

Біловол Р.І.,*к.е.н., доцент,**доцент кафедри менеджменту і логістики,
Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка***Хомович В.М.,***студент,**Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА В РИНКОВИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Анотація. У статті визначено підходи теоретиків і практиків до поняття сутності «соціально-економічний розвиток» підприємства. Досліджено зовнішні і внутрішні фактори, що впливають на регулювання соціально-економічного розвитку підприємства та систематизовано цілі, закономірності й принципи управління соціально-економічним розвитком. Деталізовано етапи процесу управління соціально-економічним розвитком вітчизняних підприємств.

Ключові слова: соціальний розвиток, економічний розвиток, соціально-економічний розвиток підприємства, фактори, цілі, закономірності, принципи управління соціально-економічним розвитком, процес управління соціально-економічним розвитком.

Постановка проблеми. Розвиток є важливою передумовою ефективності функціонування вітчизняних підприємств, суттєвою перевагою у конкурентній боротьбі і запорукою успіху, а ринкове середовище його функціонування є відображенням стану та динаміки економічних та соціальних процесів у підприємстві і держави в цілому.

Реалії української економіки пріоритетним чинником ефективного господарювання визначають взаємодію господарюючого суб'єкта з його соціальним середовищем. Віддається перевага гуманістичному підходу в управлінні, зростає роль соціальної корисності підприємств, що створюють перспективи розвитку окремим фірмам, галузям та суспільству в цілому. Розвиток відображає кореляційну залежність між рівнем економічного розвитку і вирішенням соціальних проблем країни та її господарюючих суб'єктів. Під даним терміном розуміють процес трансформації відносин між економічними суб'єктами та соціальними групами населення.

Соціально-економічний розвиток підприємства – складний суперечливий процес, у якому взаємодіють позитивні і негативні фактори, а періоди прогресу змінюються періодами регресу. Політичні і військові потрясіння, соціальні конфлікти, екологічні катастрофи можуть призупинити розвиток економіки будь-якого підприємства, відкинути його на кілька десятиліть назад, а іноді й привести до остаточної загибелі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. З'ясуванню природи соціально-економічного розвитку підприємств присвятили свої праці такі вчені, як: Антошкіна Л.І., Бакуменко В.Д., Балашова Р.І., Барабанник Л.Б., Бичков О.О., Бондар І.К., Вознюк О.В., Ворожейкін І.Є., Лепьохін О.В., Лепьохіна І.О.,

Олейнікова Л.Г., Стеченко Д.М., Ушенко І.В., Череп А.В., Чупир О.М. та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Але незважаючи на значний науковий доробок вчених, питання соціально економічного розвитку підприємства залишаються недостатньо вивченими, що робить актуальним подальше вивчення даної проблематики.

Мета статті полягає у систематизації різних поглядів стосовно сутності поняття «соціально-економічний розвиток», концентруючи увагу на економічних і соціальних аспектах діяльності підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Так, Антошкіна Л.І., Бондар І.К., Стеченко Д.М., Ушенко І.В. під соціально-економічним розвитком вбачають характеристику динамічного стану підприємства, обумовленого цілями його функціонування і розвитку, який визначає «систему координат», в якому воно здійснює свою життєдіяльність [5, с. 167–168].

Череп А.В., Лепьохін О.В., Лепьохіна І.О., Олейнікова Л.Г. трактують соціально-економічний розвиток як здатність робітників підприємства пізнавати й створювати можливості, інтегруючи в просторі та часі процеси трансформації всіх видів ресурсів для виробництва матеріальних благ та послуг, єдність можливостей та процеси їх реалізації [7, с. 25].

Бичков О.О. наголошує на тому, що соціально-економічний розвиток – це здатність системи підтримувати певні темпи руху та утримувати рівновагу при зовнішніх збуреннях [3, с. 75].

Ворожейкін І.Є. соціально-економічний розвиток суспільства трактує як сукупність усіх наявних у його межах ресурсів – матеріальних і духовних, природних і трудових; як уже залучених в процеси суспільного виробництва і соціального розвитку, так і тих ресурсів, які можуть бути реалізовані та використані для зміцнення соціально-політичної стабільності, підвищення рівня якості життя населення, зростання ефективності галузей народного господарства [4, с. 45].

