

**Коленда Наталія Вікторівна**

доцент кафедри прикладної статистики  
та економіки праці,  
кандидат економічних наук,  
доцент кафедри менеджменту  
Східноєвропейського національного  
університету імені Лесі Українки  
(м. Луцьк, Україна)

**Шматковська Тетяна Олександрівна**

доцент кафедри обліку і аудиту,  
кандидат економічних наук,  
доцент кафедри обліку і аудиту  
Східноєвропейського  
національного університету  
імені Лесі Українки  
(м. Луцьк, Україна)

## МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ ТА ОЦІНЮВАННЯ ДІЄВОСТІ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА В АСПЕКТІ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ

**Ключові слова:** система соціального менеджменту підприємства, дієвість, економічна дієвість, соціальна дієвість, організаційна дієвість.

**Key words:** the system of social management of the enterprise, effectiveness, economic efficiency, social efficiency, organizational effectiveness.

В умовах нестабільності вітчизняного ринку і невисокої продуктивності більшості підприємств важливого значення набуває вибір методів оцінки дієвості системи соціального менеджменту підприємства, які відповідатимуть особливостям її функціонування і змінам зовнішнього середовища. Саме цілеспрямований аналіз дієвості системи соціального менеджменту дозволяє визначити не тільки рівень досягнень підприємств, а й можливості щодо їх вдосконалення і розвитку.

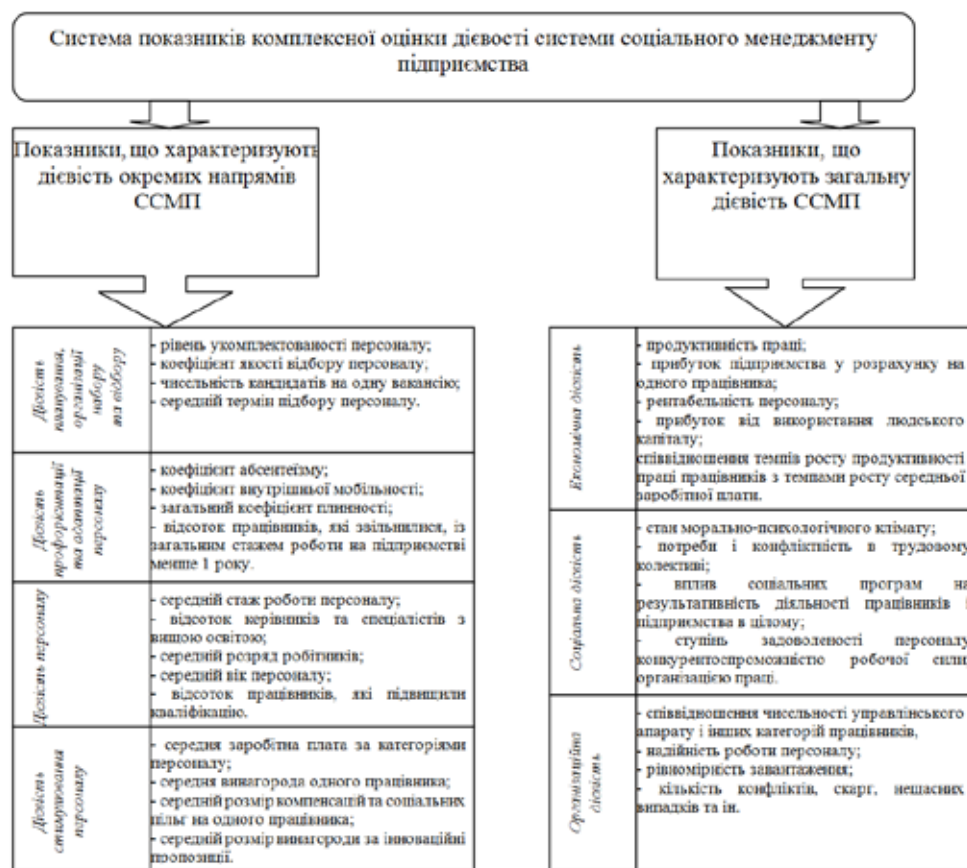
Теоретико-методологічні аспекти оцінки ефективності менеджменту досліджувались багатьма вітчизняними і зарубіжними вченими, зокрема Весніним В. Р., Завадським Й. С., Лапигінім Ю. Н., Дж. К. Лафта, Ван Дж.

