

отражают эффективность труда, ее влияние на эффективность деятельности предприятия в целом и отдельного подразделения в частности. Необходимо подобрать показатели, которые в полной мере обеспечат инвесторам (акционерам, владельцам) возврат вложенного в предприятие капитала, а в случае децентрализации бизнеса – капитала, вложенного в отдельные структурные подразделения. Они должны комплексно отображать материальные и нематериальные эффекты деятельности предприятия, эффекты в краткосрочном и долгосрочном периодах, то есть положительные результаты для акционеров, потребителей и работников. Обеспечение предприятию привлечения дополнительного капитала требует подбора таких результирующих показателей, которые в полной мере отразят рост его рыночной стоимости как с точки зрения руководства, так и акционеров (собственников), и гармонизируют интересы этих двух групп. На подбор показателей, как и на составляющие оплаты труда, влияют выбранная стратегия и фаза цикла развития предприятия. Развитие субъектов хозяйствования, ориентированных на знания как определяющий фактор роста и конкурентных преимуществ, демонстрирует необходимость использования показателей развития человеческого капитала, наравне с финансовыми показателями.

Ключевые слова: сбалансированная система показателей, Skandia-навигатор, общий индекс возвращения, средневзвешенная стоимость капитала, свободные денежные средства, экономическая добавленная стоимость, добавленная рыночная стоимость, возврат денежных средств на инвестиции, общий индекс возвращения.

Lubov Lipych, Oleksandr Tovsteniuk, Oksana Kchilycha, Myroslava Kushnir. Development Strategy and Determinants of it. The effective strategy of the development depends on the owners and employees. So, the company needs to develop a system of determinants, which transform strategic goals into operational actions of employees. That will allow implementing the strategy which is chosen. In the case, when the variable part of the salary has a large part, it will be very important to identify indicators that reflect the efficiency of labor and how it influences to the efficiency of the enterprise. It is necessary to choose determinates that can provide investors (shareholders, owners) income from the invest capital to the company or to the specific department of the company. Furthermore, they should reflect the positive changes for shareholders, customers and employees in the short and long term in the company activity. Also, such determinates must reflect the growth of the company market value and harmonize the interests of the owners and the management of the company. The strategy of the enterprise and phase of the cycle of the enterprise have effect on the determinates of the enterprise and demand using financial indicators and human capital indicators.

Key words: balanced scorecard, Skandia Navigator, total shareholder return, weighted averaged cost of capital, free cash flow, economic value added, market value added, cash flow on ROI.

УДК 338.24.01:316

Наталія Коленда – доцент кафедри менеджменту Східно-європейський національний університет імені Лесі Українки

Теоретичні підходи до визначення сутності поняття «соціальний менеджмент»

У статті проаналізовано підходи до визначення сутності поняття «соціальний менеджмент». Зокрема, виділено два підходи до трактування поняття – теоретичний та процесний. З урахуванням цих підходів виділено основні ознаки соціального менеджменту та сформульовано авторське трактування.

Ключові слова: соціальний менеджмент, соціальне управління, управління соціальним розвитком організації, теоретичний підхід, процесний підхід.

Постановка наукової проблеми та її значення. Розвиток наукової думки сприяє формуванню понять, термінів, категорій, які характеризують нові явища чи функціональні напрями в усіх сферах суспільного життя. Із часу зародження менеджменту та формування його як науки пройшло не так багато часу. Проте цього було достатньо для формування широкого кола функціональних напрямів цієї науки. Одним із них, на нашу думку, є соціальний менеджмент.

Аналіз досліджень цієї проблеми. Дослідження джерел наукової інформації засвідчило наявність досить незначної кількості праць вітчизняних та зарубіжних учених, у яких порушувалася проблема вивчення соціального менеджменту. Серед них можна назвати Ю. Афоніна, О. Бута, О. Жобіна, І. Калінікову, З. Макашеву, Т. Надвичну, О. Панкратова, В. Сиченко, О. Федорову. Більш масштабно в науковому колі вивчалися такі поняття, як соціологія менеджменту, соціологія управління, соціальне

управління, управління соціальним розвитком організації. Проте предметне поле вивчення названих понять є дещо іншим, ніж соціального менеджменту. Також варто зазначити, що в дисертації О. Федорової, щодо комплексного вивчення особливостей формування системи соціального менеджменту підприємства упушено низку важливих аспектів, особливо стосовно трактування сутності самого поняття соціального менеджменту. Усе це зумовлює необхідність проведення додаткових досліджень соціального менеджменту.

