

Харківський національний економічний університет

УДК 658.3:364

Боровик Марина Вікторівна

**УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ ПРОМИСЛОВИХ
ПІДПРИЄМСТВ**

Спеціальність 08.09.01 — демографія, економіка праці, соціальна економіка і
політика

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Харків – 2005

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківському національному економічному університеті;
Міністерство освіти і науки України

Науковий керівник	кандидат економічних наук, доцент Новікова Марина Миколаївна Харківський національний економічний університет доцент кафедри бізнесу та підприємництва
Офіційні опоненти:	доктор економічних наук, професор Нижник Віктор Михайлович Хмельницький національний університет завідувач кафедри міжнародних економічних відносин кандидат економічних наук, старший науковий співробітник Анненкова Олена Вікторівна Харківське відділення Інституту економіки НАН України старший науковий співробітник відділу соціально-економічних проблем та регіональної економіки
Провідна установа	Інститут економіки промисловості НАН України, відділ проблем управління виробництвом (м. Донецьк)

Захист відбудеться “13” жовтня 2005 р. о 13⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради шифр К 64.055.02 у Харківському національному економічному університеті за адресою: 61001, м. Харків, пр. Леніна, 9а.

З дисертацією можна ознайомитись в бібліотеці Харківського національного економічного університету за адресою: 61001, м. Харків, пр. Леніна, 9а.

Автореферат розісланий “9” вересня 2005 р.

Учений секретар

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Соціальний розвиток підприємства пов'язаний з необхідністю створення сприятливих умов діяльності працівників. Особливе значення він набуває в періоди нарощування обсягів промислової продукції, яка має бути конкурентоспроможною. Відомо, що фінансову основу соціального розвитку промислового підприємства створюють результати виробничо-господарської діяльності, яка здійснюється працівниками. Тому важливими є умови господарювання, як зовнішні для підприємства, так і внутрішні, що створені на підприємстві. Промислове підприємство являє відкриту соціально-економічну систему, яка активно взаємодіє із зовнішнім середовищем та складається з економічної та соціальної підсистем. Економічна підсистема є матеріальною основою для розвитку соціальної підсистеми, яка, у свою чергу, формує умови для досягнення цілей діяльності та розвитку підприємства. Соціальна підсистема має забезпечувати персонал всім необхідним для реалізації професійної діяльності, спрямованої на якісний кінцевий результат. Це є важливим і актуальним у нових умовах господарювання, що обумовлено вдосконалюванням ринкових відносин у промисловому виробництві.

Відомо, що важливою складовою ресурсного потенціалу промислового підприємства є працівники, які є носіями професійних, кваліфікаційних, інтелектуальних та інших якостей, що потрібні для отримання певних результатів діяльності. Тобто роль персоналу в розвитку промислового виробництва є вагомою, що обґрунтовує необхідність соціального розвитку підприємства для створення сприятливих умов діяльності працівників і зміцнення його трудового потенціалу. Тому управління соціальним розвитком є важливим напрямком діяльності адміністративного персоналу господарюючого суб'єкту.

Питаннями управління соціальним розвитком займалися різні вітчизняні та зарубіжні вчені-економісти, такі як: В. Адамчук, А. Амоша, О. Анненкова, В. Асеев, Д. Богиня, Н. Волгін, І. Ворожейкін, В. Герчиков, О. Грішнова, В. Гриньова, В. Золотогоров, Д. Керімов, А. Кібанов, А. Колот, Е. Лібанова, П. Лузан, В. Нижник, М. Новікова, О. Новикова, Ю. Одегов, Л. Олесневич, В. Подмарков, М. Пул, О. Ромашов, В. Савченко, Г. Слезингер, Ж. Тощенко, М. Уорнер, С. Фролов, С. Шекшня, Г. Щекін та ін. Проте в наукових працях більшості зазначених авторів соціальний розвиток розглядався в умовах адміністративного-командного управління та був спрямований, перш за все, на зміцнення виробничої бази, а не на створення таких умов, за яких працівники підприємства повністю можуть реалізувати свої потенційні можливості. Сучасна теорія та практика управління

соціальним розвитком промислових підприємств не забезпечені відповідною методичною базою для створення привабливих умов діяльності кваліфікованих і працездатних кадрів, які можуть забезпечити досягнення певних цілей та вирішення складних виробничих завдань у нових умовах господарювання. Не існує єдиного методичного підходу до управління соціальним розвитком промислового підприємства з урахуванням пріоритетності людського фактора як головного в забезпеченні гармонійного функціонування підприємства у вигляді соціально-економічної системи в сучасних умовах розвитку промислового виробництва.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Напрямок дисертаційної роботи відповідає тематичній спрямованості науково-дослідних робіт, що здійснювалися в Харківському національному економічному університеті за безпосередньою участю автора: “Розробка методів управління кадровою політикою підприємства в умовах зміни структури продукції, що виготовляється” (номер державної реєстрації 0104U000926); “Організація управління трудовим потенціалом промислового підприємства в умовах удосконалення ринку праці” (номер державної реєстрації 0104U007503).

Мета і завдання дослідження.

