

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Логвін Валерій Михайлович

УДК 658.012.4

СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСІВ МАШИНОБУДІ-
ВНОГО ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ
КОГНІТИВНОГО ПІДХОДУ

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Харків – 2008

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано на кафедрі менеджменту та маркетингу Харківського національного економічного університету Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник: кандидат економічних наук, доцент
Шемаєва Людмила Григорівна,
Харківський національний економічний університет
доцент кафедри менеджменту та маркетингу

Офіційні опоненти:
доктор економічних наук, професор **Лепейко Тетяна Іванівна,**
Харківський національний економічний університет Міністерства освіти
і науки України, завідувач кафедри менеджменту та бізнесу;

кандидат економічних наук, доцент **Шершньова Зоя Євгеніївна,**
Київський національний економічний університет Міністерства освіти і
науки України, заступник завідувача кафедри менеджменту.

Захист відбудеться “20” листопада 2008 р. о 13⁰⁰ на засіданні спеціалізованої вченої ради, шифр, Д 64.055.01, у Харківському національному економічному університеті за адресою: 61000, м. Харків, пр. Леніна, 9-а

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Харківського національного економічного університету за адресою: 61001, м. Харків, пров. Інженерний, 1-а

Автореферат розісланий “20” жовтня 2008 року.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради
доктор економічних наук, професор,

О.М. Ястремська

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

В сучасних умовах переходу економіки України до ринкових відносин та входження у світовий економічний простір у практичній діяльності менеджерів виникає необхідність здійснення управління стратегічним розвитком організацій. Зростання продуктивності праці, насичення ринку високотехнічною і високоякісною продукцією, що спостерігається за останнє десятиліття у світі, надали конкуренції як основній рушійній силі перехідної економіки в Україні нової якості. У той же час складні та суперечливі економічні та соціальні процеси, що відбуваються як у суспільстві у цілому, так і в окремих організаціях, актуалізують проблему управління розвитком організації як соціально-економічною системою, життєдіяльність якої залежить від організованості не тільки економічних, а й соціальних процесів.

Актуальність теми дослідження. Актуальність управління соціально-економічним розвитком суб'єктів господарювання на стратегічному інтервалі часу підтверджується наявністю протиріччя між прагненням суб'єктів ринкової економіки реалізувати сильні сторони товарного виробництва й ринку в інтересах соціально-економічного прогресу суспільства, що є досить жорстким у соціальному плані (ринку не допускає стримування, виключає можливість рівного розподілу доходів і багатства суспільства і тому характеризується хронічною соціальною нестабільністю,) та вимогами держави до господарюючих суб'єктів щодо забезпечення гідного життєвого рівня всім членам суспільства в умовах обмеженості ресурсів. У цих умовах використання ефективної стратегії розвитку підприємств, яка б органічно узгоджувала економічні та соціальні аспекти їх діяльності, може бути дієвим інструментом балансування, що забезпечить економічну та соціальну стабільність у суспільстві.

Особливого значення ці питання мають для підприємств машинобудівної галузі України. У 2007р. машинобудівний комплекс країни виробляв 14,4 % продукції від її загального промислового обсягу. До складу галузі машинобудування входять понад 11 000 підприємств, 230 організацій, що виконують наукові і науково-технічні роботи галузевого рівня. Середньорічна чисельність працівників перевищує 760 тис. осіб, що становить 20,7% від загальної кількості працівників у промисловості України. Машинобудуванню приділяється особлива роль у вирішенні соціальних проблем, утвердженні позиції України на міжнародному ринку, у широкомасштабному переоснащенні народного господарства на основі сучасної техніки й інноваційних технологій. Тому проблема підвищення конкурентоспроможності підприємств цієї галузі на стратегічному інтервалі часу набуває для економіки України важливого значення. Для її вирішення необхідно вирішити значний за обсягом і складністю комплекс техніко-технологічних, організаційних, управлінських проблем, серед яких проблема стратегічного планування, що адаптована до умов транзитивної економіки та враховує особливості економічних та соціальних процесів на вітчизняних машинобудівних підприємствах, залишається актуальною.

Проблемі стратегічного планування соціально-економічного розвитку підприємств, підходів до формування та реалізації стратегій розвитку підприємств у сучасній економіці приділяється усе більше уваги у дослідженнях економічної науки і практичній діяльності фахівців. Різні аспекти соціально-економічного розвитку промислових підприємств, їх об'єднань та галузей були й залишаються предметом дослідження багатьох провідних закордонних та вітчизняних учених, таких як М. Альберт, В. Геєць, М. Портер, Я. Берсуцький, М. Дороніна, В. Гриньова, Т. Лепейко, М. Чумаченко, О. Ястремська та інші.

Проте багато теоретичних та науково-прикладних питань соціально-економічного розвитку промислових підприємств, у тому числі формування та реалізації відповідної стратегії, яка б була узгоджена із вимогами держави щодо реалізації державної соціальної політики в напрямі побудови соціально-ринкової економіки, залишаються ще мало вивченими та недостатньо вирі-

шеними, що свідчить про необхідність подальшого їх дослідження.

Теоретичні засади стратегічного управління, розроблені західними вченими: Г. Мінцбергом, Р. Акоффом, І. Ансоффом, П. Друкером, Б. Карлофом, У. Кінгом, Д. Кліландом, А. Дж. Стріклендом, А. Томпсоном та ін., які розраховані в основному на стабільні умови функціонування підприємств, не повною мірою відповідають реаліям постсоціалістичних країн у цілому й України зокрема, а тому потребують адаптування.

Дослідження представників вітчизняної школи стратегічного управління підприємством: О. Амоші І., В. Герасимчука, Ю. Іванова, М. Кізима, М. Мартиненко, В. Пономаренка, О. Пушкаря, З. Шершньової та ін. спрямовані на вдосконалення стратегічного управління, теорії стратегії, управління розвитком, антикризового управління, інженерії стратегії тощо. Дослідження ж вищевказаної проблеми здійснюються переважно на рівні соціально-економічного розвитку регіонів. Питання формування соціально-економічної стратегії, яка б комплексно відображала та узгоджувала як економічні, так і соціальні процеси на підприємстві, враховувала когнітивні аспекти процесу її формування, залишаються недостатньо розглянутими.

Тому набуває значення вирішення важливого науково-практичного завдання обґрунтування теоретико-методичних підходів і науково-практичних рекомендацій щодо стратегічного планування соціально-економічних процесів на промислових підприємствах із використанням когнітивного підходу. Зазначене й обумовило актуальність обраної теми дисертаційної роботи, її мету та завдання.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана у Харківському національному економічному університеті у відповідності до плану наукових досліджень за темою “Надання послуг з маркетингових досліджень партнерських відносин і розвитку мотиваційного механізму підприємницької діяльності” (номер державної реєстрації 0106U005739), що виконувалась на кафедрі соціології і психології управління Харківського національного економічного університету. Автором розроблені методичні підходи щодо формування стратегії соціально-економічного розвитку промислових підприємств машинобудівної галузі на основі підвищення якості трудового життя персоналу.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є теоретичне обґрунтування доцільності застосування когнітивного підходу до стратегічного планування соціально-економічних процесів на підприємстві і розроблення відповідних науково-методичних підходів щодо формування та реалізації соціально-економічної стратегії машинобудівного підприємства для забезпечення високої якості трудового життя персоналу.