Мета і завдання статті. Мета роботи – розгляд теоретичних аспектів вивчення соціального менеджменту та розширення бази фундаментальних знань у частині формування підходів і змістового наповнення поняття. Усе це зумовлює необхідність виконання завдань, які спрямовані на:

– вивчення підходів до трактування сутності соціального менеджменту;

– визначення основних ознак досліджуваного поняття згідно з виділеними підходами та розробка на основі цього авторського тлумачення.

Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження. Більшість науковців вважають: соціальний менеджмент – це результат управлінської революції на Заході в 60–80-ті роки ХХ ст. Розвиток соціального напрямку управління в умовах сьогодення зумовлений наявністю низки ентропійних тенденцій, які можуть впливати як на окрему особу, так і на суспільство загалом через деградацію людини як особистості, зниження рівня культури та освіти, порушення соціальних зв'язків. Водночас актуалізація вивчення соціальних аспектів управління пов'язана з тим, що метою розвитку будь-якого суспільства чи функціонування господарюючого суб'єкта є задоволення соціальних потреб громадян, зростання рівня життя населення.

Зрозуміло, що високий рівень життя населення, як результат соціального управління є одночасно механізмом забезпечення високої якості й надійності продукції, розв'язання економічних проблем. Усе це зумовлює формування соціальних пріоритетів розвитку та виділення соціального управління в окрему наукову й функціональну область.

Формування нових підходів в управлінні та їх практичне втілення зумовлює виникнення нових наукових понять, зокрема в цьому випадку – соціального менеджменту. Тому в межах цього дослідження пропонуємо зупинитися на з'ясуванні сутності та змістового наповнення цього терміна.

Ю. Афонін, О. Жабін, О. Панкратов визначають соціальний менеджмент як область управління, що формує в майбутніх спеціалістів теоретичні й практичні навички, які дають змогу ефективно впливати на соціальні процеси, створення сприятливої для людини соціальної сфери, проектувати соціальні організації, що забезпечує раціональне використання найбільш багатого та невичерпного з усіх ресурсів – людського [1, с. 6].

Саме змістове наповнення цього визначення відображає характеристику соціального менеджменту як науки, хоча першочергово сказано, що це сфера управління. Тому можна зробити висновок, що група вчених розглядає соціальний менеджмент і як науку, і як сферу управління. Тому доречно розмежувати й тлумачення поняття згідно з виділеними підходами.

Також дискусійним у цьому визначенні вважаємо твердження про невичерпність людського ресурсу як об'єкта соціального управління. Як свідчить практика, цей ресурс також є вичерпним і потребує формування раціональних підходів до його використання. Крім того, вичерпність людського ресурсу може бути як кількісною (зменшення загальної чисельності населення, працездатного та економічно активного населення), так і якісною (невідповідність рівня освіти та кваліфікації, моральне виснаження, дауншифтинг). Тому соціальний менеджмент повинен бути націлений на забезпечення ефективного й раціонального використання людських ресурсів.

Т. Надвичина розглядає соціальний менеджмент як тип і водночас функцію загального управління – особливий вид управлінської діяльності, що забезпечує виконання відповідних соціальних завдань через адекватну організаційну структуру та є свідомою, систематичною, спеціально організованою суспільною практикою, покликаною впорядкувати розвитковий перебіг його соціокультурних процесів, процедур, механізмів [2, с. 120].

Як бачимо управлінський вплив соціального менеджменту спрямований на впорядкування соціокультурних процесів, процедур і механізмів. Хоча, на нашу думку, його потрібно обмежувати виключно соціальними процесами або охоплювати набагато ширше, ніж лише соціальні й культурні.