Метою дисертаційної роботи є теоретичне обґрунтування та розробка методичного забезпечення процесу управління соціальним розвитком промислових підприємств. Для досягнення зазначеної мети було поставлено та вирішено такі завдання:

визначено сучасне поняття “соціальний розвиток промислового підприємства” та обґрунтовано його значення для забезпечення сталих темпів зростання промислового виробництва конкурентоспроможної продукції;

визначено та обґрунтовано фактори, що впливають на соціальний розвиток промислових підприємств;

сформована та обґрунтована сукупність основних функцій управління соціальним розвитком промислових підприємств;

проаналізовано зовнішні можливості соціального розвитку господарюючих суб'єктів в Україні;

визначено та оцінено рівень соціального розвитку промислових підприємств (на прикладі Харківської області);

узагальнено існуючі підходи до визначення та оцінки рівня соціального розвитку господарюючих суб'єктів;

розроблена та обґрунтована сукупність показників, що характеризують соціальний розвиток промислового підприємства, та запропоновано методичні рекомендації щодо оцінки його рівня;

запропонований методичний підхід щодо вибору й обґрунтування оптимальних управлінських рішень, які забезпечують соціальний розвиток

промислових підприємств.

Об'єктом дослідження є процес управління соціальним розвитком промислових підприємств.

Предметом дослідження є теоретико-методичні підходи та практичні рекомендації з управління соціальним розвитком промислових підприємств за рахунок вдосконалення соціального середовища.

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною основою дисертаційної роботи є наукові розробки щодо проблем оцінки фактичного рівня соціального розвитку промислових підприємств. Зокрема дослідження засновано на теорії І. Ворожейкіна щодо визначення управління соціальним розвитком підприємства. Інформаційними джерелами дослідження стали праці вітчизняних та закордонних економістів, соціологів, статистичні матеріали Державного комітету статистики України, Харківського обласного статистичного управління, офіційні форми звітів промислових підприємств м. Харкова та Харківської області, а також інформаційно-аналітичні матеріали та офіційні сайти.

У процесі дисертаційних досліджень були використані такі методи: дедуктивної логіки (для аналізу існуючих в економічній теорії визначень “соціального розвитку” і формулювання поняття “соціальний розвиток промислового підприємства”; визначення та обґрунтування зовнішніх та внутрішніх факторів соціального середовища підприємства; формування сукупності соціально орієнтованих показників, необхідних для аналізу соціального розвитку підприємства; визначення основних функцій соціального розвитку промислового підприємства; визначення інтегрального показника соціального розвитку суб'єкта господарювання та критеріїв його оцінки); горизонтального, вертикального, порівняльного аналізу; графічний метод (для наочності темпів зростання соціально-економічних показників, які характеризують соціальний розвиток промислових підприємств і порівняння їх значень); економіко-математичного моделювання, а саме теорії ігор (для моделювання процесу прийняття оптимальних управлінських рішень з визначення фінансової основи соціального розвитку промислового підприємства).

Наукова новизна одержаних результатів

Вперше:

розроблено методичні рекомендації з оцінки рівня соціального розвитку промислового підприємства на основі сукупності частинних та інтегрального показників, що визначають послідовність дій їх кількісної оцінки експертним методом;

розроблено методичний підхід щодо обґрунтування оптимальних управлінських рішень, спрямованих на формування фінансової основи соціального розвитку промислового підприємства з використанням матричної

теорії ігор для оптимізації стратегії поведінки адміністрації підприємства;

удосконалено:

сукупність показників, що характеризують стан внутрішнього соціального середовища промислового підприємства за основними напрямками: доходи працівників; умови праці; соціальне забезпечення; професійне навчання; морально-психологічний клімат у колективі на основі узагальнення існуючих підходів для визначення та оцінки рівня соціального розвитку суб'єкту господарювання;

дістали подальшого розвитку:

поняття “соціальний розвиток промислового підприємства” на основі аналізу та узагальнення існуючих підходів до визначення понять “соціальний розвиток” та “соціальне середовище”, що сприяє уточненню теоретичних засад соціального розвитку промислових підприємств та практичному впровадженню в процесі управління ними;

перелік факторів, що впливають на стан внутрішнього соціального середовища промислових підприємств для врахування їх впливу на реалізацію основних функцій управління соціальним розвитком суб'єктів господарювання, до складу яких входять фактори зовнішнього оточення та внутрішнього середовища реалізації трудової діяльності працівників;

зміст основних функцій управління соціальним розвитком промислового підприємства з урахуванням його особливостей, що дозволяє підвищити рівень соціального забезпечення персоналу та сприяє його сталому розвитку.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що їх використання дозволить адміністрації промислових підприємств приймати обґрунтовані управлінські рішення, які спрямовані на ефективне використання трудового потенціалу працівників підприємства, а також створювати сприятливі умови для нарощування темпів зростання промислового виробництва. Основні положення дисертаційної роботи представлені у вигляді методичних розробок та конкретних пропозицій, які можуть бути використані для оцінки фактичного та нормативного рівнів соціального розвитку промислових підприємств.

Практичне значення отриманих результатів підтверджує використання запропонованого автором методичного забезпечення управління соціальним розвитком суб'єкту господарювання у діяльності таких промислових підприємств: ВАТ “Харківський підшипниковий завод” (довідка № 15/03 від 24.03.2005 р.); ДП “НАУКАНАФТОГАЗ” філія НДПАСУтрансгаз (довідка № 163/10 від 25.03.2005 р.); інших підприємств, які входять до Харківської обласної організації “Граніт” Українського союзу промисловців і підприємців (довідка № Г - 74 від 28.03.2005 р.).

Окремі теоретично-методичні розробки дисертаційного дослідження

можуть бути використані у процесі викладання таких курсів, як: “Управління персоналом”, “Управління трудовими ресурсами”, “Менеджмент організації”, “Управління підприємством”, “Економіка праці в організаціях”, “Економіка праці й соціально-трудова відносини” та “Соціальна економіка” у Харківському національному економічному університеті, а також в інших закладах освіти в процесі підготовки фахівців з економіки.