Для реалізації мети дослідження були поставлені та вирішені такі завдання:

проаналізовано сутність та зміст соціально-економічних процесів на підприємстві, взаємозв'язок їх основних інтегральних характеристик, а саме: економічного розвитку, потенціалу підприємства та якості трудового життя персоналу;

запропоновано перелік показників для оцінки якості трудового життя персоналу машинобудівних підприємств на підставі теоретичного узагальнення вітчизняних та зарубіжних літературних джерел, статистичної звітності та експертних оцінок працівників підприємств машинобудівної галузі;

визначені особливості стратегічного планування соціально-економічних процесів на машинобудівному підприємстві в умовах транзитивної економіки та уточнено зміст поняття соціально-економічної стратегії підприємства;

проаналізовано сучасний стан соціально-економічного розвитку машинобудівних підприємств України, зокрема якості трудового життя персоналу та узагальнено наукові підходи і методи формування стратегій підприємства, на підставі чого запропоновано використання когнітивного підходу для формування соціально-економічної стратегії;

розроблено когнітивну модель управління розвитком соціально-економічної ситуації на підприємстві з використанням когнітивної карти, яка відображає взаємозв'язок базових факторів ситуації;

запропоновані науково-практичні рекомендації щодо реалізації соціально-економічної стратегії підприємства в аспекті забезпечення високого рівня якості трудового життя персоналу.

Об'єктом дослідження обрано соціально-економічні процеси на машинобудівних підприємствах. **Предметом** дослідження є теоретичне і методичне забезпечення стратегічного планування соціально-економічних процесів на машинобудівних підприємствах.

Методи дослідження. Теоретичною і методологічною основою проведеного дослідження є фундаментальні теоретичні положення економічної теорії та управління, роботи вітчизняних та закордонних вчених та практиків з питань стратегічного управління підприємством. Під час роботи над дисертацією були використані загальнонаукові та конкретні методи наукового пізнання: теоретичного узагальнення, аналізу (для дослідження змісту соціально-економічного розвитку підприємства, визначення особливості стратегічного планування економічних і соціальних процесів); семантичного аналізу та синтезу (для визначення змісту поняття соціально-економічної стратегії); методи економічного та статистичного аналізу (для дослідження стану соціально-економічного розвитку машинобудівних підприємств України та оцінки рівня якості трудового життя персоналу підприємства); групування (під час систематизації факторів та показників якості трудового життя персоналу підприємства); порівняння та експертних оцінок (для визначення вагових коефіцієнтів під час оцінювання якості трудового життя персоналу підприємства); методи системного та порівняльного аналізу (розглядаючи наукові підходи і методи формування стратегії підприємства); метод математичної аналогії (для адаптування когнітивного підходу до формування соціально-економічної стратегії підприємства), методи PEST та SWOT – аналізу (для аналізу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства), імітаційне моделювання (під час розроблення когнітивної моделі управління розвитком соціально-економічної ситуації на підприємстві).

Наукова новизна отриманих результатів полягає у розробленні теоретичних положень та практичних рекомендацій стосовно формування соціально-економічної стратегії машинобудівних підприємств на основі когнітивного підходу в умовах транзитивної економіки та зводиться до такого:

удосконалено:

когнітивний підхід до формування комплексної соціально-економічної стратегії підприємства, який на відміну від існуючих підходів стратегічного планування оснований на використанні нечітких когнітивних карт, які відображають знання експертів про взаємозв'язок та динаміку основних факторів у соціально-економічній ситуації на підприємстві та можуть бути підґрунтям для формування її бажаного розвитку за допомогою відповідної стратегії;

перелік показників для оцінки якості трудового життя персоналу підприємств, що сформовано з урахуванням не тільки їх галузевої специфіки, але й стану господарської діяльності, довгострокових цілей розвитку та включає об'єктивні й суб'єктивні показники з позиції працівника, підприємства, суспільства;

когнітивну модель управління розвитком соціально-економічної ситуації на підприємстві, що відрізняється наявністю блоків формування сценарію саморозвитку соціально-економічної ситуації на підприємстві (пряме завдання) та сценаріїв її керованого розвитку (зворотне завдання), що є основою розроблення соціально-економічної стратегії підприємства;

дістали подальшого розвитку:

зміст понять, які пов'язані зі стратегічним плануванням соціально-економічних процесів на підприємстві, а саме: **поняття соціально-економічного розвитку підприємства**, яке врахо-

вує аспекти економічного розвитку, потенціалу підприємства та якості трудового життя працівників; **поняття соціально-економічної стратегії підприємства**, що передбачає узгодження суперечностей між потребою соціального розвитку працівників та економічними можливостями підприємства;

науково-практичні рекомендації щодо реалізації соціально-економічної стратегії підприємства, які стосуються підвищення якості трудового життя персоналу на підприємстві на основі використання соціальних мотивів високопродуктивної праці, резервів у сфері ділового спілкування для забезпечення формування позитивного емоційно-психологічного клімату та розвитку соціального капіталу підприємства.

Практичне значення отриманих результатів. Теоретичні висновки дисертаційного дослідження доведені до рівня конкретних пропозицій, придатних до практичного використання у стратегічному плануванні підприємств машинобудівельної галузі та впроваджені: Державним підприємством “Харківський машинобудівний завод “ФЕД” (довідка № 262-56 / 43 від 12.12. 2006 р.), ВАТ “Мотор Січ” (довідка № ПД-40119 від 01.08.2007 р.), ДП “Запорізьке машинобудівне конструкторське бюро “Прогрес” ім. академіка О. Г. Івченка” (довідка № 79 – 01 / 3838 від 30.06.07 р.).

Особистий вклад здобувача. Дисертація є результатом самостійно виконаних наукових досліджень автора, в якому викладено авторський підхід до формування соціально-економічної стратегії машинобудівних підприємств. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, у дисертаційній роботі використано лише ті положення, які є результатом особистого дослідження здобувача (у дужках вказано номери праць за переліком, поданим у авторефераті); що полягають в обґрунтуванні: впливу рівня якості трудового життя на розвиток соціального капіталу підприємства [№1]; ідеї використання когнітивного підходу до формування соціально-економічної стратегії на підприємстві [№ 4]; побудови когнітивної моделі соціально-економічної ситуації на підприємстві [№ 5]; визначення необхідності оцінки рівня якості трудового життя як основного фактора впливу на розвиток соціального капіталу підприємства [№ 7].

Апробація результатів дисертації. Основні положення та результати дисертаційної роботи докладалися на науково-практичних конференціях: III Міжнародній міждисциплінарній науково-практичній конференції “Жінки в науці та освіті” (м. Харків, 2002 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції вчених і спеціалістів “Регіональні проблеми зайнятості і ринку праці” (м. Тернопіль, 2004 р.); Міжнародній науково-практичній конференції вчених і спеціалістів “Теорія і практика підприємницької діяльності” (м. Сімферополь, жовтень 2006 р.).

