

СТРАТЕГІЧНИЙ РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

У статті розглянуто особливості та проблеми управління соціальною сферою на промислових підприємствах України. Визначено чинники, які найбільше впливають на соціальну сферу. Досліджено процес розвитку та стан соціальної сфери на промислових підприємствах України в різні періоди розвитку ринкової економіки країни. Зокрема розглянуто причини занепаду соціальної сфери у період масової реструктуризації та приватизації. Визначено роль та важливість стратегічного управління саме у соціальній сфері промислових підприємств, а також необхідні напрями вдосконалення цієї сфери.

Ключові слова: соціальна сфера, управління соціальною сферою, стратегічне управління, стратегія.

Вступ. Жорсткі умови конкурентної боротьби, ціни на енергоресурси, що постійно зростають, падіння попиту, застарілість обладнання – це неповний перелік проблем, які в найкоротші терміни потрібно вирішувати підприємствам машинобудівної галузі. Також особливим напрямом удосконалення діяльності машинобудівних підприємств є соціальна сфера, яка є дотаційною на всіх промислових підприємствах. Не заперечуючи необхідності її існування, необхідно реформувати її з неменшою увагою, як і основне виробництво. Усе це потребує значних принципів змін та реформування діяльності підприємств [4].

За кризових умов особливу увагу керівники промислових підприємств завжди приділяють розробці адекватних стратегій розвитку, які дозволять швидко врахувати зміни у зовнішньому середовищі, адаптуватися до них та визначити шляхи подолання негативних факторів. І якщо стратегічне управління в аспектах основного виробництва застосовується досить широко, то впровадження інструментарію стратегічного управління в соціальну сферу промислових підприємств ще залишається досить рідкісним явищем в українських виробників.

Дослідження стратегічних проблем соціальної діяльності підприємств розглянуто у працях Р. Акоффа, І. Ансоффа, М. Армстронга, Б. Карлоффа, Р. Марра, А. Дж. Стрикленда, А.А. Томпсона та ін.

Теоретичні і методичні основи управління персоналом розглянуто в працях зарубіжних вчених Р. Блейка, Т. Базарова, А. Кібанова, Р. Фатхутдінова та українських – Л. Балабанова, О. Крушельницької, Н. Ситника.

Проте, незважаючи на існування численних досліджень вітчизняних і зарубіжних вчених, існує ряд проблем, пов'язаних з розвитком стратегічного управління соціальною сферою на промислових підприємствах.

Метою статті є розвиток теоретичних основ і вдосконалення стратегічного управління соціальною сферою на промислових підприємствах України, що дозволить підняти на більш високий рівень розвитку кадрову політику промислових підприємств, підвищити продуктивність праці та забезпечити стабільну та успішну діяльність в умовах жорсткого конкурентного середовища.

Постановка завдання. Занепад соціальної сфери, масові скорочення персоналу, порушення трудового законодавства на фоні економічної кризи доволі часто стиму-

люють зародження конфліктів на підприємствах та їх крайньої форми прояву – страйків [2].

Динаміку страйків на промислових підприємствах України продемонстровано у табл. 1.

Таблиця 1

Страйки та їх наслідки за окремими видами економічної діяльності [10]

	2009	2010	2011	2012
Кількість підприємств та організацій, на яких відбувалися страйки				
Усього	4	3	1	
Промисловість	1	1	–	
Будівництво	2	1		
Діяльність транспорту та зв'язку	1	1		
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям			1	
Чисельність робітників, учасників страйків, тис. чол.				
Усього	0,3	0,8	0,1	
Промисловість	0,1	0,3		
Будівництво	0,2	0,2		
Діяльність транспорту та зв'язку	0,0	0,3		
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям			0,1	
Кількість невідпрацьованих годин у середньому на одного страйкаря				
Усього	828	255	15	
Промисловість	357	32		
Будівництво	1143	899		
Діяльність транспорту та зв'язку	40	133		
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям			15	

Слід зазначити, що починаючи з початку 1990-х років, соціальна сфера великих промислових підприємств стабільно занепадала. І якщо перший етап негативних змін у соціальній сфері (приблизно 1992–1999 рр.) пояснювався об'єктивними причинами соціально-економічного спаду в економіці країни, то вже другий етап (2000–2006 рр.) визначався чітким відсіченням соціальної сфери на промислових підприємствах від основного виробництва при здійсненні процесів реструктуризації та приватизації на більшості провідних підприємств України.

Згідно з табл. 1 спостерігається зниження кількісних показників страйків. Зокрема зниження кількості учасників страйків з 800 чол. у 2011 р., до 100 чол. у 2012 р. Також заслуговує на увагу зниження втрат невідпрацьованих годин з 255 год у 2011 р., до 15 год у 2012 р.