Особистий внесок здобувача полягає у тому, що основні теоретичні та практичні результати дисертаційного дослідження отримані здобувачем самостійно. За списком опублікованих робіт у дисертації використані лише ті ідеї та положення, що є результатом особистого дослідження та представляють індивідуальний внесок здобувача. Так, у публікації [1, за списком на С. 15 автореферату] особисто авторові належить розробка основних напрямків реалізації соціальної політики на рівні підприємства. У публікації [4] особисто авторові належить розробка методичних рекомендацій щодо оцінки рівня соціального розвитку промислового підприємства.

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні та практичні результати дисертаційного дослідження викладені в доповідях на науково-практичних конференціях: VII Міжнародній науково-практичній конференції “Наука і освіта 2004” (Дніпропетровськ, 2004 р.); Міжнародній науковій конференції молодих учених і студентів “Молодь України і соціально орієнтована економіка” (Харків, 2004 р.).

Публікації результатів дослідження. За результатами дисертаційного дослідження опубліковано 7 робіт, що відображують основний зміст дисертації; загальний обсяг складає 2,4 ум.-друк. аркушів. Із них 5 – у наукових фахових виданнях загальним обсягом 2,0 ум.-друк. аркушів (особисто авторові належить 1,6 ум.-друк. аркуша), 2 – в інших виданнях загальним обсягом 0,4 ум.-друк. аркушів.

Структура та обсяг дисертаційної роботи. Дисертаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновку, списку використаних літературних джерел, додатків. Повний обсяг дисертації складає 200 сторінок машинописного тексту, містить 19 таблиць (2 з яких складають 3 повні сторінки), 22 рисунка (1 з яких складає 1 повну сторінку). Список використаних літературних джерел складається зі 147 найменувань на 13 сторінках, 5 додатків представлено на 5 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми, сформульовано мету, завдання, об’єкт, предмет, методи дослідження, визначено наукову новизну і практичне значення отриманих результатів, наведено результати їх впровадження в практику.

У першому розділі – “Теоретичні основи забезпечення соціального розвитку промислових підприємств” обґрунтоване значення соціального розвитку підприємства для підйому промислового виробництва та фактори соціального розвитку суб’єкту господарювання, сформована сукупність функцій управління соціальним розвитком підприємства.

В сучасних умовах господарювання підвищується роль ефективного використання сукупного потенціалу ресурсів, які забезпечують основу для вдосконалення соціально-економічної системи господарюючих суб’єктів. Цим обумовлена пріоритетність управління соціальним розвитком промислових підприємств, яке спрямовано на вдосконалення внутрішнього соціального середовища. Управління соціальним розвитком промислових підприємств має забезпечити якісне поліпшення соціальних умов діяльності персоналу шляхом вдосконалення показників, які характеризують соціальне середовище, з метою підвищення зацікавленості працівників в здійсненні трудової діяльності та продуктивності праці. Соціальне середовище на підприємстві являє собою умови, в яких реалізується трудовий потенціал працівників.

У дисертаційній роботі визначено та обґрунтовано основні складові системи управління соціальним розвитком промислових підприємств. Сучасне промислове підприємство необхідно розглядати як соціально-економічну систему відкритого типу, на вході в яку зосереджена сукупність ресурсів, а на виході – результати виробничо-господарської діяльності. До складу основних складових системи управління соціальним розвитком промислового підприємства слід віднести: цілі та завдання управління; організаційну структуру; функції, принципи та методи управління соціальним розвитком промислового підприємства; процес управління та ресурсне забезпечення процесу управління соціальним розвитком промислового підприємства.

На процес управління соціальним розвитком господарюючого суб’єкту впливають зовнішні та внутрішні фактори. При цьому зовнішні фактори мають як прямий, так і непрямий вплив на соціально-економічну систему підприємства, а внутрішні фактори є складовими системи, тому безпосередньо впливають на її функціонування та розвиток. До зовнішніх факторів, що впливають на соціальний розвиток промислового підприємства, належать: рівень соціально-економічного розвитку регіону, в якому знаходиться підприємство, та країни; демографічна ситуацію, що склалася; напрямки соціальної політики держави; законодавче поле, що регламентує соціальний розвиток; стан ринку праці, духовно-етичний стан суспільства; рівень культурного розвитку громадян, рівень розвитку науки та впровадження технологій; галузева приналежність підприємства, форма власності та обсяги

виробництва; рівень соціального розвитку підприємств-конкурентів. До внутрішніх факторів 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 охорона праці; організаційну культуру на підприємстві; соціально-психологічний клімат у колективі; умови використання позарабочого часу.

Дослідження процесу управління соціальним розвитком промислових підприємств дозволило сформулювати сукупність функцій, спрямованих на вдосконалення показників, які характеризують внутрішнє соціальне середовище підприємства. До основних функцій управління соціальним розвитком промислового підприємства належать:

- аналіз показників, що характеризують соціальний розвиток промислового підприємства;

- оцінка рівня соціального розвитку підприємства на основі інтегрального показника;

- прогнозування та планування рівнів основних показників, що характеризують соціальний розвиток підприємства;

- організація управління соціальним розвитком підприємства;

- мотивація соціального розвитку підприємства (зовнішня та внутрішня);

- контроль виконання планових показників, що характеризують соціальний розвиток підприємства та реалізації соціальних заходів.

Реалізація основних функцій управління соціальним розвитком промислового підприємства спрямована на забезпечення ефективності управління шляхом обґрунтування управлінських рішень щодо вдосконалення показників внутрішнього соціального середовища.