Мауріком, Федуловою Л. І., Хілом В. Л. та інші [6; 7; 8]. Аналіз іх праць дозволяє зробити висновки про відсутність комплексного підходу до визначення дієвості системи соціального менеджменту.

Веснін В. Р. [1, 12] зазначає, що управлінська діяльність вважається дієвою за умови повного або часткового вирішення поставлених завдань, при оптимальному використанні наявних ресурсів.

Лапигін Ю. Н. [2, 252] вважає, що для комплексної оцінки менеджменту необхідно визначити витратну, результативну і потрібну дієвості. Витратна дієвість – це відношення витрат до результату, який було досягнуто. Результативна дієвість – відношення досягнутого результату до поставлених цілей. Потребна дієвість – відношення цілей до потреб і норм.

Федорова О. В. для оцінки дієвості системи соціального менеджменту



**Рис. 1.** Система показників комплексної оцінки дієвості системи соціального менеджменту підприємства

пропонує методику, яка базується на визначення ролі елементів (окремих робіт) в системі соціального менеджменту.

Як вагомі критерії та показники оцінки дієвості системи соціального менеджменту розглядаються кількісні та якісні показники, що пов'язані як із загальною результативністю діяльності підприємства, так і з результативністю прийняття рішень. Так, Єгоршин А. П. відзначає низку показників, що відображають соціальну ефективність праці. До найбільш вагомих показників він відносить такі, як середня заробітна плата, рівень трудової дисципліни, плінність персоналу, втрати робочого часу [3, 320]. Шекшня С. В. пропонує проводити оцінку дієвості системи соціального менеджменту за допомогою визначення таких показників, як продуктивність праці, втрати на робочу силу, структура та динаміка персоналу [4, 334]. На існування щільного взаємозв'язку показників економічної та соціальної ефективності управління вказує Кібанов А. Я. [5, 432].

Отже, узагальнення наукових досліджень, дозволяє зробити висновок, що оцінка дієвості системи соціального менеджменту підприємства полягає у визначенні: економічної дієвості за рахунок кращого використання трудового потенціалу; соціальної дієвості шляхом задоволення потреб і інтересів працівників підприємства, організації і мотивації праці; організаційної дієвості через цілісність і організаційну оформленість підприємства. Загальну оцінку рекомендуємо проводити шляхом визначення показників, які характеризують дієвість окремих напрямів та загальну дієвість системи соціального менеджменту (рис. 1).

Таким чином, наведена методика дозволяє комплексно оцінити дієвість системи соціального менеджменту підприємства, виявити слабкі та сильні сторони, а також на основі отриманих результатів розробити можливий механізм її підвищення.

### Література:

1. Веснин В. Р. Менеджмент / В. Р. Веснин. – Москва.: ТК Велби, Проспект, 2010. – 326 с.
2. Лапыгин Ю. Н. Стратегическое развитие организации / Ю. Н. Лапыгин, Д. Ю. Лапыгин, Т. А. Лачина. – Москва. : КНОРУС, 2005. – 281с.
3. Егоршин А. П. Методология управления трудовыми ресурсами / А. П. Егоршин, И. В. Гуськова. – Н.Новгород. : НИМБ, 2008. – 352 с.
4. Шекшня С. В. Стратегическое управление персоналом в эпоху Интернета / С. В. Шекшня, Н. Н.. Ермошкин. – Москва. : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синез», 2002. – 336 с.

5. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом / А. Я. Кибанов. – Москва. : ИНФРА-М, 2007. – 446 с.
6. Шматковська Т. О. Тенденції розвитку соціально-демографічних процесів у сільській місцевості Волині та визначення їх взаємозв'язку / Т. О. Шматковська // Статистика України. – 2007. – № 2 (37). – С. 50-56. [Електронний ресурс]. – Режим доступу з: <http://esnuir.eenu.edu.ua/handle/123456789/3033>
7. Шматковська Т. О. Соціальні умови функціонування особистих селянських господарств / Т. О. Шматковська // Економіка АПК. – 2008. – № 3 (161). – С. 145-148. [Електронний ресурс]. – Режим доступу з: <http://esnuir.eenu.edu.ua/handle/123456789/2984>
8. Шматковська Т. О. Соціально-економічні умови функціонування особистих селянських господарств / Т. О. Шматковська, С. М. Онисько // Економіка АПК. – 2009. – № 12 (182). – С. 104-109. [Електронний ресурс]. – Режим доступу з: <http://esnuir.eenu.edu.ua/handle/123456789/2979>