Актуальність теми дослідження визначається необхідністю активізації та підвищення продуктивності виробничої діяльності в умовах політико-економічної кризи, що охопила всі сфери соціально-економічного життя країни. У сучасній науковій літературі проблемі відтворення людського капіталу та вивченню факторів активізації соціального розвитку економіки приділяється увага багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців. Вагомий внесок у розкриття цієї проблеми здійснили українські та зарубіжні вчені: О. І. Амоша, В. І. Бойко, М. П. Бутко, Л. К. Безчасний, Б. М. Данилишин, Л. В. Дейнеко, О. С. Заєць, Б. Кваснюк, В. І. Куценко, М. А. Хвесик, А. М. Федорищева, Л. Г. Чернюк, А. В. Шпичак. Проте, на наш погляд, в економічній літературі недостатньо розкрито організаційно-економічний механізм управління соціальним розвитком виробництва та обґрунтовано чинники його активізації в умовах становлення інноваційного розвитку економіки, що і є метою нашого дослідження.

Сучасні підходи до управління господарською діяльністю потребують переосмислення та включення всіх організаційних ресурсів і перш за все соціального. Соціальне організаційне управління суспільними виробничими процесами означає побудову організаційної багаторівневої структури соціального впливу: від цілеспрямованої державної політики до ефективного менеджменту кожного підприємницького проекту [1, с. 3]. При цьому державний рівень об'єктивно повинен бути тісно пов'язаний з практикою управління на підприємствах. З одного боку, він має акумулювати в своїх основних програмних документах та заходах досвід забезпечення відтворення соціального фактору, а з іншого – визначати його можливості та перспективи. У сучасних умовах актуальною є локалізація цієї проблеми на мікрорівні – у рамках промислової сфери економіки, тому що саме підприємство як відкрита система найбільш адекватно використовує людський капітал – найбільш важливий фактор виробництва, оперативно проводить організаційні зміни, впроваджує

сучасні методи адміністративного, економічного та соціального управління.

Сучасна економічна думка трактує соціальний розвиток промислового підприємства як процес удосконалення внутрішнього соціального середовища та характеризує умови реалізації трудової діяльності персоналу. Досягнення високих виробничо-господарських результатів діяльності промислового підприємства можливе в сприятливих умовах соціального середовища [2, с. 2]. Проте, на нашу думку, цей процес пов'язаний із кількісними та якісними змінами відтворення робочої сили і розглянутий у досить обмеженому контексті. Передумовами ефективного управління цим явищем є дослідження та втілення в господарську практику організаційно-економічного механізму управління соціальним розвитком підприємства. Зміст категорії соціальний розвиток, на думку багатьох вітчизняних економістів, – це процес та результат творчого самопізнання і діяльності людини, спрямований на досягнення нею нової якості – наближення до ідеалу, який має якісний, внутрішній характер [3]. У свою чергу, економічний розвиток – це процес та результат творчого пізнання й діяльності суспільства як єдиного, гармонізованого цілого, спрямований на покращення людського життя та існуючого світу. Управління, що в широкому розумінні, є діяльністю, спрямованою на координацію роботи, являється складною системою. Під системою розуміють сукупність об'єктів, компонентів або елементів довільної природи, які утворюють певну цілісність у тому чи іншому контексті. Кожна система має структуру (сукупність стійких у часі зв'язків між елементами, що утворює цілісність), стан (конкретні значення кількісних характеристик системи у вигляді деякого довільного вектора, які в кожному момент часу відображають суттєві характеристики системи), поведінку (послідовну зміну станів) та середовище (сукупність об'єктів, які не входять до складу системи, але впливають на її поведінку й описуються вектором). Система управління соціальним розвитком виробництва реалізується за допомогою організаційно-економічного механізму як сукупності дій, заходів, серед яких визначальними є закони та закономірності динамічних систем, принципи, функції, форми й методи цілеспрямованої діяльності людей у процесі управління цими системами (рис.).