У другому розділі – “Оцінка можливостей соціального розвитку в промисловості” – проаналізований стан зовнішнього середовища соціального розвитку господарюючого суб'єкту на національному та регіональному рівнях, визначена динаміка та рівень соціального розвитку промислових підприємств (на прикладі Харківської області), узагальнено існуючі підходи до оцінки рівня соціального розвитку суб'єктів господарювання.

Основними показниками, що характеризують соціально-економічний розвиток на макрорівні, є обсяги виробництва валового внутрішнього продукту (ВВП) та оплата праці найманих працівників. Результати аналізу досягнутих рівнів цих показників за період з 2000 до 2004 рр. показав, що темпи приросту ВВП мають позитивну тенденцію, однак розміри такого приросту не завжди мають тенденцію збільшення (рис.1), що характеризує відсутність стабільної матеріальної основи для соціального розвитку. Так, у

2002 р. спостерігалася випереджальна динаміка приросту заробітної плати найманих робітників у порівнянні з приростом ВВП, що сприяло зростанню рівня інфляції, тому що зростання заробітної плати було забезпечено не за рахунок поліпшення структури валової додаткової вартості (ВДВ), а завдяки підвищенню рівня мінімальної заробітної плати в країні.

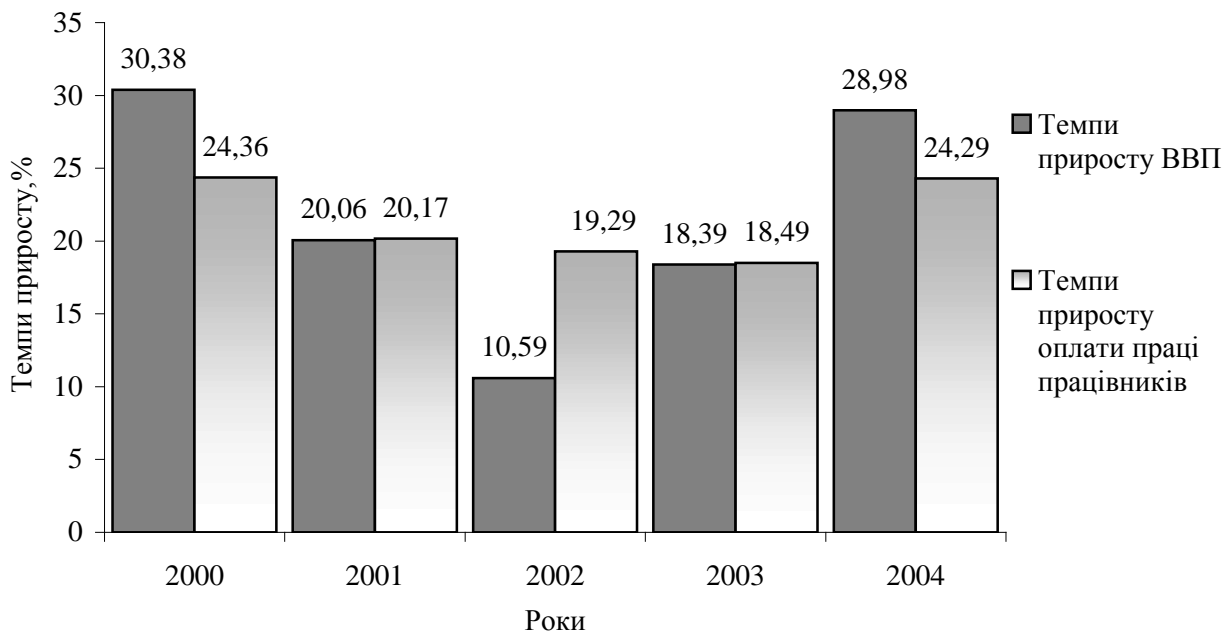


Рис. 1. Динаміка річних темпів приросту валового внутрішнього продукту та оплати праці працівників в Україні

За період з 2000 по 2004 рр. річні темпи приросту ВВП випереджали річні темпи приросту оплати праці у 2000 р. на 6,02% та у 2004 р. - на 4,69 %. Проте за період з 2001 по 2003 рр. намітилися позитивні тенденції в динаміці приросту оплати праці, оскільки річні темпи приросту цього показника випереджали приріст ВВП в середньому на 2,97%. У 2004 р. темпи приросту валового внутрішнього продукту знову перевищили темпи зростання оплати праці працівників. При цьому річні темпи приросту ВВП та оплати праці в цілому за період, що аналізувався знизилися. Слід зазначити, що випереджаючі темпи приросту заробітної плати порівняно з ВВП і ВДВ мають неоднозначні наслідки. Звичайно, враховуючи низький рівень заробітної плати необхідно забезпечити її постійне зростання, проте важливим є аналіз джерел такого зростання. Випереджаючі темпи зростання заробітної плати в порівнянні з ВВП і ВДВ повинні забезпечуватися за рахунок поліпшення структури ВВП – зниження витрат на проміжне споживання і ВДС – за рахунок зниження ставок податків.

Аналіз соціально-економічних показників діяльності підприємств Харківської області виявив, що темпи приросту середньомісячної заробітної

плати робітників промислових підприємств за період з 1999 по 2003 рр. перевищували темпи приросту обсягів виробництва промислової продукції в середньому більше ніж на 8,5%. При цьому в структурі витрат на виробництво промислової продукції питома вага витрат на оплату праці скоротилася з 13,6% у 1999 р. до 11,4% у 2003 р. Насамперед, в аналізованому періоді, спостерігалось підвищенням питомої ваги матеріальних витрат на 8,12% що свідчить про негативну структуру витрат на виробництво промислової продукції.