О. А. Бут розглядає соціальний менеджмент як розділ менеджменту, предметом якого є процеси, що відображають мотивації людської поведінки, соціальні відносини та їх закономірності, аналіз соціальних

наслідків економічних та інших рішень, прийнятих на різних рівнях управління персоналом й іншими областями, пов'язаними з діяльністю організації [3, с. 23].

Узагальнюючи, можна визначити, що предметом соціального менеджменту, згідно з вищевказаним визначенням, є мотивація працівників, соціальні відносини та соціальні наслідки окремих рішень і діяльності загалом. Можна було б погодитися з таким підходом, який відображає практично три етапи управління:

- на першому обирають інструменти та методи соціального впливу. Хоча варто було б не обмежуватися тільки одним інструментом впливу – мотивацією, а розширити їх коло;
- на другому формуються соціальні відносини як проміжний результат соціального управління;
- на третьому оцінюються соціальні наслідки діяльності як загальний результат соціального управління.

Також О. Бут предметом соціального менеджменту визначає відносини в суспільстві, соціальні процеси та їх закономірності, об'єктами соціального менеджменту – соціальні явища, відносини, поведінку й діяльність людей у соціальній сфері. Практичне втілення засад соціального менеджменту реалізується через розробку та реалізацію соціальної політики, а результатом є розв'язання проблеми соціальної справедливості.

Відштовхуючись від такого визначення об'єкта й предмета управління, можна зробити висновок, що в цьому випадку йдеться про соціальний менеджмент чи процес соціального управління на макрорівні. При цьому науковці зазначають, що соціальний менеджмент тісно пов'язаний з управлінням соціальним розвитком організації.

Управління соціальним розвитком організації – це специфічний вид менеджменту, що має свій об'єкт, методи, форми вироблення та реалізації управлінських рішень; сукупність способів, прийомів, процедур, що дають змогу розв'язувати соціальні проблеми на основі знання закономірностей протікання соціальних процесів [4].

За своїм призначенням управління соціальним розвитком організації орієнтується виключно на людей, на створення для працівників організації гідних умов праці та побуту, тоді як рекомендації соціального менеджменту спрямовані на розвиток у персоналу позитивних результатів поведінки.

Дискусійним вважаємо положення, що об'єктом регулювання соціального менеджменту визначають виключно соціальні процеси. На нашу думку, соціальний менеджмент забезпечує регулювання й інших процесів, які відбуваються на підприємстві. Поряд із тим погоджуємося з думкою науковця щодо спрямованості соціального менеджменту – розвиток персоналу з метою отримання позитивних результатів його діяльності.

О. Федорова поняття «соціальний менеджмент» розглядає як управління соціальними процесами на підприємстві за допомогою соціальних механізмів, соціальної політики, що відображає мотивації людської поведінки, соціальні відносини, їх закономірності, аналіз соціальних наслідків, економічних, соціально-відповідальних рішень, що приймаються на різних рівнях управління соціальними ресурсами [5, с. 125].

У цьому тлумаченні чітко визначено об'єкт управлінського впливу – соціальні процеси, та інструменти його здійснення – соціальні механізми й соціальна політика.

З. Макашева та І. Калінікова розглядають соціальний менеджмент як розділ менеджменту й галузь управління, що дає змогу ефективно впливати на соціальні процеси, створення сприятливого для людини соціального середовища, проєктування соціальних організацій задля забезпечення раціонального використання людського ресурсу [6].

Як процес управління соціальний менеджмент розглядають як цілеспрямований вплив соціального суб'єкта на власну суспільну, колективну й групову життєдіяльність, що відбувається як безпосередньо (у формах самоуправління), так і через спеціально створені інститути (державу, партії, суспільні об'єднання, кооперативи, підприємства, союзи).

В. В. Сиченко трактує соціальний менеджмент як елемент складної системи управління економікою підприємства, покликаний забезпечити ефективність процесу виробництва за допомогою розв'язання соціальних проблем, що виникають у ході виробничих процесів підприємства [7].

Певне коло науковців розглядає соціальний менеджмент як один з елементів складної системи управління економікою держави, мета якого – забезпечення ефективного розвитку економіки, оскільки в

процесі виробництва (на підприємстві) поряд із діяльністю, спрямованою на досягнення визначених економічних результатів, постійно розв'язуються соціальні проблеми [8].