Публікації. За результатами дисертаційної роботи опубліковано 8 наукових праць загальним обсягом 1,85 ум. др. арк., із них 5 – у наукових фахових виданнях обсягом 1,35 ум. др. арк., у тому числі особисто автору належить 1,05 ум. др. арк.

Структура і обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, 4 додатків на 27 сторінках та списку використаних джерел з 240 назв на 20 сторінках. Обсяг дисертації – 229 сторінок, в тому числі 29 рисунків, з яких 4 займають повних 4 сторінки, 41 таблицю, з яких 7 займають повних 13 сторінок. Обсяг основного тексту дисертації становить 165 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі дано загальну характеристику дисертаційної роботи, обґрунтовано актуальність теми, визначено мету та завдання дослідження, сформульовано наукову новизну та практичне значення одержаних результатів.

У першому розділі “Теоретичні аспекти стратегічного планування соціально-економічних процесів на підприємстві з використанням когнітивного підходу” розглянуто сутність та визначено зміст соціально-економічних процесів на підприємстві в сучасних умовах

України, розкрито практичні і теоретичні передумови стратегічного планування соціально-економічних процесів на підприємстві та визначені особливості застосування когнітивного підходу до стратегічного планування соціально-економічних процесів на підприємстві.

Зміст соціально-економічного розвитку підприємства визначається через проекцію загального поняття розвитку на об'єкт розвитку, якими є підприємство, як соціально-економічна система та її окремі складові. Дослідження у цьому напрямі здійснюються переважно на рівні соціально-економічного розвитку регіонів та держави. Це вимагає уточнення змісту поняття соціально-економічного розвитку підприємства.

В дисертації пропонується вважати, що соціально-економічний розвиток підприємства – це комплексне поняття, що відображає стан соціально-економічних процесів на підприємстві, який характеризується трьома взаємопов'язаними складовими: якість трудового життя працівників; економічний розвиток; наявний потенціал та ефективність його використання. Таке розуміння соціально-економічного розвитку підприємства відображає його залежність від стану найважливіших сфер діяльності (рис. 1).



Рис. 1. Схема змісту поняття соціально-економічного розвитку підприємства

Соціальна складова розвитку підприємства реалізується за допомогою програм і методів підвищення якості трудового життя персоналу. Аналіз спеціальної вітчизняної та зарубіжної літератури показав, що не існує ще загальноприйнятих визначення якості трудового життя та переліку показників для її вимірювання. В дисертації це поняття розглядається як цілісна динамічна характеристика істотних властивостей об'єктивних та суб'єктивних соціально-економічних факторів та умов функціонування та розвитку персоналу, яка визначає рівень задоволення його потреб через діяльність на підприємстві. Таке тлумачення цього поняття дозволяє уточнити коло показників для оцінки якості трудового життя персоналу.

Узагальнення результатів аналізу спеціальних літературних джерел та даних статистичної звітності дозволило визначити перелік об'єктивних та суб'єктивних показників якості трудового життя персоналу, що формується відповідно до галузевої специфіки, стану господарської діяльності і довгострокових цілей розвитку підприємства та включає об'єктивні та суб'єктивні показники: з позиції підприємства (соціально-економічні, соціально-побутові, соціально-виробничі показники, показники вдосконалювання праці та управління, соціально-психологічні, соціально-екологічні показники); з позиції працівника (соціально-демографічні, соціально-психологічні, соціально-екологічні показники, характеристики ставлення до праці); з позиції суспільства (політико-правові, соціально-культурні та соціально-економічні показники). Визначений перелік показників було покладено в основу методики оцінки рівня якості трудового життя персоналу підприємства, за допомогою якої було здійснено оцінку рівня якості трудового життя персоналу підприємства.

В умовах зростання значення соціалізації економіки України на всіх її рівнях підвищення

якості трудового життя стає однією зі стратегічних цілей господарювання, тому на перший план висуваються проблеми системного формування умов підвищення якості трудового життя персоналу підприємств, оцінки й контролю за рівнем цих умов. З огляду на це, ув'язка показників соціального розвитку персоналу з показниками економічного забезпечення цього розвитку має відобразитися у комплексній соціально-економічній стратегії.

Отже, соціально-економічна стратегія підприємства повинна узгоджувати основні соціально-економічні процеси в системі стратегічного планування на підприємстві та визначати співвідношення економічних та соціальних важелів, необхідних та доступних для забезпечення соціально-економічного розвитку підприємства, досягнення його стратегічних цілей (рис. 2).

Під соціально-економічною стратегією підприємства доцільно розуміти комплексний спосіб реалізації підприємством своєї мети, що визначає його поведінку у просторі параметрів та узгоджує суперечності між потребою соціального розвитку працівників та економічними можливостями підприємства, які породжуються взаємодією внутрішніх компонентів середовища підприємства, а також взаємодією із зовнішнім середовищем. Соціально-економічна стратегія підприємства повинна виконувати роль “опори”, яка вносить упорядкованість у періоди хаосу шляхом зміни “стратегічних наборів” підприємства, які вичерпали свій потенціал внаслідок зміни умов існування підприємства.



Рис. 2. Складові соціально-економічної стратегії підприємства

Формування соціально-економічної стратегії підприємства є складним, слабоструктурованим завданням, яке має враховувати когнітивні аспекти цього процесу, тому потребує залучення адекватних підходів та методів вирішення. Для цього пропонується використання когнітивного підходу, який застосовується у психології, тому вимагає відповідного адаптування. В дисертації визначені відмінності, яких набуває поняття когнітивної карти як головного елементу означеного підходу під час використання його у стратегічному плануванні (рис. 3).