Динаміка основних економічних показників діяльності України та Харківської області свідчить про існування резервів для зміцнення матеріальної основи для соціального розвитку об'єктів промислового виробництва, насамперед за рахунок раціоналізації структури витрат на виробництво продукції, що виготовляється. Аналіз динаміки та оцінка соціального розвитку промислових підприємств Харківської області показав, що тільки деякі показники можна формалізувати на основі офіційної статистичної звітності. До таких показників належать: середньооблікова чисельність працівників підприємств; виручка від реалізації продукції; чистий прибуток; витрати на виробництво товарної продукції; фонд оплати праці; середньомісячна заробітна плата персоналу; кількість робітників, які пройшли підготовку та підвищили кваліфікацію та які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним вимогам. Існуючі форми статистичної звітності, як внутрішньої, так і зовнішньої, не дозволяють отримати необхідну інформацію для визначення фактичного рівня соціального розвитку промислових підприємств.

Результати аналізу показників соціального розвитку промислових підприємств показали, що його рівень важко визначити з необхідною мірою вірогідності, оскільки відсутня не тільки необхідна інформація, але і єдина методична база. Проте, оцінка результатів аналізу за допомогою існуючих методів дає підставу стверджувати, що фактичний рівень соціального розвитку промислових підприємств є низьким. Узагальнення існуючих підходів до оцінки рівня соціального розвитку промислових підприємств довело, що відсутня єдина методика такої оцінки. Це дозволяє стверджувати про необхідність подальшого вдосконалення методичного забезпечення управління соціальним розвитком промислового підприємства.

У третьому розділі — “Методичне забезпечення управління соціальним розвитком промислових підприємств” – розроблено та обґрунтовано сукупність показників, які характеризують внутрішнє соціальне середовище господарчого суб'єкту, запропоновано методичні рекомендації щодо оцінки рівня соціального розвитку промислового підприємства та

методичний підхід щодо обґрунтування оптимальних управлінських рішень, спрямованих на соціальний розвиток промислових підприємств.

Реалізація функцій управління соціальним розвитком підприємства передбачає формування сукупності соціально орієнтованих показників, які комплексно характеризують соціальне середовище підприємства за напрямками: трудовий потенціал підприємства; оплата праці персоналу; соціальні виплати та пільги; стан об'єктів соціальної інфраструктури; професійне навчання та перенавчання працівників; умови праці; морально-психологічний клімат у колективі та рух персоналу. Можливостями вдосконалення соціального середовища на підприємстві є фінансові результати діяльності, а результатом – зростання продуктивності праці.

Основою прийняття обґрунтованих управлінських рішень є результати оцінювання фактичного рівня соціального розвитку підприємства та можливостей його вдосконалення. Оцінку рівня соціального розвитку підприємства запропоновано реалізовувати у такій послідовності:

1. Постановка мети оцінки та формування сукупності показників, що характеризують соціальний розвиток підприємства. Мета оцінки повинна відображати інтереси як підприємства в цілому, так і кожного робітника окремо.

2. Формалізація частинних показників, що характеризують соціальне середовище підприємства, яка має здійснюватися за запропонованими формулами.

3. Визначення рівня соціального розвитку промислового підприємства за допомогою інтегрального показника. Інтегральний показник включає частинні показники за певними напрямками.

Інтегральний показник визначається за формулою:

$$\Pi_c = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \text{ЧП}_i, \quad (1)$$

де Π_c – інтегральний показник, що характеризує соціальний розвиток підприємства;

ЧП_i – частинні показники, що характеризують соціальний розвиток підприємства;

n – кількість частинних показників.

4. Визначення якісної характеристики рівня соціального розвитку промислового підприємства, яка має бути одержана за допомогою експертних методів.

5. Визначення відповідності фактичного рівня інтегрального показника плановому та інтерпретація результату (якщо фактичний рівень інтегрального показника відповідає плановому, то запланований результат одержаний і мету

оцінки досягнуто; якщо фактичний рівень інтегрального показника не відповідає плановому, тоді необхідно провести оцінку частинних показників з метою вдосконалення їх рівня.

Методичні рекомендації щодо оцінки рівня соціального розвитку промислового підприємства дозволяють визначити його фактичне значення, що сприятиме прийняттю та реалізації управлінських рішень, спрямованих на удосконалення соціального середовища на підприємстві.

В дисертаційній роботі запропоновано методичний підхід з обґрунтування оптимальних управлінських рішень, щодо визначення фінансової основи соціального розвитку промислових підприємств, який базується на матричній теорії ігор. Фінансова основа дає можливість забезпечити соціальний розвиток промислових підприємств за рахунок впровадження заходів, спрямованих на вдосконалення внутрішнього соціального середовища для підвищення зацікавленості працівників у результатах своєї праці. Економіко-математична модель відбиває поведінку гравців (підприємства та ринку) за допомогою базових стратегій поведінки адміністрації підприємства при досягненні певних результатів виробничо-господарської діяльності. Алгоритм обґрунтування управлінського рішення щодо формування фінансової основи соціального розвитку підприємства на основі матричної моделі теорії ігор представлено на рис. 2. Прийняття та реалізація оптимального управлінського рішення дозволить якнайкраще задовольнити та узгодити інтереси адміністрації підприємства і працівників з питань соціального розвитку.

