

ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ

УДК316.658.15

Г.М. Захарчин

Національний університет “Львівська політехніка”,
кафедра менеджменту організацій

СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ОБ’ЄКТИВНА НЕОБХІДНІСТЬ І СУТЬ

Ó Захарчин Г.М., 2008

Висвітлено необхідність формування соціально-орієнтованого менеджменту в умовах трансформації економіки України. Охарактеризовано основні чинники, що спонукають до переорієнтування системи менеджменту на соціальні аспекти. Розглянуто принципи соціальної відповідальності як важливого складника соціально-орієнтованого менеджменту і роль організаційної культури в становленні соціального менеджменту.

Ключові слова: соціально-орієнтований менеджмент, соціальна відповідальність, соціальні технології, соціальне партнерство, організаційна культура.

The necessity of forming of the socially oriented management is reflected in the conditions of transformation of economy of Ukraine. Basic factors which induce to reconstruct orientation the management systems on social aspects are described. Principles of social responsibility are considered as an important component of the socially oriented management and role of organizational culture in becoming of social management.

Keywords: socially oriented management, social responsibility, social technologies, social partnership, organizational culture.

Постановка проблеми

В умовах трансформації економіки важливими є не тільки адаптаційні процеси, пристосування до мінливих ринкових умов, але й технологія оновлення усієї соціально-економічної системи та її складових елементів. Вкрай нагальним є реформування і модернізація системи менеджменту, її відповідність сучасним вимогам часу, оскільки ринковій економіці необхідні нові технології управління, які сприятимуть ефективній діяльності усіх суб’єктів господарювання. Подолати кризові явища можна завдяки кардинальній зміні системи управління, її переходу на нову якість і соціальні стандарти.

У межах зазначеної проблематики ведуться наукові пошуки важливих аспектів соціального менеджменту, зокрема: зміст інноваційного антикризового управління, мотиваційні можливості соціального управління, організаційної культури, соціальної відповідальності тощо. Результати цих пошуків поки що повністю концептуально не осмислені і не мають цілісної системи. Багато питань у сфері соціально-орієнтованого менеджменту мають дискусійний характер і вимагають глибокого теоретичного опрацювання.

Отже, відсутність цілісної концепції соціального менеджменту, його актуальність та інноваційність змісту, а також велика практична цінність (потреба) в умовах кризового соціально-економічного розвитку суспільства диктують необхідність наукового дослідження проблем соціально-орієнтованого менеджменту.

Аналіз останніх досліджень і результатів

У житті сучасного суспільства питання соціального характеру набувають особливої ваги. Вони усе частіше стають предметом наукових дискусій, теоретичних досліджень і практичних рекомендацій. Теоретичні та практичні проблеми сучасного менеджменту та його роль у вирішенні соціальних питань суспільства чи окремого колективу активно досліджуються українськими і зарубіжними вченими, серед яких можна виділити насамперед праці П. Друкера, А. Гальчинського, М. Кастельса, Кофі А. Аннана, О.В. Скрипника, А. Чухна та багатьох інших. Серед наукових праць варто окремо виділити ті наукові доробки, в яких ґрунтовно висвітлюються окремі питання соціально-орієнтованого менеджменту, зокрема, соціальної відповідальності, яку багато авторів розглядає як чинник ефективного менеджменту [2; 4], або як складову соціальної політики України загалом [5; 6]. Теоретичні засади соціального менеджменту доволі повно і змістовно описані в [7], в якому вдало конкретизовано аспекти впровадження соціальних технологій для вирішення важливих проблем соціального менеджменту. Однак, незважаючи на таке представництво наукових досліджень, поки що не було зроблено спроби дати цілісну концепцію соціально-орієнтованого менеджменту, обґрунтувати неминучість його появи і розвитку та показати місце в еволюційному циклі наукових теорій менеджменту. Крім того, в наукових колах питання взаємозв'язку соціально-орієнтованого менеджменту із соціальною відповідальністю та організаційною культурою не розглядалися. Висвітлює це питання якраз ця робота.