Результати проведеного дослідження теоретиків і практиків сутності поняття «соціально-економічний розвиток підприємства» наведено в таблиці 1.

Як стверджують дослідження, кожне з цих визначень підкреслює те, що соціально-економічний розвиток підприємства є доволі складним процесом, який передбачає: фінансову стабільність, збільшення обсягів виробництва та збуту, зростання економічної ефективності використання ресурсів підприємства, комфортні та безпечні умови праці персоналу та його соціальна захищеність.

Отже, дослідження існуючих точок зору вчених-економістів щодо визначення соціально-економічного розвитку різних систем дозволило сформувати наступне визначення сутності поняття «соціально-економічний розвиток підприємства». Соціально-економічний розвиток підприємства – це необоротна, спрямована, закономірна та позитивна зміна економічного стану та соціальної інфраструктури господарюючого суб'єкта, в результаті якої він переходить до принципово нового якісного стану.

Ознаками соціально-економічного розвитку підприємства, на нашу думку, слід вважати:

- в економічній сфері: економічний ріст – кількісний і позитивний бік розвитку економічної системи, що характеризується розширенням її масштабів (нарощення обсягів виробництва та реалізації продукції, розширення частки ринку, підвищення рівня доходів підприємства);

- структурні зрушення – це зміни, пов'язані з переходом до новітніх прогресивних технологій використання ресурсів, що сприяє покращенню кінцевих результатів діяльності підприємства: оновлення асортименту продукції чи послуг; впровадження інноваційних технологій в управлінні; нарощення обсягу капіталу підприємства; задоволення потреб споживачів завдяки підвищенню якості продукції чи послуг на підприємстві;

- у соціальній сфері: покращення організаційних комунікацій та соціально-психологічних відносин в процесі спільної праці на підприємстві; створення комфортних умов праці персоналу; належне стимулювання праці; формування корпоративної культури та етики бізнесу, що базується на принципах партнерства; забезпечення умов професійного розвитку персоналу завдяки підвищенню рівня освіти та професійної підготовки управлінського і виробничого персоналу [2, с. 6–7].

Безумовно, соціальний розвиток підприємства залежить від його економічного зростання, проте він є рушійною силою, що викликає якісні зміни в економіці, сприяє її загальному роз-

витку та розвитку людського капіталу через формування корпоративної культури. Тому соціально-економічний розвиток підприємства є незворотнім процесом, який забезпечує спонтанні чи керовані переходи від одного неповторного стану, що забезпечується неможливістю повного відтворення різноманітності, якості, кількості та сили впливу факторів, які його визначили, до іншого через процеси організаційних змін [8, с. 91].

На жаль, система соціального розвитку, адекватна ринковому середовищу, дотепер не створена через складні соціально-економічні та політичні процеси, що супроводжуються зростанням безробіття, зuboжінням значних верств населення, збільшенням заборгованостей по соціальних виплатах, соціальним розшаруванням суспільства, скороченням тривалості життя, що зрештою призвело до значних втрат у якості людських ресурсів.

Концепція соціально-економічного розвитку суспільства і окремого підприємства повинна включати дві основні складові – економічну та соціальну.

Економічна складова концепції розвитку заснована на теорії максимального потоку сукупного доходу, який може бути здійснений за умови збереження сукупного капіталу через використання обмежених ресурсів та використання природно-, енерго-, матеріалозберігаючих технологій, включаючи видобуток і переробку сировини, створення екологічно чистої продукції, мінімізацію, переробку та знешкодження відходів. До характерних ознак економічного розвитку підприємств можна віднести: фінансову стабільність, збільшення обсягів виробництва та збуту, зростання економічної ефективності використання ресурсів підприємства, наявність комфортних та безпечних умов праці персоналу та його соціальну захищеність.