За допомогою вихідної інформації, що формується на підставі форм статистичної звітності промислових підприємств, розробляються базові стратегії поведінки підприємства з урахуванням повноти дії потенціалу підприємства та ємності ринку (табл. 1).

Розрахувати ціни соціальних складових базових стратегій поведінки підприємства можливо за формулою (2):

$$C_{rij} = C_n \times (DZ\Pi_i + 3B_j),$$

де C_{rij} – ціна соціальної складової реалізації і-тої стратегії підприємства та j-тій стратегії ринку;

C_n – чисельність персоналу підприємства;

$DZ\Pi_i$ – розмір додаткової заробітної плати одного працівника у середньому період, що аналізується, при і-тій стратегії підприємства, грн;

$3B_j$ – розмір заохочувальних виплат на одного працівника у середньому період, що аналізується, при j-тій стратегії ринку, грн.

1. Визначення мети: вибір оптимального прийняття управлінського

5. Цілісність матричної моделі

6. Вибір оптимальної стратегії поведінки підприємства в умовах невизначеності ринку пром. Товарів та послуг

Прийняття управлінських рішень на основі інтерпретації змішаних стратегій

Рис. 2. Алгоритм обґрунтування управлінського рішення щодо



10. Прийняття обґрунтованого оптимального управлінського рішення, яке спрямовано на формування фінансової основи для соціального забезпечення працівників та соціального розвитку підприємства

формування фінансової основи соціального розвитку підприємства на основі матричної моделі теорії ігор

Таблиця 1

Стратегії гравців

<p style="text-align: center;"><u>1 стратегія:</u></p> <p>стратегія підприємства А; стратегія ринку С (чиста стратегія підприємства): планується повна реалізація виробленої продукції, а за прогнозними даними можливий випадок часткової реалізації</p>	<p style="text-align: center;"><u>2 стратегія:</u></p> <p>стратегія підприємства А; стратегія ринку D: планується повна реалізація виробленої продукції і за прогнозними даними передбачається одержати повну реалізацію</p>
<p style="text-align: center;"><u>3 стратегія:</u></p> <p>стратегія підприємства В; стратегія ринку С: планується часткова реалізація виробленої продукції і за прогнозними даними передбачається одержати часткову реалізацію</p>	<p style="text-align: center;"><u>4 стратегія:</u></p> <p>стратегія підприємства В; стратегія ринку D (чиста стратегія підприємства): планується часткова реалізація виробленої продукції, а за прогнозними даними можливий випадок повної реалізації</p>

За даними табл. 1 стратегія підприємства А орієнтована на повну реалізацію виробленої продукції, стратегія підприємства В орієнтована на часткову реалізацію виробленої продукції, а стратегії ринку С и D орієнтовані



9. Розробка критеріїв оптимальності

на часткову й повну реалізації продукції залежно від ємкості та кон'юнктури ринку.

Використання запропонованого алгоритму дозволить розробити оптимальну стратегію поведінки адміністрації в умовах невизначеності ринку та приймати обґрунтовані соціальні управлінські рішення, спрямовані на вдосконалення соціального середовища на підприємстві за допомогою формування фінансової основи матеріального заохочення працівників, що, в

свою чергу, впливає на підвищення їх зацікавленості в результатах особистої та колективної праці.

ВИСНОВКИ

1. Соціальний розвиток промислового підприємства представляє процес вдосконалення внутрішнього соціального середовища та характеризує умови реалізації трудової діяльності персоналу. Досягнення високих виробничо-господарських результатів діяльності промислового підприємства може бути забезпечено в сприятливих умовах соціального середовища. Тому досягнення ефективності в управлінні соціальним розвитком промислового підприємства можливо за умов злагодженої взаємодії основних складових системи: цілей та завдань управління соціальним розвитком господарюючого суб'єкту; процесу управління; організаційної структури управління; функцій, методів, принципів та ресурсного забезпечення управління соціальним розвитком.

2. На стан соціального середовища підприємства впливають зовнішні і внутрішні фактори, які необхідно враховувати задля його вдосконалення. При цьому вплив зовнішніх факторів здійснюється на основі результатів соціально-економічного розвитку регіону та країни, а внутрішніх – соціально-економічного розвитку підприємства, які характеризуються виробничо-господарською діяльністю. Врахування цих факторів необхідно здійснювати в процесі реалізації основних функцій управління соціальним розвитком промислового підприємства.

3. Вдосконалення соціального середовища підприємства може бути забезпечено шляхом підвищення ефективності реалізації основних функцій управління, що спрямовано на поліпшення соціальних показників. Управління соціальним розвитком підприємства представляє процес прийняття та реалізації обґрунтованих рішень щодо реалізації основних функцій управління, спрямованих на вдосконалення показників, які характеризують внутрішнє соціальне середовище підприємства. Процес управління соціальним розвитком підприємства є одним з елементів системи управління, суб'єктом якої є адміністрація, а об'єктом – персонал.

4. Підґрунтям соціального розвитку є досягнутий рівень економічних показників. Аналіз зовнішніх можливостей соціального розвитку промислових підприємств показав, що останнім часом намітилися та успішно реалізуються позитивні тенденції економічного зростання як на національному рівні, так і на регіональному. Це обґрунтовується зростанням обсягів валової додаткової вартості в промисловому виробництві, питомої ваги оброблювальної промисловості в загальному обсязі промислового

виробництва, можливостями поліпшення структури валової додаткової вартості. Проте економічні результати недостатньо ефективно використовуються для соціального розвитку, що підтверджує стан зовнішнього соціального середовища підприємств. Результати аналізу фактичного рівня соціального розвитку промислових підприємств показали, що він залишається низьким, що зумовлено відсутністю належної уваги до особистості працівників у трудовому процесі, їх очікувань та зацікавленості у кінцевому результаті. Це негативно впливає на показники, що характеризують виробничо-господарську діяльність підприємства, та підтверджується їх погіршенням.