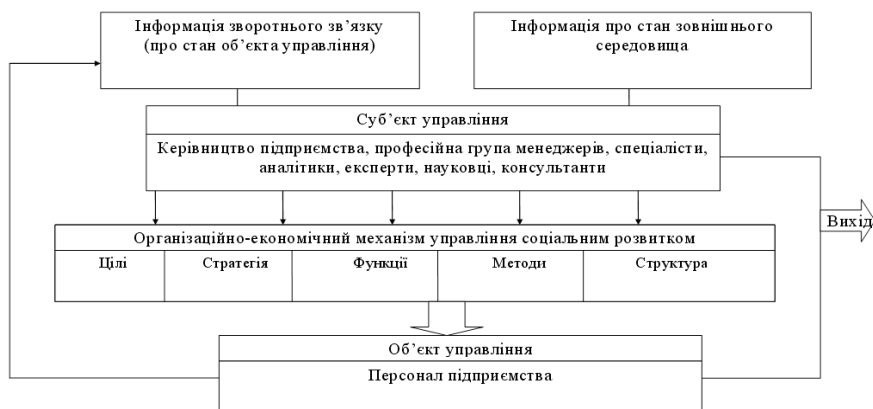


Рисунок. Загальна схема системи управління соціальним розвитком виробництва  
260

Одним із важливих функціональних елементів інноваційного управління є соціально-психологічний фактор, що передбачає використання знань, ідей, досвіду, прийняття творчих рішень керівниками і спеціалістами, розвиток ініціативи всіх учасників інноваційної діяльності в організації. Як вид діяльності процес управління соціальним розвитком є сукупністю процедур, що утворюють загальну схему управління відтворення людського капіталу. Ця сукупність складається з відповідних функцій управління, кожна з яких розпадається на окремі види роботи (етапи), що пов'язані з багатогранною діяльністю підприємства і виконуються у відповідній послідовності. Склад функцій і завдань управління може бути регламентований залежно від рівня керованої системи (економіка в цілому, галузь виробництва, корпорація, фірма чи окремий інноваційний проект) та умов її функціонування. Таким чином, управління соціальним розвитком виробництва – це складний механізм дії керуючої системи, яка створює для виробничого процесу сприятливі умови й можливості для розвитку і досягнення ефективного результату.

Суб'єктами управління соціальним розвитком виробництва можуть бути керівники і спеціалісти різного рівня залежно від об'єкта управління. Об'єктом управління є працівники організації, її персонал. Управлінню соціальним розвитком підприємства, як і будь-якій іншій системі, притаманні такі якості: взаємозв'язок і взаємодія всіх компонентів системи; цілісність, узгодженість і синхронність у часі, узгодженість із місією і цілями організації; адаптивність, гнучкість до змін середовища; автономність елементів організаційної структури функцій управління; багатофункціональність і багатоаспектність, що реалізується через здатність до постійних змін, пристосувань відповідно до змін зовнішнього середовища.

Організаційно-економічний механізм управління соціальним розвитком виробництва має скоординувати й узгодити функціонування та взаємодію внутрішніх і зовнішніх структурних елементів виробничого процесу, створити певну гармонію роботи. Специфіка управління соціальними процесами така, що необхідно, з одного боку, створити позитивні мотиви праці, стимулювати реалізацію власного творчого потенціалу робітника, забезпечити достатню свободу дій працівників виробничого процесу, а з іншого – здійснювати контроль за діями персоналу в межах стратегічного планування.

Таким чином, основними цілями соціального розвитку виробництва слід вважати: ефективне використання людського потенціалу; забезпечення умов відтворення робочої сили, що охоплює широке коло питань: поліпшення умов праці та охорони здоров'я, побуту працівників і членів їх сімей; розвиток стабільних трудових колективів, формування організаційної культури; удосконалення соціальної та професійної структур; посилення мотивації з метою особистісного самовираження членів колективу.