Соціальна складова концепції розвитку орієнтована на людину і спрямована на збереження стабільності соціально-психологічної підсистеми, тобто трудового колективу і культурної підсистеми суспільства. У рамках концепції людського

Таблиця 1

Трактування терміна «соціально-економічний розвиток підприємства»

№ п/п	Трактування терміна	Автор
1	Під соціально-економічним розвитком розуміють характеристику динамічного стану підприємства, обумовлену цілями його функціонування та розвитку, а також феномен життя суспільства, який визначає «систему координат», в якому воно здійснює свою життєдіяльність	Антошкіна Л.І. [1, с. 167–168]
2	Соціально-економічний розвиток трактується як сукупність усіх наявних у його межах ресурсів – матеріальних і духовних, природних і трудових, тих, що вже залучені в процеси суспільного виробництва і соціального розвитку, і тих ресурсів, які можуть бути реалізовані та використані для зміцнення соціально-політичної стабільності, які будуть сприяти підвищенню рівня якості життя населення, зростанню ефективності галузей народного господарства	Ворожейкін І.Є. [4, с. 45]
4	Соціально-економічний розвиток як здатність робітників підприємства пізнавати й створювати можливості, інтегруючи в просторі та часі процеси трансформації всіх видів ресурсів для виробництва матеріальних благ та послуг, єдність можливостей та процеси їх реалізації	Череп А.В., Лепьохін О.В., Лепьохіна І.О. [7, с. 25]
5	Соціально-економічний розвиток – це здатність системи підтримувати певні темпи руху та утримувати рівновагу при зовнішніх збуреннях	Бичков О.О. [3, с. 75]
6	Соціально-економічний розвиток – це здатність керівництва підприємства забезпечувати довгострокове функціонування та досягнення стратегічних і тактичних цілей на основі використання системи наявних ресурсів	Барабанник Л.Б., Вознюк О.В. [2, с. 6]
7	Соціально-економічний розвиток підприємства визначає як незворотну, спрямовану та закономірну зміну системи на підставі реалізації властивих механізмів самоорганізації	Федулова Л.І. [6, с. 208]
8	Соціально-економічний розвиток підприємства – це якісні зміни в господарській діяльності підприємства, що призводять до появи принципово нових позитивних зрушень у його діяльності	Чупир О.М. [9, с. 108]

розвитку людина є не об'єктом, а суб'єктом розвитку. Основна увага приділяється збереженню здібностей до самовідновлення і динамічної адаптації таких систем до змін, а не збереження їх у деякому «ідеальному» статичному стані.

Важливі також і механізми взаємодії цих складових концепції соціально-економічного розвитку підприємства [5, с. 136].

Економічна і соціальна складові, взаємодіючи одна з одною, породжують такі нові завдання, як реалізація довгострокового економічного зростання підприємства та працівників, підвищення їхнього добробуту. Проте у разі надання першочергових пріоритетів змінам у технічній та економічній складових підприємство, як соціально-економічна система, гальмує свій соціальний розвиток, тим самим нагромаджуючи процеси саморуйнування в соціальному середовищі. Однією з проблем розвитку є наявність протиріч між економічними інтересами підприємства на ринку та інтересами соціального розвитку працівників. До таких проблем можна віднести потребу в витратах для забезпечення соціального розвитку персоналу і підприємства в цілому.

Головною метою вдосконалення соціального управління колективом є підвищення соціального ефекту та рівня соціальної ефективності функціонування підприємства. Ефективність соціального розвитку – характеристика соціального середовища підприємства, що виражає відповідність між впливом на персонал результатів соціальних заходів, у тому числі впровадження нових соціальних технологій, і витратами матеріально-фінансових й інших ресурсів на їхнє здійснення. Соціальна ефективність, її визначення й оцінка ґрунтуються на якісних показниках і визнанні пріоритетності соціальних цілей: чим більшою мірою той або інший захід сприяв рішенню конкретних соціальних проблем, тим він є більш соціально ефективним.

Від якості трудових ресурсів залежить ефективність використання матеріальних ресурсів підприємства. В свою чергу, соціальний розвиток підприємства передбачає забезпечення оплати, охорони, нормування праці, умови праці, соціальний захист і страхування робітників, а також підготовку та перепідготовку управлінського і виробничого персоналу.

На думку науковців, економічна та соціальна складові підприємства тісно пов'язані між собою, і тому важелі їх розвитку мають бути узгодженими і систематизованими [8, с. 136].

Першоосновою і джерелом соціально-економічного розвитку підприємства слід вважати різноманітні зміни внутрішньо-системного характеру та зміни, що виступають результатом взаємодії соціально-економічної системи з факторами оточуючого зовнішнього середовища. Ключовим моментом у даному процесі слід вважати протиріччя між обмеженими економічними ресурсами та необмеженістю економічних потреб людини.