Це пояснюється, зокрема, відсутністю використання інструментарію стратегічного управління в управлінні саме соціальною сферою промислових підприємств. Бо за кризових умов соціальна сфера перша підпадає під негативний вплив зовнішніх факторів, що виражається у скороченні персоналу, іноді масовому, згортанні окремих програм розвитку та навчання [3].

Окремою складовою зростання проблем у соціальній сфері промислових підприємств є динаміка потреб у працівниках за певний період часу (табл. 2).

Бо саме зниження попиту на працівників у промисловості збільшує шанси на зростання напруження та зародження соціальних конфліктів.

Як видно з табл. 2, спостерігається негативна динаміка потреби підприємств у працівниках у період 2002–2012 рр.

Динаміка потреби підприємств у працівниках за видами економічної діяльності у 2002–2012 рр. (на кінець року), тис. осіб [10]

№ з/п	Рік	Промисловість
1	2002	49,6
2	2003	53,9
3	2004	63,1
4	2005	65,8
5	2006	55,8
6	2007	57,4
7	2008	23,5
8	2009	14,7
9	2010	17,2
10	2011	16,6
11	2012	13,8

Такий стан вимагає активного впровадження інструментів стратегічного управління не тільки в основну діяльність промислових підприємств, а також в управління соціальною сферою. Розробка загальнокорпоративної стратегії потребує одночасної розробки соціальних стратегій, які врахують усі аспекти в роботі з персоналом та нейтралізують негативні наслідки впливу зовнішнього та внутрішнього середовища [1].

Результати дослідження. Слід зазначити, що керівники промислових підприємств недооцінюють практичну значущість стратегічного управління соціальною підсистемою господарюючих суб'єктів, а недостатня розробка та ігнорування методологічних аспектів цього процесу призводить до того, що ухвалені рішення щодо розвитку соціальної сфери спираються на методи аналогії й інтуїції і не завжди науково обґрунтовані. Інтуїтивні рішення, що приймаються керівниками, базуються на суб'єктивному уявленні про соціальні проблеми і власні відчуття того, що їх вибір єдино правильний [7].

Особливо значущі відмінності за групами керівників різного рівня управління. Так, майже половина менеджерів вищого рівня вважають найбільш важливим для персоналу надання додаткової премії, тоді як для лінійних керівників цих же підприємств такий чинник є менш значущим [10].

Слід зазначити, що більшість керівників промислових підприємств України ігнорують процес розробки стратегічних орієнтирів розвитку соціальної сфери підприємств, пояснюючи це відсутністю актуальності, браком часу і фінансових ресурсів. Соціальна діяльність у них в основному будується на оперативній оцінці існуючого стану справ і короткострокових цілях і завданнях, не передбачаючи стратегічного аналізу і проведення перспективних змін у зовнішньому і внутрішньому соціальному середовищі підприємства [5].

Зовнішні соціальні програми промислових підприємств у цей час орієнтовані більшою мірою на безсистемну взаємодію зі стратегічними суб'єктами та реагуванням на події у соціальній сфері, що вже фактично відбулися.

Разом із тим разові акції не можуть усунути причин виникнення соціальних проблем. Необхідне стратегічне управління соціальною сферою, яке формує поведінку, що дозволяє передбачати майбутні зміни і аналізувати можливості зростання соціального потенціалу [6].

Такий стан справ можливо пояснити традиційним підходом до розвитку соціальної сфери. І хоча за умов командної економіки, пріоритетом завжди було основне виробництво та виконання відповідних планів, все ж таки всебічно створювалися умови для розвитку та забезпечення соціальних питань на підприємствах. Це простежувалось

і в створенні багатьох об'єктів соціальної сфери, зокрема відомчі будинки побуту, дошкільні заклади, медичне забезпечення, відпочинок. І саме з початком кризових явищ на промислових підприємствах ці питання постраждали у першу чергу. А з розвитком процесів реструктуризації та приватизації тільки прискорила негативна динаміка за нападу соціальної сфери.

Оскільки соціальна стратегія може реалізовуватися як у внутрішньому, так і в зовнішньому середовищі підприємства, нами виділено два її основні види:

- а) внутрішня, спрямована на розвиток соціальної сфери самого підприємства;
- б) зовнішня, така, що визначає організаційну поведінку фірми щодо її оточення [7].

На основі дослідження різних аспектів стратегічного управління соціальною сферою промислових підприємств було запропоновано алгоритм формування і реалізації соціальної стратегії, який складається з певної послідовності взаємозв'язаних етапів (рис. 1).