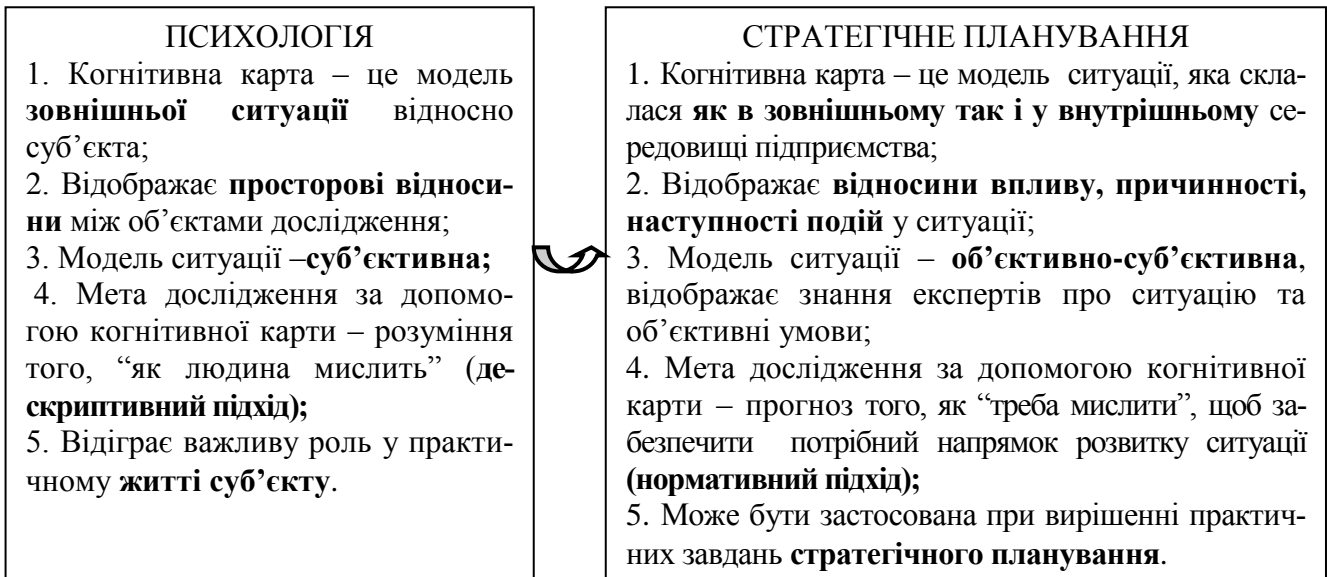


Рис. 3. Відмінності, яких набуває поняття когнітивної карти під час використання когнітивного підходу у стратегічному плануванні

У другому розділі “Аналіз соціально-економічних процесів на машинобудівних підприємствах України” зроблено аналіз результатів соціально-економічного розвитку та оцінку рівня якості трудового життя персоналу підприємств машинобудівної галузі України, здійснено аналіз наукових підходів та методів формування стратегій підприємства та запропоновано порядок використання когнітивного підходу до формування соціально-економічної стратегії підприємства.

Результати аналізу соціально-економічного розвитку підприємств машинобудівної галузі свідчать, що темпи зростання промисловості України у 2007 р. в основному були сформовані динамікою таких галузей, як машинобудування, металургія та харчова промисловість (вони забезпечили майже 75% приросту промисловості в цілому, їх внесок становив 3,8; 2,2 та 1,6 в. п. відповідно); приріст обсягів виробництва промислової продукції у машинобудуванні у 2007 р. порівняно з 2006 р. становив 28,6% (2006 рік – 11,8%, 2005 рік – 7,1%) при поступовому зростанні частки машинобудування у структурі реалізації продукції промислового виробництва з 12,9% у 2006 р. до 14,4% у 2007 р. У 2007 році також відбулося поліпшення структури виробництва у машинобудуванні внаслідок збільшення обсягів виробництва продукції у середньотехнологічних та високотехнологічних галузях: приріст обсягів виробництва машин та устаткування становив 15,3%, електричного, електронного та оптичного устаткування – 22,6%, транспортних засобів та устаткування – 42,3%. Позитивні тенденції полягають і у збільшенні обсягів експорту продукції машинобудування у загальній структурі експорту товарів з 3,4 млрд дол. США (14,1% у загальній структурі експорту товарів) у 2006 році до 4,0 млрд дол. США (16,8% у загальній структурі експорту товарів) у 2007 році. Але в галузі тривають і негативні тенденції. Так, у 2007 році відбулось зменшення кількості підприємств (з 11 097 у 2006 році до 11 073 у 2007 році) за рахунок скорочення підприємств з виробництва машин та устаткування. Ефективної структурної перебудови машинобудівної галузі і здійснення технічного оновлення парку устаткування також не відбулося: збільшився критичний рівень зношеності основних виробничих засобів до 68,4 % у 2007 р. (2006 р. – 63,2%). При цьому у 2007 р. залишалась високою матеріаломісткість виробництва – 0,61; триває зменшення коефіцієнта ліквідації основних фондів промисловості (у 2007 р. він становив 0,90%, що нижче за показник 2006 р. – 0,93%). За такою динамікою рівень технічного оновлення галузі залишається незадовільним. Продовжує скорочуватися середньорічна кількість найманих працівників, у 2007 році вона скоротилася на 4% порівняно з попереднім роком, а порівняно з 2000 роком скоротилася на 30%. Повільними темпами зростає й середньомісячна заробітна

плата працівників машинобудівної галузі, у 2007 році вона становила 1378 грн., що на 12% нижче, ніж у середньому по промисловості України.

Аналіз економічного розвитку, потенціалу та ефективності його використання великих підприємств машинобудівної галузі, таких як ВАТ “Мотор Січ”, Харківський машинобудівний завод “ФЕД”, Запорізьке машинобудівне конструкторське бюро “Прогрес” ім. академіка О.Г. Івченка, ДП “Завод імені В.А.Малишева”; ВАТ “Турбоатом” показав наявність невідповідності між об’ємними показниками росту й фінансовим станом суб’єктів господарювання; високими темпами економічного росту й низьким рівнем доходів працюючих.

Результати оцінки рівня якості трудового життя на прикладі підприємства ВАТ “Мотор Січ”, яку було здійснено за об’єктивними показниками за допомогою методики виміру часткових соціальних показників (табл. 1) показала, що інтегральний показник рівня якості трудового життя, порівняно з 2000 роком, підвищив у 2007 р. своє значення з 0,5999 до 0,7492, що свідчить про певне поліпшення соціально-економічного стану на підприємстві. Інтегральний показник рівня якості трудового життя (R) розраховувався за формулою:

$$R = \frac{G_I a_I + G_{II} a_{II} + G_{III} a_{III}}{a_I + a_{II} + a_{III}},$$

де G_I , G_{II} , G_{III} – групові показники відповідно: соціальних параметрів колективу, соціальних характеристик виробництва, соціальних характеристик невиробничої сфери; a_I , a_{II} , a_{III} – рівень значимості (вага) відповідного групового показника у формуванні інтегрального.

Таблиця 1

**Результати обробки даних оцінки рівня якості трудового життя
за об’єктивними показниками по ВАТ “Мотор Січ” за 2000 і 2007 рр.**

Структурні (S), групові (G) та інтегральний (R) показники	Позначення	Значення показників	
		2000 р.	2007р.
Демографічний показник	($S1$)	0,4768	0,4978
Професійно-кваліфікаційний показник	($S2$)	0,6546	0,7809
Показник трудової й творчої активності	($S3$)	0,4245	0,6584
Показник освітнього рівня працівників	($S4$)	0,4675	0,8745
Показник характеристик виробництва	($S5$)	0,6451	0,6974
Показник умов виробничого побуту	($S6$)	0,6756	0,8514
Показник умов позавиробничої сфери	($S7$)	0,5991	0,7443
Показник рекреаційної сфери	($S8$)	0,6682	0,7965
Показник соціальних параметрів колективу	($G1$)	0,5058	0,7029
Показник соціальних характеристик виробництва	($G2$)	0,6604	0,7744
Показник позавиробничої сфери	($G3$)	0,6336	0,7704
Інтегральний показник рівня якості трудового життя	R	0,5999	0,7492

Оцінку рівня якості трудового життя персоналу за суб’єктивними показниками на підприємстві ВАТ “Мотор Січ” було проведено за результатами анкетування, яке здійснювалось за допомогою розроблених анкет. В анкетуванні взяло участь 462 працівники підприємства. Результати проведеного анкетування відображають достатньо високий рівень якості трудового життя на підприємстві за показниками “позитивність взаємин між членами колективу різного віку”, “до-

тримання вимог доцільного співвідношення в колективі людей різної статі”, “якість використання економічних методів управління” (оцінки фактичного стану – близько 4 балів за 5-бальною шкалою), а показники розвитку організаційних комунікацій і загальної організаційної культури підприємства – потребують поліпшення (оцінки фактичного стану не перевищують 3-х балів), що й визначає напрями та засоби для підвищення якості трудового життя.