Постановка цілей

Враховуючи постановку проблеми, метою роботи є обґрунтування необхідності появи соціально-орієнтованого менеджменту в умовах трансформації економіки України і висвітлення його змісту через складові: соціальну відповідальність і організаційну культуру. На фоні загальної мети вимальовуються конкретні цілі – завдання, до яких відносимо: висвітлення чинників – викликів, які спонукають до впровадження соціального менеджменту в практичну діяльність вітчизняних підприємств; визначення сутності соціальної відповідальності та з'ясування її місця й ролі в системі соціально-орієнтованого менеджменту; обґрунтування важливості впровадження концепції соціального партнерства і організаційної культури у контексті розвитку людського потенціалу.

Виклад основного матеріалу

Соціально-орієнтований менеджмент є логічним продовженням еволюційних змін в наукових теоріях менеджменту, які стали віддзеркаленням змін в економіці і усій системі соціально-економічних відносин. Витоки соціально-орієнтованого менеджменту сягають 50-х років минулого століття, в часи популярності школи людських відносин, завданням якої було вивчення впливу соціальних і психологічних особливостей малих неформальних груп на результативність роботи організації та зосередженість на способах і методах налагодження міжособистісних відносин в колективі. Напрямок цієї школи у кінці 80–90-х років ХХ століття доповнили нові підходи в менеджменті, які ґрунтувалися на теорії змін і адаптації організації і в межах яких розроблялися методи управління організаційними змінами, культура організації, лідерство, що спрямовувалися на максимальне використання потенціалу організації.

Основними чинниками, які сьогодні стимулюють розвиток соціально-орієнтованого менеджменту, є:

- нові виклики ХХІ століття – управління знаннями, носіями яких є людина, соціальна особистість;
- економічні методи управління самі по собі уже не дають очікуваних результатів і тому їх потрібно доповнювати соціальними методами;
- зміщення акцентів з матеріально-речових елементів діяльності (фізичний капітал) до нематеріальних (інтелект, знання, психологічна стійкість і адаптивність);
- зближення сфери технології, організації виробництва та сфери наук про людину, яка розпочалася у 90-х роках ХХ століття;

- зростання вагомості людського чинника в потенціалі будь-якої організації;
- прискорення гуманізації суспільного життя, яка витісняє на другий план чисто технічні і виробничо-технологічні фактори;
- інтелектуалізація праці й інформатизація суспільства, що мають своїм наслідком запит на інтелектуальних працівників, які послуговуються духовним інструментарієм;
- загальнопланетарні фактори – посилюються процеси соціальної інтеграції і дифузії цивілізацій, суспільних і культурних систем, що розширює можливості використання соціальних технологій.

Отже, соціально-орієнтований менеджмент історично обумовлений як розвитком теорії й практики менеджменту, так і духовно-моральними факторами.

В основу соціально-орієнтованого менеджменту закладено філософію управління, що досліджує процес формування соціально-технологічної культури кожного працівника, для того, щоб досягнути гармонійних відносин в колективі і якнайкраще використати людський потенціал.

Виділимо головні принципи соціально-орієнтованого менеджменту: суворота гуманістична орієнтація; корпоративне співтовариство; толерантність; співробітництво; висока відкритість; свобода; динамізм; відповідальність.

Одним з найважливіших принципів соціально-орієнтованого менеджменту є принцип відповідальності, а умовою його реалізації – розвиток організаційної культури підприємства.

Відповідальність поділяється на юридичну і соціальну. Юридична відповідальність трактується як настання негативних економічних наслідків для суб'єкта господарювання в результаті невиконання взятих зобов'язань безпосередньо шляхом застосування до них передбачених законом санкцій економічного характеру. Юридична відповідальність залежить від характеру настання несприятливих економічних наслідків і буває таких видів: цивільно-правова, адміністративна, дисциплінарна, кримінальна. Особливістю юридичної відповідальності є те, що вона має достатню правову базу і добре врегульована законодавчими актами. Отже, проблем у цьому плані немає, є проблеми у бажанні, а, часом, і в реальних можливостях суб'єктів господарювання виконувати свої зобов'язання, а це вже аспект волі, тобто соціально-етичного характеру. Оскільки фактор домінанти соціальних технологій зумовлює посилення соціальної сфери в житті суспільства, то це неминуче вимагає зміни підходів в системі менеджменту в напрямку розвитку принципів соціальної відповідальності підприємства.