На процес управління соціальним розвитком господарюючого суб'єкта впливають зовнішні та внутрішні фактори. При цьому зовнішні чинники мають як прямий, так і непрямий вплив на соціально-економічну систему підприємства, а внутрішні – є складовими системи, тому безпосередньо впливають на її функціонування і розвиток. До зовнішніх факторів, що впливають на соціальний розвиток промислового підприємства, належать: рівень соціально-економічного розвитку регіону, в якому розташоване підприємство, та країни; демографічна

ситуація, яке склалася; напрями соціальної політики держави; законодавче поле, що регламентує соціальний розвиток; стан ринку праці, духовно-етичний стан суспільства; рівень культурного розвитку громадян, розвитку науки та впровадження технологій; галузева приналежність підприємства, форма власності та обсяги виробництва; рівень соціального розвитку підприємств-конкурентів. До внутрішніх чинників необхідно віднести: системи мотивації та стимулювання трудової діяльності персоналу; рівень організації праці та її оплати; рівень соціального захисту працівників та розвитку соціальної інфраструктури підприємства; можливості професійного та кар'єрного зростання; процеси набору, відбору, навчання та перенавчання персоналу; умови та охорону праці; організаційну культуру на підприємстві; соціально-психологічний клімат у колективі; умови використання позарабочого часу.

Дослідження процесу управління соціальним розвитком промислових підприємств дало змогу сформуванню сукупності функцій, спрямованих на вдосконалення показників, які характеризують внутрішнє соціальне середовище підприємства. Реалізація основних функцій управління соціальним розвитком промислового підприємства спрямована на забезпечення ефективності управління шляхом обґрунтування управлінських рішень щодо вдосконалення показників внутрішнього соціального середовища.

До основних функцій управління соціальним розвитком промислового підприємства належать:

- розробка і реалізація цільових програм і планів соціального розвитку на основі соціальних прогнозів і моделювання соціальних процесів, згідно із зовнішніми і внутрішніми факторами розвитку;

- проведення роботи зі стабілізації трудових колективів, удосконалення соціальної структури персоналу, його демографічного і професійно-кваліфікаційного складу, зміцнення дисципліни й організованості, утворення і підтримання нормального психологічного клімату в колективі, оптимальних міжособистісних і міжгрупових зв'язків, адаптації нових робітників;

- гарантування охорони праці і безпеки працівників, соціально-психологічного забезпечення, упровадження процесу освоєння нових видів складного обладнання, скорочення важкої і малокваліфікованої ручної праці, підвищення престижності і культури праці;

- підготовка пропозицій з удосконалення системи матеріальних, соціально-культурних і морально-психологічних стимулів підвищення трудової і соціальної активності працівників, творчого ставлення до справи, групової та індивідуальної відповідальності за результати спільної діяльності, регулювання чисельності працівників;

- контроль за соціальним страхуванням працівників, додержання їх соціальних гарантій і громадянських прав, розроблення пропозицій щодо заходів соціальної захищеності працівників підприємства у рамках колективно-договірного регулювання трудових відносин;

- розробка і реалізація заходів щодо збереження здоров'я, зростання життєвого рівня робітників і членів їх сімей, задоволення потреб у помешканні й побутовому устрої, різноманітних послугах, соціальному захисті окремих працюючих (пенсіонерів, молоді, жінок);

- організація консультування працюючих з правових і фінансових питань, проблем жіночої праці, розроблення пропозицій з надання різних соціальних пільг працівникам підприємства: компенсацій витрат за мешкання, навчання дітей, а також за надання транспорту для поїздок на роботу, медичному обслуговуванню;

- навчально-методична діяльність у формі проведення лекцій, семінарів з вивчення працівниками підприємства соціально-психологічних методів управління соціальними процесами, надання методичної допомоги підрозділам у розробленні заходів щодо соціального розвитку трудових колективів, координація їх діяльності у виявленні та використанні соціальних резервів виробництва і реалізації цільових комплексних програм;

- аналітична діяльність, що полягає у формі керівництва працівниками функціонального відділу аналізу показників, які характеризують соціальний розвиток промислового підприємства, а саме: оцінка рівня соціального розвитку підприємства на основі інтегрального показника; прогнозування та планування рівнів основних показників, що характеризують соціальний розвиток підприємства; контроль відхилення від виконання планових показників, які характеризують соціальний розвиток підприємства та реалізації соціальних заходів.