Врахування результатів аналізу економічного розвитку, потенціалу підприємства та якості трудового життя його працівників за об’єктивними та суб’єктивними показниками, взаємозв’язку та динаміки цих показників для подальшого формування соціально-економічної стратегії вимагає використання нетрадиційних методів та моделей.

Проведений аналіз наукових методів, які використовуються під час розроблення стратегій на підприємстві, дозволив зробити висновок про доцільність використання для цього когнітивного моделювання, теоретичним підґрунтям якого є когнітивний підхід, адаптований до сфери стратегічного планування.

У третьому розділі “Методичне забезпечення процесу формування соціально-економічної стратегії машинобудівного підприємства на основі когнітивного підходу” розкрито порядок формування соціально-економічної стратегії підприємства на основі когнітивного підходу, розроблена когнітивна модель управління розвитком соціально-економічної ситуації на підприємстві та запропоновані методичні рекомендації щодо реалізації стратегії в напрямі підвищення якості трудового життя персоналу підприємства. Структурна схема формування соціально-економічної стратегії підприємства на основі когнітивного підходу показана на рис. 4.

Вона містить етап “Синтез когнітивної моделі управління розвитком соціально-економічної ситуації”, за допомогою якої здійснюється оцінка ситуації, прогнозування її саморозвитку (пряме завдання) та формування сценаріїв керованого розвитку (зворотне завдання) (рис.5).

У роботі розроблена модель стратегічної соціально-економічної ситуації на підприємстві за допомогою когнітивної карти цієї ситуації.

Когнітивна карта є вихідним статистичним відображенням зв’язків між факторами досліджуваної соціально-економічної ситуації. Формально когнітивна карта зображена у вигляді орієнтованого графа, вузлами якого є індивідуально значущі фактори, дуги навантажені знаками “+” або “-” (знаково орієнтований граф) та значеннями функції належності взаємозв’язків (нечітко орієнтований граф), які відображають тип каузальної взаємодії між факторами.

Таке зображення структури соціально-економічної ситуації надає змогу використовувати математичні методи теорії графів, методи структурного балансу, нечіткі методи для її обробки й аналізу.

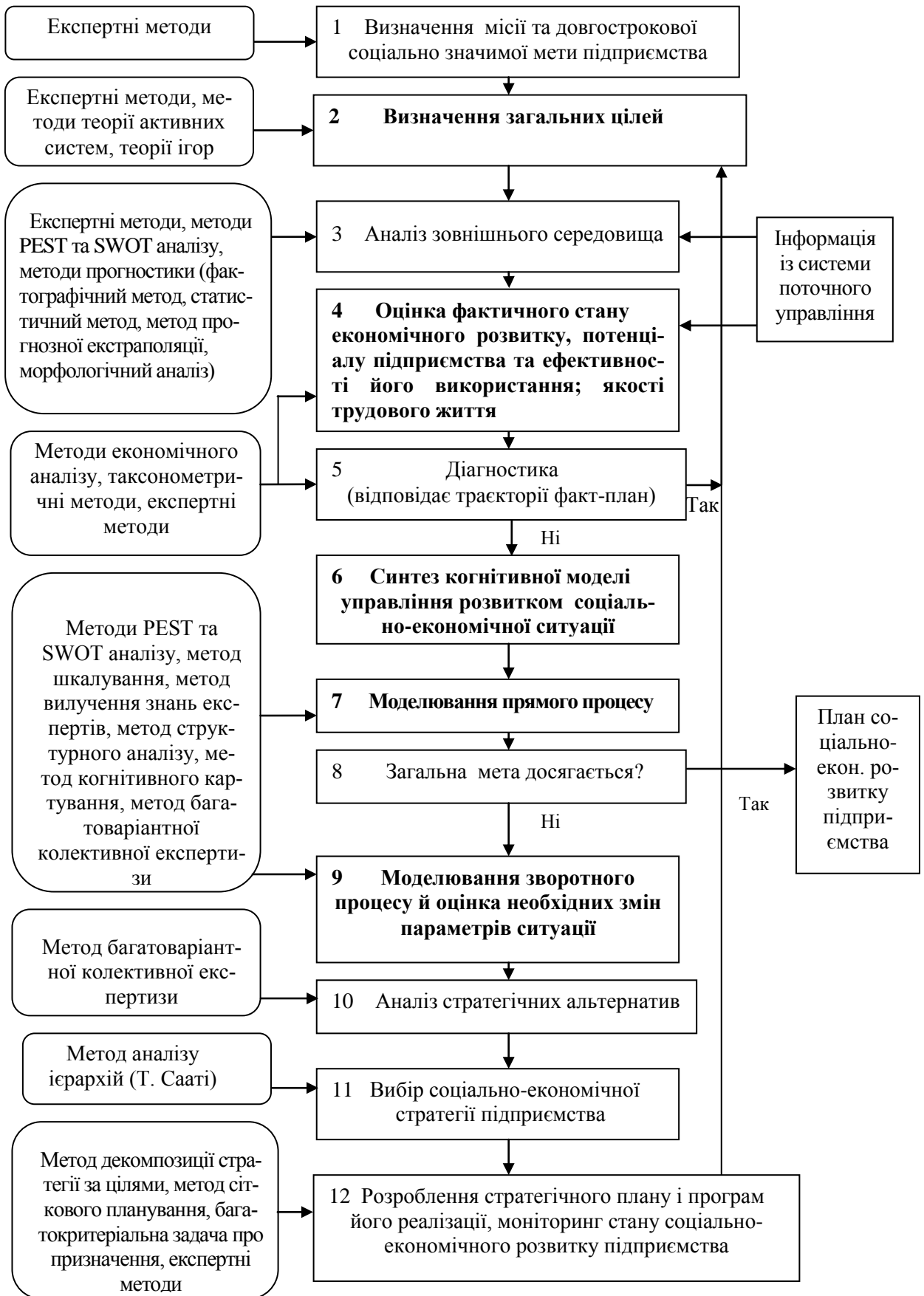


Рис. 4. Структурна схема формування соціально-економічної стратегії підприємства на основі когнітивного підходу

Після цього здійснюється моделювання шляхом вирішення прямої задачі управління (саморозвитку зазначеної ситуації) з метою виявлення тенденцій та наявності так званого “попутного вітру”, який переводить вихідний стан ситуації до визначеної мети.

