

УДК 658

Людмила Миколаївна БАЦЕНКО,

доцент Сумського національного аграрного університету, кандидат економічних наук, доцент

Олег Валерійович ДІДЕНКО,

здобувач вищої освіти Сумського національного аграрного університету, спеціальність «Менеджмент організації та адміністрування»

СУТНІСТЬ І УМОВИ ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

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 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 та надійності продукції, розв'язання економічних проблем. Механізм соціального управління є сукупністю цілей, принципів і методів, взаємодія яких забезпечує ефективне функціонування соціальної системи (1, с. 45).

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 (2, с. 53).

Реалії сьогодення вказують на те, що соціальний менеджмент як особливий вид людської діяльності виникає з потреби організації спільної діяльності людей та породжується, з одного боку, поділом праці, з іншого соціально-історичними умовами розвитку конкретного суспільства. Відтак, дослідження у галузі соціального менеджменту актуалізуються нагальною потребою соціальної практики у формуванні нової концепції управлінської діяльності в умовах, коли відбуваються видозміни чисто виконавчих функцій, зростає значення методів та прийомів моделювання наукового прогнозу управління.

Зазначимо, що основні положення досліджуваної проблематики були закладені як вітчизняними, так і зарубіжними вченими: О. В. Безпальком, В. П. Бехом, Р. Х. Вайнолою, М. Д. Виноградським, Ф. І. Йохном, О. Г. Карпенко, А. Й. Капською, М. П. Лукашевичем, Т. Л. Надвиничною, М. В. Туленковою та інші (3, с. 3).

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 та кадрової політики на підприємстві, спрямованої на регулювання соціальних процесів і отримання відповідного соціального й економічного ефекту.

Отже, соціальний менеджмент являється цілою системою (поєднанням теорії та практики) управління складними соціальними процесами, має часові параметри, свої пропорції, кількісні та якісні критерії гармонізації систем.

Зважаючи на те, що будь-яке управління, а особливо соціальний менеджмент, передбачає залучення та використання не лише матеріальних, а й людських ресурсів, оцінити його ефективність значно важче, ніж ефективність виробництва. Визначення рівня ефективності соціального менеджменту тісно пов'язане з встановленими критеріями та оціночними показниками. Це вимальовує змістовну сторону поняття якості соціального менеджменту. При визначенні ефективності управлінської праці соціальних менеджерів варто виходити з того, що вона виражається не лише економічним, а й соціальним ефектом (4, с. 53).

При проведенні оцінювання ефективності соціального менеджменту застосовують декілька рівнів критеріїв: найвищий рівень стосується критеріїв загальної соціальної ефективності управління як найважливіші та найзагальніші (вони розкривають суспільну користь, надану людям (суспільству у цілому) у результаті роботи відповідних систем управління. Цей рівень критеріїв, із однієї сторони, пов'язаний із інтересами, цілями та потребами суспільного розвитку (місцевого, регіонального та загальнодержавного), а із іншої – дає змогу бачити (і вимірювати) ступінь (міру) задоволення відповідних потреб, досягнення намічених цілей, узгодження інтересів (5, с. 42).

Незважаючи на достатній рівень розробленості визначеної тематики, досі залишається доволі багато питань, які потребують доопрацювання. Так серед науковців досі немає єдиної думки щодо чіткого визначення змісту соціального менеджменту, не повно визначені критерії та показники його ефективності, більше того, трансформаційні зміни, які нині проходять у всіх сферах суспільної життєдіяльності, потребують обґрунтованого вибору ефективної моделі, яка б працювала у реаліях нашої держави та сприяла досягненню основної мети соціального менеджменту – забезпечення, формування і функціонування такого стану керованої системи (організації), що максимально відповідає вимогам зовнішнього середовища при найбільш ефективному та раціональному використанні ресурсів і можливостей її внутрішнього потенціалу.

Список бібліографічних посилань:

1. Бут О. А. Социальный менеджмент: учебное пособие. Томск: кафедра ТУ, ТУСУР, 2012. С. 177
2. Гарбарчук К. В., Розвиток персоналу як основа ефективної реалізації соціальної відповідальності підприємства: матеріали науково-практичної інтернет-конференції. Львів, 2018. С. 20-21
3. Горелов Д. О. Стратегія підприємства: навч.-метод. посіб. для студ. вищ. навч.закл. Харків: Вид-во ХНАДУ, 2010. С. 133
4. Майстренко О. В. Соціальні програми: поняття та структура. *сталій розвиток економіки*. – 2015. С. 44-49.
5. Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклін ФХедоурі Основи менеджменту: пер. з англ. М.: «Справа», 2013. С. 703