Практика функціонування провідних компаній розвинених країн світу показує, що їх успіхи пов'язані саме з розробленням цілісної системи управління соціальним розвитком, яка перебуває в постійному і неперервному розвитку відповідно до змін як власне організації, так і зовнішнього середовища. У цих компаніях створюється така корпоративна структура і культура управління, в якій напрями соціального розвитку інтегруються в загальні стратегічні плани, що пов'язані з постійним розробленням перспективної нової продукції і створенням нових сфер бізнесу.

Відповідно до наведеної схеми керівництво підприємства управляє процесами соціального розвитку, орієнтуючи на це діяльність відповідних підрозділів за допомогою системи економічних інструментів. Окремі з цих інструментів надають керівникам інформацію, яка характеризує результативність процесу розвитку. Необхідна для управління інформація про зовнішнє середовище і власне об'єкт управління надходить через систему інформаційного забезпечення, важливим елементом якої є впровадження високопродуктивних систем управління підприємства.

Організаційно-економічний механізм управління соціальним розвитком виробництва на рівні окремого підприємства конкретизує варіанти дій окремих суб'єктів господарської діяльності з пошуку шляхів розвитку ринкових можливостей, які спираються на безупинну і послідовну заміну застарілих засобів виробництва принципово новими, більш продуктивними, розробку і виведення на ринок різних новачків з метою забезпечення тривалого виживання і стійкого розвитку в конкурентному середовищі.

Таким чином, з погляду системного підходу, що дає змогу найбільш повно розкрити особливості соціального розвитку підприємства як відкритої системи, управління сучасним соціальним розвитком виробництва є інтегрованою, органічно пов'язаною цілісною системою відтворювальних відношень, економічних, організаційних і правових форм та методів господарювання, спрямованих на формування стабільних трудових колективів, розвиток організаційної культури, використання соціально-психологічних факторів трудової мотивації працівників,

підвищення їх соціальної і творчої активності, задоволення працею з метою максимального розвитку і використання трудового потенціалу кожного працівника. Перспективами подальших досліджень є вдосконалення організаційно-економічного механізму управління соціальним розвитком підприємства як важливої передумови підвищення ефективності господарської діяльності та конкурентоспроможності підприємства, з одного боку, та забезпечення більш високої якості життя людини – з іншого.

#### Література

1. Ламанов А. В. Социальные аспекты инновационных процессов в производственной сфере современной России: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. соц. наук: спец. 22.00.08 “Социология управления” / Ламанов А. В. – М., 2002. – 19 с.
2. Боровик М. В. Управління соціальним розвитком промислових підприємств: автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 “Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика” / Боровик М. В. – Харків, 2005. – 20 с.
3. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://exsolver.narod.ru/Artical/Managem/postindust.html>.
4. Амоша О. І. Інноваційний шлях розвитку України: проблеми та рішення / О. І. Амоша // Економіст. – 2005. – № 6. – С. 28–32.
5. Кваснюк Б. Структурна перебудова економіки та її ресурси / Б. Кваснюк // Економіка України. – 2003. – № 11. – С. 18–27.
6. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004–2015 р.р.) “Шляхом європейської інтеграції” / Нац. ін-т страт. досл., Ін-т екон. прогнозування НАН України, Міністерство з економіки та з питань європ. інтегр. України. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2004. – 334 с.

УДК 336.01:330.3(477)

*Г. Г. Старостенко*

Національний університет державної податкової служби України,

*Р. С. Квасницька, І. В. Величко*

Хмельницький національний університет

### **СВІТОВА ФІНАНСОВА КРИЗА ТА ЇЇ ВПЛИВ НА БАНКІВСЬКУ СИСТЕМУ УКРАЇНИ**

Визначено ступінь впливу світової фінансової кризи на економіку України, зокрема на банківську систему. Виявлено головні причини виникнення іпотечної кризи в США.

Ключові слова: банківська система, фінансова криза, банки, банкрутство.

© Г. Г. Старостенко, Р. С. Квасницька, І. В. Величко, 2009