5. Аналіз існуючих підходів до визначення й оцінки рівня соціального розвитку господарюючого суб'єкту показав, що не існує єдиного методичного підходу, який заснований на сукупності соціальних показників, що дозволяють врахувати значення персоналу в досягненні певних цілей діяльності та соціального розвитку підприємства. Тому була розроблена й обґрунтована сукупність показників, що характеризує внутрішнє соціальне середовище промислового підприємства, та методичні рекомендації, які дозволяють визначити й оцінити фактичний рівень соціального розвитку промислового підприємства. Запропоновані методичні рекомендації засновані на визначенні та оцінці інтегрального показника за допомогою формалізації частинних показників, які характеризують внутрішнє соціальне середовище підприємства, та критеріїв оцінки, одержаних за допомогою експертного методу. Запропонований алгоритм оцінки рівня соціального розвитку промислового підприємства дозволяє пов'язати всі заходи, які необхідно реалізувати в процесі оцінки, а також у залежності від отриманих результатів приймати обґрунтовані рішення, спрямовані на забезпечення підвищення фактичного рівня соціального розвитку.

6. Необхідність забезпечення ефективності управління соціальним розвитком промислового підприємства вимагає прийняття оптимальних управлінських рішень, які якнайкраще дозволяють вирішити соціальні завдання. Тому в дисертації було розроблено методичний підхід, що дозволяє вибрати й обґрунтувати оптимальне управлінське рішення в умовах невизначеності зовнішнього середовища. Такий підхід заснований на використанні теорії ігор і побудові матричної моделі, що дозволяє оптимізувати змішану стратегію поведінки гравців (підприємства - адміністрації та працівників і ринку). Алгоритм обґрунтування управлінського рішення на основі матричної моделі теорії ігор спрямований на вибір обґрунтованого оптимального управлінського рішення та формування фінансової основи для соціального забезпечення працівників і соціального розвитку підприємства.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ РОБІТ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Новикова М. Н., Боровик М. В. Формирование социальной политики предприятия // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. Випуск 173. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2003. – С. 41 – 46.
2. Боровик М. В. Исследование возможностей обеспечения социального развития на макроуровне // Економіка розвитку. – 2004. - № 3 (31). – С. 47 – 49.
3. Боровик М. В. Формирование совокупности показателей, характеризующих социальное развитие предприятия // Коммунальное хозяйство городов. Выпуск № 61. – К.: Техніка, 2005. – С. 285 – 290.
4. Гринева В. Н., Боровик М. В. Методические рекомендации по оценке уровня социального развития промышленного предприятия // Економіка розвитку. Спеціальний випуск № 2 (34). - ХНЕУ, 2005. С 68-70.
5. Боровик М. В. Управление социальным развитием предприятия на основе принятия оптимальных управленческих решений // Бизнес Информ. - 2004. – № 11-12. - С. 81-83.
6. Боровик М. В. Факторы социального развития предприятия // Матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції “Наука і освіта 2004”. Том 65. Економіка підприємства. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2004. – С. 24 – 26.
7. Боровик М. В. Социальное развитие предприятия в инновационном аспекте // Молодь України і соціально орієнтована економіка: Матеріали міжнародної наукової конференції молодих учених і студентів. – ХНАДУ, 2004. – С. 183.

АНОТАЦІЯ

Боровик М. В. Управління соціальним розвитком промислових підприємств. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю: 08.09.01 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Харківський національний економічний університет. – Харків, 2005 р.

У дисертаційній роботі запропоновано поняття “соціальний розвиток промислового підприємства” та обґрунтоване його значення для підйому промислового виробництва. Виявлені й обґрунтовані фактори, що впливають на стан соціального середовища промислового підприємства та які необхідно

враховувати в процесі його удосконалення. Сформовані та обґрунтовані основні функції управління соціальним розвитком промислового підприємства. Проаналізовані зовнішні можливості соціального розвитку промислових підприємств та визначена динаміка основних показників, які характеризують соціальне середовище на підприємстві. Проведено аналіз існуючих підходів щодо оцінки соціального розвитку суб'єктів господарювання.

Розроблені методичні рекомендації щодо оцінки рівня соціального розвитку промислового підприємства на основі визначення та оцінки інтегрального показника за допомогою формалізації показників та критеріїв оцінки. Представлено методичний підхід щодо обґрунтування оптимальних управлінських рішень, спрямованих на соціальний розвиток промислових підприємств, на основі оптимізації стратегії поведінки за допомогою матричної теорії ігор.

Ключові слова: соціальний розвиток промислового підприємства; фактори, що впливають на стан соціального середовища; основні функції управління соціальним розвитком промислового підприємства; можливості соціального розвитку; оцінка рівня соціального розвитку; оптимальні управлінські рішення; стратегії поведінки підприємств.

АННОТАЦІЯ

Боровик М. В. Управление социальным развитием промышленных предприятий. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.09.01 — демография, экономика труда, социальная экономика и политика. Харьковский национальный экономический университет. – Харьков, 2005.

Диссертационная работа посвящена теоретическому обоснованию и разработке методических подходов и практических рекомендаций по обеспечению процесса управления социальным развитием промышленных предприятий, направленных на совершенствование состояния социальной среды предприятия как важнейшего условия реализации трудового потенциала работников.