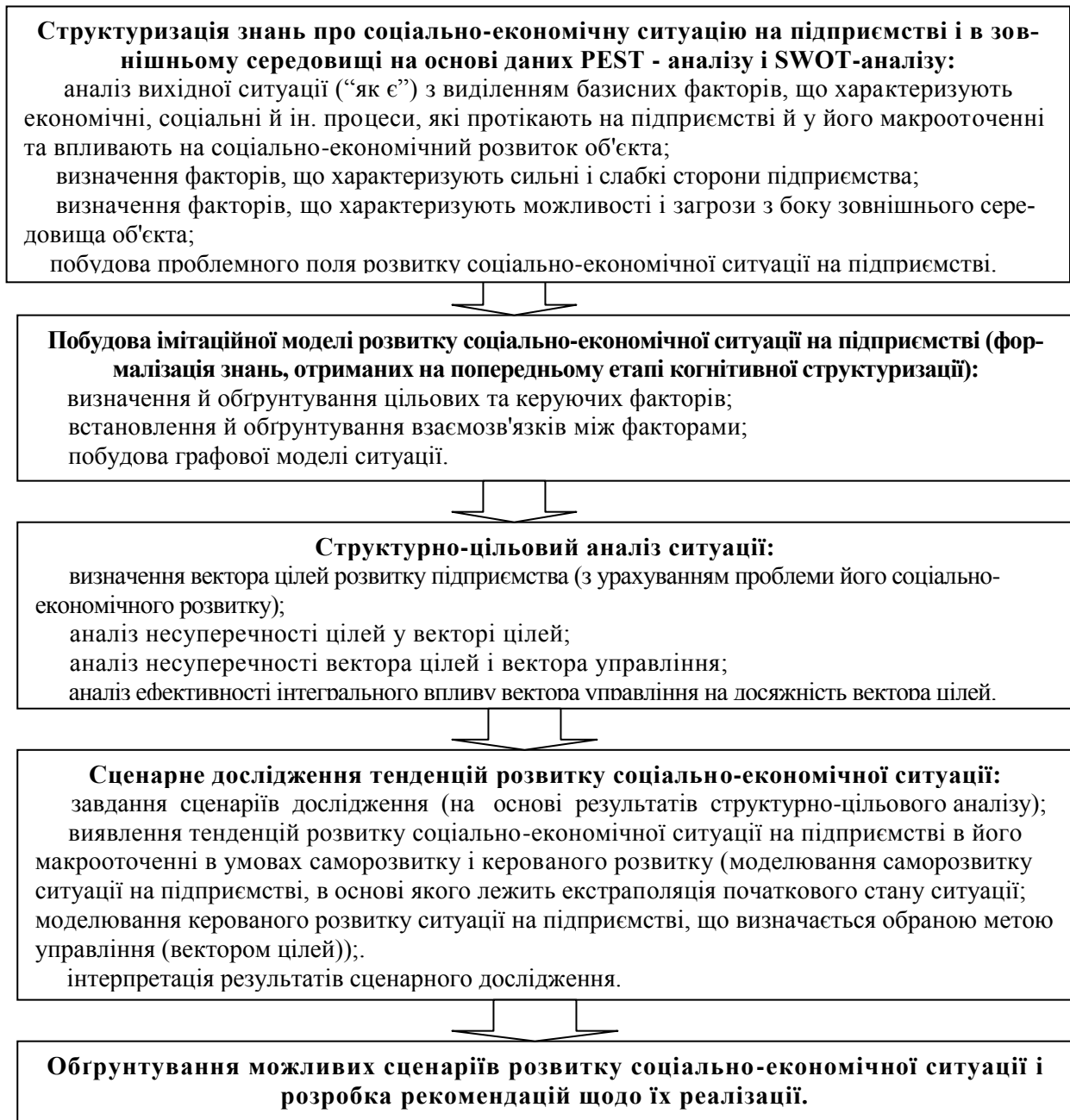


Рис.5. Структурна схема когнітивної моделі управління розвитком соціально-економічної ситуації на підприємстві

Наступним кроком є перевірка відповідності прогнозованого результату саморозвитку ситуації до його бажаного напрямку. Якщо саморозвиток ситуації йде до небажаного результату, то необхідно здійснити управління розвитком ситуації на підставі вирішення зворотної задачі. В результаті отримаємо стратегію забезпечення бажаного розвитку соціально-економічної ситуації.

Моделювання стратегічної соціально-економічної ситуації на прикладі ВАТ “Мотор Січ” проводилося з використанням системи “Космос”, яка реалізує методологію когнітивного моделювання. Цільовими факторами розвитку соціально-економічної ситуації на підприємстві було

обрано такі: досягнення певного рівня економічного розвитку підприємства, зростання потенціалу підприємства та підвищення рівня якості трудового життя персоналу.

Як управляючі фактори були обрані: поліпшення управління персоналом, зміна об'єктивних та суб'єктивних факторів якості трудового життя персоналу; підвищення рівня технічного розвитку підприємства, а також фактори, що характеризують розвиток виробництва, економіки підприємства, маркетингу і системи управління.

Графічна інтерпретація моделі ситуації на підприємстві ВАТ “Мотор Січ”, що відображає початковий стан цільових факторів, прогнозний стан їх саморозвитку та бажаний стан, який може бути досягнутий за допомогою керованого розвитку ситуації, запропонована на рис. 6.

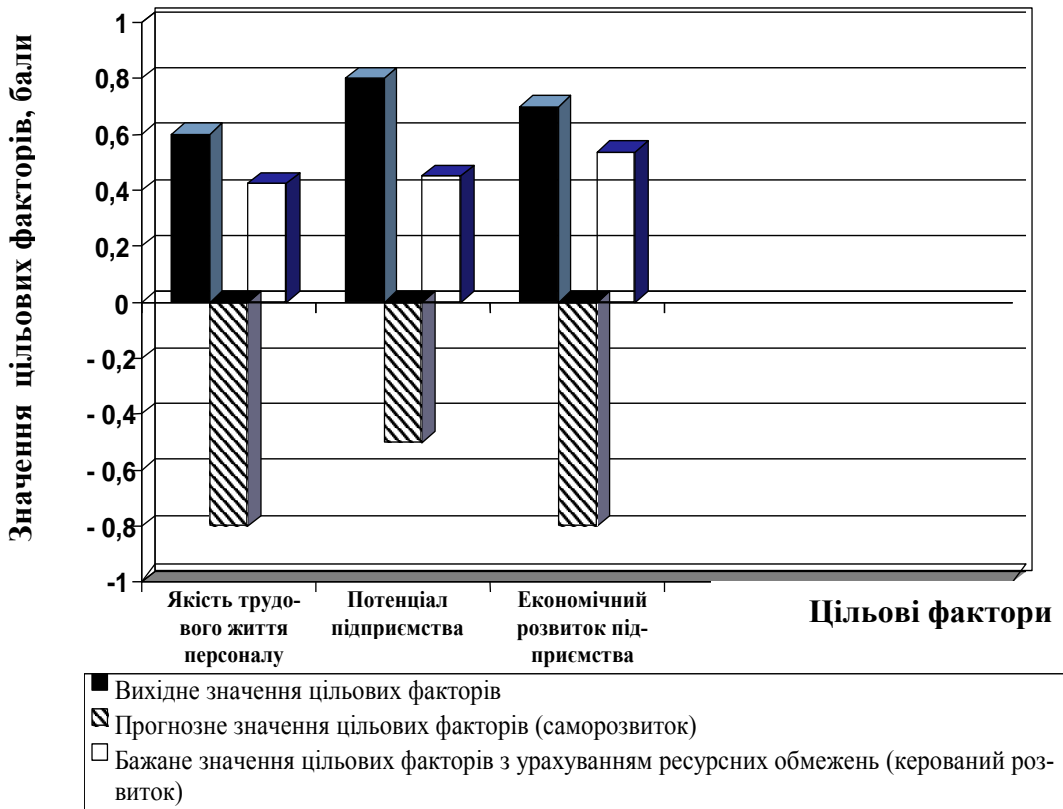


Рис.6. Тенденції зміни значень цільових факторів у моделюванні стратегічної соціально-економічної ситуації на ВАТ “Мотор Січ”