Соціальна відповідальність – це дії організації, спрямовані на забезпечення благоустрою суспільства, що ґрунтується на добровільних засадах, а не на вимогах законодавчих актів. Отже, не маючи належного правового врегулювання, соціальна відповідальність є категорією, насамперед якісно-моральною, а її дотримання є доволі проблематичним і не завжди сприймається суб'єктами господарювання як обов'язок.

Соціальна відповідальність суб'єктів господарювання формується відповідно до політичних, релігійних, культурних пріоритетів, які панують у суспільстві на певний момент часу. Сьогодні основними соціальними пріоритетами для сучасних підприємств мають стати: впевненість у корисності своєї праці як для себе, так і для суспільства; віра в чесний бізнес; ставлення до підприємницької діяльності як до мистецтва; прагнення до чесної праці з партнерами і конкурентами; прагнення до інновацій; декларування гуманістичних цінностей в ринковому середовищі; добра воля на чесне підприємництво.

Соціальна відповідальність багатовекторна і багатоаспектна, вона проявляється на різних рівнях відносин підприємства: внутрішньому, у взаємовідносинах із персоналом підприємства і зовнішньому – у взаємовідносинах з суспільством. Отже, в соціально-орієнтованому менеджменті виникає ще одна проблема – формування соціальних стандартів і розвиток відносин соціального партнерства. Ця проблема носить загальнодержавний характер і буде успішно вирішуватись тільки за умови, що соціальна відповідальність стане важливою складовою соціальної політики України, і тільки після цього вона зможе опуститись на рівень підприємств.

Система соціальної відповідальності в Україні перебуває в зародковому стані, вона тільки створюється, тому існує ще низка проблем, пов'язаних із формуванням повноцінного механізму реалізації соціальної відповідальності, який включає як саму процедуру її функціонування, так і систему санкцій, тобто регуляторний інструментарій та розвиток соціального планування як обов'язкової умови соціально-орієнтованого менеджменту.

Для підвищення соціальної відповідальності необхідно розробити етичний кодекс, який має ґрунтуватися на етичних нормах і правилах поведінки, враховуючи чесне ставлення до своїх обов'язків і порядність у відносинах бізнесу. Завдяки цьому соціальна відповідальність перейде в площину соціально-етичної відповідальності, яка стане запорукою формування духовної економіки.

Духовна економіка як мудре і благородне прагнення до прогресу є новою філософією бізнесу третього тисячоліття, фундаментом якого стане організаційна культура, що розглядається як тонкоплановий інструмент у системі сучасного менеджменту.

Трансформаційні процеси в економіці приводять до того, що роль технологічних факторів поступово відходить на другий план, розвиток підприємства відбувається завдяки культурологічним чинникам. Як свідчить світова практика, усі успішні підприємства, що функціонують на ринку, мають високий рівень культури, який формується внаслідок продуманих зусиль, спрямованих на розвиток духу організації та її цілісність. Сукупність інтересів, потреб, цільових установок, традицій, які існують у просторі економічної організації, «просіюючись» через людське середовище, утворюють феномен організаційної культури.

Організаційна культура відображає не тільки цінності, норми і переконання, прийняті в конкретній організації, але й систему відносин у горизонтальному та вертикальному перерізах. Організаційна культура формує дух лідерства й беззаперечно налаштовує на успіх. Визначаючи моделі мислення в організації, організаційна культура стає спеціальним управлінським інструментом.

Організаційна культура формує правила взаємовідносин із партнерами на основі не юридичної, а моральної відповідальності перед ними, отже, вона є невід'ємною складовою соціально-етичного менеджменту.

Виділимо головні аспекти організаційної культури як інструментарію управління. До них належать: відношення до ризику, поєднання індивідуалізму й колективізму, цілеспрямованість, ступінь координування, контроль, мотиваційна філософія, ставлення до конфліктів і критики, характер комунікацій.