Складність цього трактування полягає в тому, що через упровадження засад соціального менеджменту на рівні підприємства вирішуються, насамперед, питання економічного розвитку, урешті, це покращує економічну ситуацію в країні. Певна раціональність присутня в цьому, оскільки задоволення соціальних потреб населення передбачає забезпечення відповідного життєвого рівня, випуск якісної та безпечної продукції, підвищення соціальних стандартів життя, що тим чи іншим чином все-таки пов'язано з економічним станом держави. І соціальний менеджмент можна розглядати і як елемент системи управління економікою країни. Проте сумнівно те, що першочерговою метою соціального менеджменту є саме забезпечення ефективного розвитку економіки.

Г. Щокін розглядає соціальний менеджмент як процес управління соціальними процесами, який являє собою один із видів управління, функція якого полягає в забезпеченні реалізації потреб розвитку суспільства і його підсистем. При цьому зміст соціального управління полягає у формуванні критеріїв та показників соціального розвитку об'єкта, виявленні соціальних проблем, що в них виникають, розробці й використанні методів їх розв'язання, досягненні прогнозних станів і параметрів соціальних відносин та процесів [9, с. 256].

На нашу думку, у цьому тлумаченні варто було б конкретизувати види потреб, на задоволення яких націлене управління соціальними процесами. Хоча зрозуміло, що науковець дотримується процесного підходу під час визначення сутності соціального менеджменту.

Колектив науковців із Саратовського державного технічного університету вважає, що зі складної системи соціальних проблем і зв'язків, що стосуються управління, соціальний менеджмент розглядає лише ті, які стосуються безпосередньо управління виробництвом, і крізь призму зайнятих у ньому соціальних груп. При цьому об'єкт соціального менеджменту – це соціальний механізм управління не всією економікою, а лише – виробництвом [10, с. 20].

Уважаємо таке обмеження сфери управлінського впливу невиправданим, оскільки соціальний менеджмент охоплює значно ширші межі, а не лише виробництво.

Отже, можна узагальнити, що соціальний менеджмент розглядають згідно з двома підходами:

1. Теоретичним, де вивчають соціальний менеджмент:
 - як окрему науку;
 - як окрему складову частину чи як напрям менеджменту;
 - ототожнюючи із соціальним управлінням.
2. Процесного, згідно з яким соціальний менеджмент розглядають:
 - як окремий вид управлінської діяльності як на макро-, так і на мікрорівні;
 - як функцію управління;
 - як складник загального управлінського процесу.

Узагальнення підходів науковців до трактування поняття соціального менеджменту дає змогу сформулювати авторське тлумачення.

Тому під соціальним менеджментом пропонуємо розуміти науку, предмет дослідження якої – процес управління формуванням, розвитком та ефективним використанням соціальних систем на різних рівнях управління. Зокрема, на макрорівні це може бути суспільство загалом, населення окремих територіальних одиниць, демографічні групи, соціальні утворення тощо. На мікрорівні – це персонал підприємств, установ, організацій; формальні та неформальні групи; окремі працівники.

Як складову частину управлінської діяльності соціальний менеджмент пропонуємо трактувати як вид управлінської діяльності, спрямованої на забезпечення ефективного використання трудового потенціалу, розвиток персоналу й максимально можливе задоволення потреб працівників за допомогою побудови та реалізації дієвої соціальної й кадрової політики на підприємстві, спрямованої на регулювання соціальних процесів та отримання відповідного соціального й економічного ефекту.

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Отже, на основі проведеного дослідження джерел наукової літератури прийшли до висновку, що трактування поняття «соціальний менеджмент» є досить різноманітним. Потрібно зауважити, що трактування є кардинально різними, оскільки одні науковці дотримуються думки, що сферою впливу соціального менеджменту є соціальна, а інші – економічна. Також у ході дослідження визначено, що вченими не сформовано підходів до трактування сутності поняття «соціальний менеджмент». Тому, використовуючи низку загальнонаукових і спеціальних методів

наукового дослідження, виділено два підходи – теоретичний та процесний. На основі систематизації й узагальнення основних ознак досліджуваного поняття сформульовано авторське визначення, яке, на відміну від існуючих у межах певного підходу, ураховує всі аспекти трактування поняття.