Змістом рішення є визначення керуючих факторів та потрібної динаміки їх зміни (для ситуації на ВАТ “Мотор Січ” це фактори, які характеризують стабільність та розширення ринків збуту продукції підприємства, стабільність цін на енергоносії, технічне переозброєння підприємства та поліпшення процесів управління на підприємстві, в тому числі управління персоналом).

Запропоновані у роботі рекомендації щодо поліпшення якості трудового життя персоналу за допомогою організації соціальної служби на підприємстві, використання соціальних мотивів високопродуктивної праці, дослідження якості ділового спілкування в колективі базуються на результатах моделювання стратегії соціально-економічного розвитку підприємства та спрямовані на забезпечення формування позитивного емоційно-психологічного клімату та розвитку соціального капіталу підприємства.

ВИСНОВКИ

Отримані в ході дослідження результати в сукупності вирішують важливе науково-практичне завдання обґрунтування теоретико-методичних підходів і науково-практичних рекомендацій щодо стратегічного планування соціально-економічних процесів на промислових підприємствах із використанням когнітивного підходу. В процесі досліджень були отримані такі результати:

1. В умовах підвищення ролі соціалізації економіки в Україні на перший план виходять проблеми підвищення рівня соціально-економічного розвитку підприємств у довгостроковій перспективі, особливо в галузі машинобудування. Аналіз показав, що дослідження в цьому напрямі здійснюються переважно на рівні регіонів та держави в цілому. Це вимагає уточнення змісту поняття соціально-економічного розвитку підприємства. В дисертації запропоновано вважати, що соціально-економічний розвиток підприємства – це комплексне поняття, що відображає стан соціально-економічних процесів на підприємстві, який характеризується трьома взаємопов'язаними складовими: якістю трудового життя працівників підприємства; економічним розвитком підприємства; наявним потенціалом підприємства та ефективністю його використання. Таке розуміння соціально-економічного розвитку підприємства відображає всі сфери діяльності підприємства та їх ієрархічну причинно-наслідкову залежність.

2. Встановлено, що перелік показників для оцінки якості трудового життя персоналу підприємства треба визначати для кожного підприємства відповідно до його галузевої специфіки, стану його господарської діяльності, довгострокових цілей розвитку підприємства й інших факторів. У роботі запропоновано перелік об'єктивних та суб'єктивних показників якості трудового життя для підприємств машинобудівної галузі України з позиції працівника, підприємства, суспільства. Цей перелік показників було покладено в основу подальшого розроблення когнітивної моделі соціально-економічної ситуації на підприємстві.

3. З метою уточнення змісту поняття соціально-економічної стратегії підприємства, врахування здійснення балансування соціальних та економічних процесів на підприємстві в роботі запропоновано таке її визначення: під соціально-економічною стратегією підприємства доцільно розуміти комплексний спосіб реалізації підприємством своєї мети, що визначає його поведінку у просторі параметрів та узгоджує суперечності між потребою соціального розвитку працівників та економічними можливостями підприємства, що породжуються взаємодією внутрішніх компонентів середовища підприємства, а також взаємодією із зовнішнім середовищем.

4. Аналіз сучасного стану соціально-економічних процесів на підприємствах машинобудівної галузі України та узагальнення наукових підходів та методів формування стратегій на підприємстві показав, що недостатньо враховуються багатоаспектність та динаміка соціально-економічної ситуації, що склалася на підприємстві, а також когнітивні аспекти, пов'язані з “людським фактором” під час формування стратегії та забезпечення її реалізації. З огляду на це, як теоретичне підґрунтя процесу стратегічного планування запропоновано використовувати когнітивний підхід, який реалізується за допомогою когнітивного моделювання, в якому використовуються нечіткі когнітивні карти, дозволяє проводити як детальний аналіз ситуації, так і цільовий синтез стратегій управління її розвитком.

5. У роботі розроблена когнітивна модель управління розвитком стратегічної соціально-економічної ситуації на підприємстві ВАТ “Мотор Січ”. Основними етапами моделі є: структуризація знань про соціально-економічну ситуацію на підприємстві та у зовнішньому середовищі; побудова імітаційної моделі розвитку соціально-економічної ситуації на підприємстві; структурно-цільовий аналіз ситуації; сценарне дослідження тенденцій саморозвитку соціально-економічної ситуації (пряме завдання); обґрунтування можливих сценаріїв рекомендацій її керованого розвитку (зворотне завдання), які можуть бути покладені в основу формування соціально-економічної стратегії підприємства.

6. Для реалізації стратегії соціально-економічного розвитку підприємства, яку було сформовано за результатами моделювання на прикладі ВАТ “Мотор Січ”, запропоновані науково-практичні рекомендації щодо поліпшення якості трудового життя персоналу за допомогою організації соціальної служби на підприємстві, використання соціальних мотивів високопродуктивної праці, дослідження якості ділового спілкування.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у фахових виданнях:

1. Дороніна М. С. Передумови організації соціальної роботи на підприємстві / М. С. Дороніна, В. М. Логвін // Економіка розвитку. – 2003. – № 4. – С. 71–74. *(особисто автору належить обґрунтування впливу рівня якості трудового життя на розвиток соціального капіталу підприємства).*
2. Логвін В. М. Ділове спілкування в колективі: зміст та методи дослідження // Економіка розвитку. – 2004. – № 2. – С. 108–111.
3. Логвін В. М. Розвиток поняття стратегії соціально-економічного розвитку організації // Управління розвитком. – 2006. – № 4. – С. 80–82.
4. Шемаєва Л. Г. Використання когнітивного підходу до формування стратегії соціально-економічного розвитку підприємства / Л. Г. Шемаєва, В. М. Логвін // Економіка розвитку. – 2006. – № 3. – С. 108–111. *(особисто автору належить обґрунтування ідеї використання когнітивного підходу до формування соціально-економічної стратегії на підприємстві).*
5. Шемаєва Л. Г. Методика синтезу стратегії соціально-економічного розвитку підприємства / Л. Г. Шемаєва, В. М. Логвін // Економіка розвитку. – 2006. – №4 (40). – С. 52–54. *(особисто автору належить обґрунтування побудови когнітивної моделі соціально-економічної ситуації на підприємстві).*

Матеріали конференцій:

6. Логвін В. М. Людський та соціальний капітал підприємства // Сучасні проблеми гуманізації та гармонізації управління: матеріали III міжнар. наук. – практ. конфер. [“Сучасні проблеми науки та освіти”], (м. Ужгород / Харків, 1-9 травня 2002 р.), Х.: Харківський національний університет ім. В. М. Каразіна. – 2002 р. – С. 68 – 69.
7. Дороніна М. С. Соціально-економічний розвиток, рівень і якість життя: проблеми оцінки та управління / М. С. Дороніна, В. М. Логвін // Регіональні проблеми зайнятості і ринку праці: матеріали всеукр. наук.-практ. конфер. [“Регіональні проблеми зайнятості і ринку праці”] – (м. Тернопіль, 13 – 14 травня 2004 р.), Тернопіль: Економічна думка, 2004. – С. 215 – 216. *(особисто автору належить визначення необхідності оцінки рівня якості трудового життя як основного фактору впливу на розвиток соціального капіталу підприємства).*
8. Логвін В. М. Сутність соціально-економічного розвитку підприємства // Теорія і практика підприємницької діяльності: матеріали міжнар. наук.- практ. конфер. [“Теорія і практика підприємницької діяльності”], (м. Сімферополь, 4 – 7 жовтня 2006 р.), Сімферополь: Таврійськ. національн. ун - т, 2006. – С. 147–149.

АНОТАЦІЯ

Логвін В. М. Стратегічне планування соціально-економічних процесів машинобудівного підприємства на основі когнітивного підходу. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Харків: Харківський національний економічний університет, 2008.

У роботі визначені сутність та зміст соціально-економічного розвитку підприємства; досліджено поняття якості трудового життя як важливої складової соціально-економічного розвитку підприємства та обґрунтовано перелік показників для оцінки якості трудового життя персоналу підприємства. Сформульовано поняття соціально-економічної стратегії підприємства в транзитивній економіці відповідно до стратегії соціально-економічного розвитку регіону та країни у цілому. Проаналізована та визначена доцільність використання когнітивного підходу у стратегічному плануванні, зокрема, до формування соціально-економічної стратегії підприємства та імітаційного моделювання соціально-економічної ситуації, яка склалася на підприємстві для визначення напрямів її розвитку та керованого розвитку. Розроблена когнітивна модель управління розвитком соціально-економічної ситуації на підприємстві з використанням когнітивної карти взаємозв'язку базових факторів. Запропоновані науково-практичні рекомендації щодо реалізації стратегії соціально-економічного розвитку підприємства в аспекті підвищення рівня якості трудового життя персоналу.

Ключові слова: стратегічне планування, соціально-економічний розвиток підприємства, якість трудового життя, соціально-економічна стратегія, когнітивний підхід.

АННОТАЦИЯ

Логвин В. М. Стратегическое планирование социально-экономических процессов машиностроительного предприятия на основе когнитивного подхода. – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата экономических наук за специальностью 08.00.04 – экономика и управления предприятиями (по видам экономической деятельности). – Харьков: Харьковский национальный экономический университет, 2008.

Диссертация посвящена теоретическому обобщению и научно-методическому обоснованию использования когнитивного подхода к стратегическому планированию социально-экономических процессов на машиностроительных предприятиях Украины, в частности, для разработки социально-экономической стратегии предприятия с целью обеспечения повышения качества трудовой жизни персонала предприятия.

В работе определено содержание социально-экономического развития предприятия как комплексного понятия, которое характеризуется тремя составляющими: качество трудовой жизни персонала; экономическое развитие; существующий потенциал предприятия и эффективность его использования. Исследовано понятие качества трудовой жизни как важной характеристики социально-экономического развития предприятия и обоснован перечень показателей для оценки качества трудовой жизни персонала. Сформулировано уточненное понятие социально-экономической стратегии промышленных предприятий в условиях трансформации экономики в соответствии со стратегией социально-экономического развития региона и страны в целом. Обоснована целесообразность использования когнитивного подхода в стратегическом планировании, в том числе моделирования социально-экономической ситуации, которая сложилась на предприятии, с целью определения направлений ее развития и, если необходимо, управления ее развитием. Определена и представлена структурная схема применения когнитивного подхода к разработке социально-экономической стратегии предприятия. Разработана когнитивная модель управления развитием социально-экономической ситуации на предприятии с использованием когнитивных карт взаимосвязи базовых факторов. Предложены научно-практические рекомендации относительно реализации социально-экономической стратегии предприятия в аспекте повышения

качества трудовой жизни персонала, связанные с организацией службы социальной защиты персонала предприятия и формирования климата социального согласия в трудовом коллективе.

Ключевые слова: стратегическое планирование, социально-экономическое развитие предприятия, качество трудовой жизни, социально-экономическая стратегия предприятия, когнитивный подход.

SUMMARY

Logvin V. M. Strategic planning of socio-economical processes on an engineering enterprise using a cognitive approach. – Manuscript.

Dissertation for pursuing a scientific degree of candidate of economical sciences in the speciality 08.00.04 – economy and enterprise management (by order of economic activity). – Kharkiv: Kharkov's national economical university, 2008.

The dissertation is dedicated to a theoretical generalization, as well as to scientific and methodological substantiation of the necessity of carrying out complex strategic planning of social and economical processes in industrial enterprises of Ukraine (on the example of the engineering industry). A cognitive approach is substantiated for the development of a complex socio-economic strategy of the enterprise in order to increase its competitiveness.

In the dissertation a definition is given of the enterprise's socio-economic development as a complex concept, which is characterized by three parts: the quality of working life of the worker; the enterprise economic development; the enterprise potential and the efficiency of its utilization. The definition of working life is clarified as an important characteristic of socio-economic development of an enterprise and a list of parameters for the evaluation of the workers working life is substantiated.

An updated definition of complex socio-economic strategy of industrial enterprises in the conditions of a transforming economy in accordance with the strategy of socio-economical development of the region, and country is formulated.

Viability of employing the cognitive approach for formulating complex enterprise socio-economic strategy as well as for simulating the socio-economic situation in the enterprise is substantiated in order to identify the directions of its development and manage it. A structural flow chart of a sequence of stages of implementing the cognitive approach towards development of an enterprise socio-economic strategy is defined and presented. A cognitive model of managing the development of enterprise socio-economic situation implementing cognitive cards of basic factors interrelation is developed. Scientific, as well as applicative recommendations are offered as to implementing the enterprise socio-economic strategy in the aspect of increasing the quality of the staff working life by the means of creating a social security service and forming a climate of social consent in the workforce.

Keywords: strategic planning, enterprise socio-economic development, quality of working life, enterprise socio-economic strategy, cognitive approach.

Логвін Валерій Михайлович

**СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСІВ МАШИНО-
БУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ
КОГНІТИВНОГО ПІДХОДУ**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Підписано до друку 16.10.2008 р. Формат 60x84 1/16.
Папір офсетний. Обл.-вид. арк. 1,262. Друк. а. 1, 25
Зам. 276. Наклад 100 прим. Друкарня НАОУ.

Типографія Національної академії оборони України
Свідоцтво ДК714 від 28.11.2002 р.
03048, м. Київ-48, Повітрофлотський пр-т, 28,
8 (044) 271-07-81.