Рис. 1 Алгоритм процесу формування і реалізації соціальної стратегії промислового підприємства (розроблено автором)

Запропонований алгоритм передбачає визначення стану стратегічного управління на підприємстві. Для цього використовується традиційний стратегічний аналіз діяльності.

Наступним кроком є діагностика діяльності підприємства за двома основними блоками:

- загальної фінансово-господарської діяльності;
- стану соціальної сфери підприємства.

Принциповим у запропонованому алгоритмі є аналіз господарської діяльності окремих підрозділів основного та допоміжного виробництва та, відповідно, аналіз кадрової політики підприємства, що в підсумку дозволить визначити стратегічні орієнтири розвитку як основної діяльності підприємства, так і соціальної сфери. Слід зазначити, що зазначені етапи, вирішують головне завдання – розробку корпоративної стратегії підприємства та відповідної соціальної стратегії, яка гармонічно доповнює стратегічну діяльність підприємства та сприяє досягненню загальних цілей.

Забезпечення розвитку соціальної стратегії та її успішна інтеграція у корпоративну стратегію потребують впровадження адекватних організаційно-економічних заходів, які дозволять максимально використати можливості підприємства для використання наявних трудових ресурсів, розкриття їх потенціалу та створення позитивного мікроклімату, що в підсумку призведе до підвищення продуктивності праці та значного покращання результатів фінансово-господарської діяльності [9].

Висновки. Таким чином, реалізація запропонованих у статті рекомендацій створює передумови для того, щоб підвищити стабільність персоналу і рівень прихильності працівників промислової організації, обумовлені зростанням задоволеності працею і якістю трудового життя; знизити плінність кадрів і забезпечити зростання продуктивності праці за рахунок активізації внутрішнього соціального потенціалу; в цілому, дозволить керівництву промислових українських підприємств перейти від ситуативного реагування на проблеми, що виникають в роботі з персоналом, зокрема страйки, до системної роботи, шляхом моніторингу стану в роботі з персоналом, прогнозуванні необхідної кількості персоналу, відповідної якості, створення організаційної культури та забезпечення ритмічної та стабільної господарської діяльності в умовах жорстокої конкурентної боротьби.

Список використаних джерел

1. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф; [пер. с англ., научн. ред. Л.И. Евенко]. – М.: Экономика, 1999. – 473 с.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – М., 2002. – 297 с.
3. Дубінський С.В. Сучасні управлінські інструменти як запорука інвестиційно-інноваційного розвитку машинобудівних підприємств України / С.В. Дубінський // Міжнародна науково-практична конференція «Менеджмент і логістика – перспективні напрями розвитку економіки». – К.: ГО «Київський економічний науковий центр», 2013. – С. 25–27.
4. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 304 с.
5. Крушельницька О. Менеджмент персоналу. навч. посіб. / О. Крушельницька, А. Котвицький. – К.: Знання України, 2008.
6. Карлофф Б. Деловая стратегия / Б. Карлофф; [пер. с англ.]. – М.: Экономика, 1991. – 239 с.
7. Калюгинга С.Н. Управление промышленной компанией на основе формирования социальных стратегий: теория, методология, технология реализации: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / С.Н. Калюгинга. – С., 2011. – 50 с.
8. Ситник Н. Управління персоналом: навч. посіб. / Н. Ситник. – К.: Інкос, 2009. – 450 с.
9. Управління персоналом: Л. Балабанова / Л. Балабанова, О. Сардак: [навч. посіб.] – К.: ВД. «Професіонал», 2006. – 358 с.
10. Статистичний щорічник [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua

В статье рассмотрены особенности и проблемы управления социальной сферой на промышленных предприятиях Украины. Определены факторы, наиболее влияющие на социальную сферу. Исследованы процесс развития и состояние социальной сферы на промышленных предприятиях Украины в разные периоды развития рыночной экономики страны. В частности рассмотрены причины упадка социальной сферы в период массовой реструктуризации и приватизации. Определены роль и важность стратегического управления именно в социальной сфере промышленных предприятий, а также необходимые направления совершенствования этой сферы.

Ключевые слова: социальная сфера, управление социальной сферой, стратегическое управление, стратегия.

The characteristics and problems of the social sphere managing at industrial enterprises in Ukraine have been considered in the article. The factors that mostly influence on the social sphere have been determined. The process of development and social status of industrial enterprises in different periods of the market economy development in Ukraine has been analyzed. In particular, the reasons of the social sphere decline in the mass restructuring and privatization periods have been researched. The role and importance of the strategic management in the social sphere of industrial enterprises and necessary directions of this sphere improvement have been determined.

Key words: *social sphere, social sphere management, strategic management, strategy.*

Одержано 4.03.2014.