Проте розглянуто не всі аспекти соціального менеджменту, що зумовлює необхідність подальших досліджень. Зокрема, доцільно чітко визначити та відокремити межі вивчення й застосування таких понять, як соціальний менеджмент, соціологія менеджменту, соціологія управління, управління соціальним розвитком організації.

Джерела та література

1. Афонин Ю. А. Социальный менеджмент : учебник / Ю. А. Афонин, А. П. Жабин, А. С. Панкратов. – М. : Изд-во МГУ, 2004. – 320 с.
2. Надвичина Т. Соціальний менеджмент: перспектива технологізації / Т. Надвичина // Психологія і суспільства. – 2011. – №1. – С. 114–121.
3. Бут О. А. Социальный менеджмент : учеб. пособие / О. А. Бут. – Томск : кафедра ТУ, ТУСУР, 2012. – 177 с.
4. Соціологія праці : підручник / За ред. Н. І. Дряхлова, А. І. Кравченко, В. В. Щербини. – М. : МГУ, 1993.
5. Федорова Е. В. Социальный менеджмент на предприятии: сущность и особенности / Е. В. Федорова // Економіка. Менеджмент. Підприємництво : зб. наук. пр. Східноукр.о нац. ун-ту ім. Володимира Даля. – Вип. 16. – Луганськ : СНУ ім. В. Даля, 2006. – С. 124–126.
6. Макашева З. М. Социальный менеджмент : учеб. для вузов / З. М. Макашева, И. О. Калиникова. – М. : [б. и.], 2002.
7. Сиченко В. В. Соціальний менеджмент як елемент системи управління підприємством [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/6_pni_2012/economics/6_102468.doc.htm
8. Понятие социального менеджмента [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://uclg.ru/education/management/sotsialnyiy_menedjment/lecture_ponyatie_sotsialnogo_menedjmenta.html
9. Щёкин Г. В. Социальная теория и кадровая политика : монография / Г. В. Щёкин. – Киев : МАУП, 2000. – 576 с.
10. Социальный менеджмент : учеб. пособие / Д. В. Зайцев, Г. Г. Карпова, Г. В. Лобачева и др.; под ред. П. Романова, Е. Ярской-Смирновой. – Саратов : Саратовский гос. техн. ун-т, Центр соц. политики и гендерных исслед., 2008. – 276 с.

Наталья Коленда. Теоретические подходы к определению сущности понятия «социальный менеджмент». В статье на основе проведенного исследования источников научной литературы пришли к выводу, что определение понятия «социальный менеджмент» является достаточно разнообразным. Стоит заметить, что трактовки являются кардинально разными, поскольку одни ученые придерживаются мысли, что сферой влияния социального менеджмента есть социальная, а другие – экономическая. Также в ходе исследования определено, что учеными не сформировано подходов к трактовке сущности понятия «социальный менеджмент». Поэтому, используя ряд общенаучных и специальных методов научного исследования, были выделены два подхода – теоретический и процессный. На основе систематизации и обобщения основных признаков исследуемого понятия сформулировано авторское определение, которое, в отличие от существующих в пределах определенного подхода, учитывает все аспекты трактовки.

Ключевые слова: социальный менеджмент, социальное управление, управление социальным развитием организации, теоретический подход, процессный подход.

Nataliia Kolenda. The Theoretical Approaches to Defining the Essence of the Notion of «Social Management». Thus, based on the study of sources of scientific literature concluded that the interpretation of the term «social management» is quite diverse. It should be noted that the interpretation is radically different, as some scientists believe that the sphere of influence of social management is a social and others – economic. Also during the investigation it was determined that the scientists have not formed approaches to the interpretation of the essence of the concept of «social management». Therefore, using a number of general scientific and special methods of research, was allocated two approaches: theoretical and processes. Based on generalization and systematization main features of the investigated concept formulated by the author's definition, which, unlike existing in a particular approach that takes into account all aspects of the interpretation of the concept.

Key words: social management, social management, management of social development of organization, theoretical approach, process approach.