В диссертационной работе проведено исследование существующих подходов к определению понятия “социальное развитие” для формулирования понятия “социальное развитие промышленного предприятия” и обосновано его значение для подъема промышленного производства. Под социальным развитием промышленного предприятия необходимо понимать процесс

улучшения состояния социальной среды на предприятии, позволяющий повысить заинтересованность работников в результатах труда, производительность и эффективность промышленного производства. Управление социальным развитием предприятия представляет процесс принятия и реализации обоснованных управленческих решений, направленных на совершенствование социальных показателей, характеризующих социальную среду предприятия, для повышения заинтересованности персонала в достижении высоких производственно-хозяйственных результатов.

Определены и обоснованы факторы, влияющие на состояние внутренней социальной среды предприятия, и которые необходимо учитывать в процессе ее совершенствования. При этом все факторы необходимо разделить на внешние и внутренние. Основное значение имеют факторы, характеризующие состояние социальной среды предприятия (внутренние факторы), так как на них может оказывать влияние администрация предприятия в процессе управления социальным развитием с целью обеспечения благоприятных условий реализации трудового потенциала персонала.

Выявлены и обоснованы основные функции управления социальным развитием промышленного предприятия, реализация которых позволит повысить эффективность управления. К этим функциям относятся: анализ показателей, характеризующих социальное развитие предприятия; оценка уровня социального развития предприятия на основе интегрального показателя; прогнозирование и планирование уровней основных показателей, характеризующих социальное развитие предприятия; организация управления социальным развитием предприятия; мотивация социального развития предприятия (внешняя и внутренняя); контроль выполнения плановых показателей, характеризующих социальное развитие предприятия, и реализация социальных мероприятий.

В работе проанализированы внешние экономические возможности социального развития в промышленных предприятиях и определена динамика основных показателей, характеризующих социальную среду предприятия (на примере предприятий Харьковской области). Проведен анализ существующих подходов к оценке социального развития субъектов хозяйствования, который показал, что они не учитывают личности работника как основного фактора обеспечения высоких результатов деятельности промышленных предприятий. При этом не существует определенной совокупности социальных показателей, по которым можно определить фактический уровень социального развития промышленных предприятий и критериев оценки. Этим обоснована необходимость совершенствования методической базы

управления социальным развитием промышленного предприятия.

Поэтому была сформирована и обоснована совокупность социально ориентированных показателей, которые необходимо использовать для определения состояния социальной среды на предприятии. Показатели сгруппированы по следующим направлениям: трудовой потенциал; оплата труда; социальные выплаты и льготы; состояние объектов социальной инфраструктуры; профессиональное обучение работников; условия труда; морально психологический климат в коллективе; движение персонала.

В диссертационной работе предложены методические рекомендации по оценке уровня социального развития промышленного предприятия на основе определения и оценки интегрального показателя с помощью формализации частных социальных показателей и критериев оценки. В интегральный показатель оценки включены социальные показатели, которые поддаются количественной формализации и могут совершенствоваться в зависимости от поставленных целей социального развития. Это позволит обосновать принимаемые управленческие решения, направленные на совершенствование уровня социального развития промышленных предприятий.

Представлен методический подход к обоснованию оптимальных управленческих решений, направленных на социальное развитие предприятий, на основе оптимизации стратегии поведения предприятия и рынка с помощью матричной теории игр. Разработан алгоритм выбора оптимального решения, направленного на социальное развитие промышленного предприятия.

Использование методических рекомендаций, предложенных в диссертационной работе, позволит совершенствовать внутреннюю социальную среду предприятия с помощью формирования финансовой основы материального поощрения работников, что в свою очередь влияет на повышение их заинтересованности в результатах труда и улучшения производственно-хозяйственных результатов деятельности промышленных предприятий.

Ключевые слова: процесс управления социальным развитием промышленных предприятий; совершенствование состояния социальной среды предприятия; факторы, влияющие на состояние внутренней социальной среды предприятия; функции управления социальным развитием; совокупность социально ориентированных показателей; оценка уровня социального развития промышленного предприятия; оптимальные управленческие решения; стратегии поведения предприятия.

SUMMARY

Borovik M. Social development management of industrial enterprises. Manuscript.

Dissertation for acquisition of candidate of economic sciences scientific degree on specialty: 08.09.01 - demography, labour economics, social economy and politics. Kharkiv national economic university. – Kharkiv, 2005.

There is a concept of “enterprise social development” represented in dissertation work and proved its value for rising of industrial production. The factors which are have an influence on the state of industrial enterprise social environment and which are necessary to take into account in the process of such improvement are explored and proved. The basic functions of industrial enterprise social development management are formed and proved. It was explored the macroeconomic possibilities of social development in industry and determined dynamics of basic indexes characterizing a social environment of enterprise. The analyses of existent approaches on estimation of economic enterprise social development are given in dissertation work.

Methodical recommendations are offered in relation to estimation of industrial enterprise social development level on the basis of determination and estimation of integral index by formalization of estimation indexes and criteria. Represented the methodical approach in relation to reasoning of optimum administrative decisions which are directed to enterprises social development on the basis of optimization the strategy of enterprises conducted by means of matrix game theory.

Key words: enterprise social development; social environment; factors of social development; social development functions of industrial enterprise; social development level of economic enterprise; indexes which characterize the social environment of enterprise; optimal administrative decisions.

Боровик Марина Вікторівна

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ
ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Спеціальність 08.09.01 - демографія, економіка праці, соціальна економіка і
політика

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Відповідальний за випуск

М. М. Салун