Управлінський вплив організаційної культури простежується також через: організаційну практику, організаційну структуру, організаційну поведінку, організаційні процеси, темпи розвитку організації тощо. Організаційна культура є стимулятором до економічного успіху, який визначається багатьма параметрами, зокрема: здатністю підприємства нарощувати свій ресурсний потенціал, своєчасно здійснювати технологічні прориви, забезпечувати сприйняття інноваційних викликів часу, сприяти гармонізації у взаємовідносинах персоналу підприємства. Поряд із економічними показниками рівень організаційної культури може виступати критерієм оцінки перспективності підприємства. Культура визначає місію і стратегію, а потенціал її розвитку може обмежувати або зміцнювати інноваційний потенціал підприємства загалом.

У реалізації організаційної культури як ефективного інструменту менеджменту допомагають її функції: змістовна, оптимізуюча, системоутворювальна, мотиваційна, які одночасно впливають на структуру підприємства, процес та поведінку персоналу і віддзеркалюють інноваційну динаміку в системі менеджменту.

Розширення сфери використання соціальних технологій і формування соціально-орієнтованого менеджменту виносить на повістку дня необхідність вирішення додаткових проблем – підготовку нових управлінців соціальних менеджерів, наділених не тільки спеціальними знаннями в сфері теорії соціальних технологій, але й особливою культурою і науковим баченням соціально-економічної реальності. Крім того, ця система менеджменту вимагатиме зміни стилю, форм, методів управління і навіть організаційної структури управління, оскільки її доведеться підсилити відділами соціально-психологічного спрямування.

Соціально-орієнтований менеджмент ґрунтується на соціальних технологіях, призначених для прийняття управлінських рішень соціального характеру, підвищення ефективності організаційного проектування, підбору, навчання кадрів і розвитку персоналу (формування ефективної кадрової політики), зняття соціальної напруги в колективі.

Тільки синтез відповідальності й організаційної культури зможуть привести до еволюції форм економічних відносин і швидкого економічного зростання України.

Висновки та перспективи подальших досліджень

В умовах викликів ХХІ ст. особливо актуальною стає система менеджменту, зорієнтована на людський потенціал, носієм якого є соціально-активна особистість. Головною умовою соціально-орієнтованого менеджменту є зміна акцентів в економічній політиці підприємства і домінування загальносуспільного інтересу над корпоративним. Соціально-орієнтований менеджмент ґрунтується на принципі відповідальності та вимагає високого рівня організаційної культури, яка водночас є його стимулятором.

Подальші дослідження необхідно продовжувати в напрямку розроблення теоретичних і методологічних положень щодо напрямів і способів реалізації соціальної відповідальності в контексті соціального менеджменту та поглибленого вивчення впливу організаційної культури як тонкопланового інструменту управління на ефективність діяльності організації.

1. Богатырев М. *Организационная культура предприятия // Проблемы теории и практики управления.* – 2005. – №1. – С.105–111. 2. Гавкалова Н.П. *Теоретико-методологічні аспекти формування соціально-економічної системи ефективного менеджменту персоналу підприємства // Проблеми науки / Міжгалузевий науково-практичний журнал.* – 2007. – №4. – С.13. 3. Вороніна М.С. *Управління економічними та соціальними процесами підприємства: Монографія.* – Харків: Вид-во ХДЕУ. – 2002. – 432 с. 4. Лебедев І.В. *Соціальна відповідальність бізнесу як чинник ефективного менеджменту // Вісник соціально-економічних досліджень.* – 2007. – Вип. 27. – С. 197–203. 5. Мельник С.В. *Соціальна відповідальність бізнесу як складова соціальної політики України // Економіка та держава.* – 2007. – №5. – С.71–73. 6. Осецький В.Л., Марченко В.М. *Соціальна відповідальність корпорацій України як фактор забезпечення їхньої конкурентоспроможності // Економіка та держава.* – 2007. – №1. – С.9–12. 7. Сурмин Ю.П., Туленков Н.В. *Теория социальных технологий: Учеб. пособие.* – К.: МАУП, 2004. – 608 с.