На ефективність соціального розвитку промислових підприємств впливає ряд факторів, які поділяються на зовнішні і внутрішні.

До першої групи належать: рівень і ефективність соціального захисту населення з боку держави, рівень державної підтримки розвитку соціальної інфраструктури підприємств, доступність кредитних ресурсів, рівень податкового тиску.

Серед факторів другої групи є механізми формування і використання фонду соціального розвитку, застосовувана система оплати праці і матеріального стимулювання на підприємстві, ефективність економічного потенціалу підприємства, забезпеченість підприємства об'єктами соціальної інфраструктури, підвищення кваліфікації кадрів, управління соціальним

розвитком на підприємстві [4, с. 156].

Варто систематизувати фактори, за допомогою яких можна об'єктивно регулювати соціально-економічний розвиток підприємства (табл. 2) [3, с. 75].

Таблиця 2

Класифікація факторів, що впливають на соціально-економічний розвиток підприємства

Фактори	Внутрішні (мікроекономічні)	Зовнішні (макроекономічні)
Прямі	Ресурсний потенціал; виробничий потенціал; інноваційний потенціал; інфраструктурний потенціал; трудовий потенціал; фінансовий потенціал	Законодавство; грошово-кредитна політика; регіональна політика; податкова політика; інвестиційна політика
Непрямі	Споживчий потенціал; екологічний стан; кримінальний стан суспільства; рівень соціальної напруги суспільства	Політична ситуація; рівень міжрегіональних (міжнародних) зв'язків; нестабільна міжнародна ситуація

Систематизація соціальних зовнішніх та внутрішніх факторів, що впливають на соціально-економічний розвиток підприємства (табл. 3).

Таблиця 3

Соціальні фактори впливу на соціально-економічний розвиток підприємства

Зовнішні соціальні фактори	Внутрішні соціальні фактори
Соціальна політика держави	Інноваційно орієнтована соціальна політика
Податкова політика держави	Система управління за результатами діяльності підприємства
Зайнятість населення	Корпоративна соціальна відповідальність
Система соціального захисту	Корпоративне пенсійне забезпечення
Система суспільних соціальних фондів	Інвестиційна активність
Соціальне партнерство	Соціальні комунікації
Засоби масової інформації	Корпоративна культура
Діяльність профспілок	Профспілки
	Інтелектуальний капітал

Соціальна складова розвитку підприємства регулюється програмами та методами підвищення якості трудового життя персоналу: режим роботи; організація та безпечні умови праці; справедлива заробітна плата; забезпечення житлом; охорона здоров'я; оздоровлення та відпочинок; надання соціальних послуг; доступ до культурних цінностей; виробнича демократія і організація самоуправління [2, с. 7].

При управлінні соціальним розвитком підприємства керівництву потрібно сформулювати специфічні цілі, визначити закономірності та принципи управління.

До основних цілей управління соціальним розвитком підприємства доцільно віднести: створення умов, що гарантують права і свободи працівників; забезпечення зростання культур-

ного і освітнього рівня працівників; створення безпечних умов праці і відпочинку персоналу; розвиток трудової, соціально-політичної, громадської і творчої активності працівників; соціальне нормування і регулювання працівників у колективі через формування колективних договорів і угод; залучення персоналу до інновацій і нововведень.

До закономірностей управління соціальним розвитком підприємства варто віднести наступні: пріоритет керівництва на виконання соціальних цілей; спеціалізація і кооперація праці за професійною спрямованістю; інтеграція роботи підрозділів і працівників на підприємстві; зростання інтелектуальності праці працівників.

Основними принципами управління соціальним розвитком повинні бути такі: системність, наукова обґрунтованість, демократизм, ефективність, конкуренція, мотивація, соціальна орієнтація управління, соціальна стабільність та соціальна відповідальність. Тому сучасними закономірностями управління соціальним розвитком підприємства повинні бути пріоритети соціальних цілей та зростання інтелектуалізації праці, а найважливішими принципами стають соціальне партнерство, соціальна відповідальність для досягнення стабільності колективу. А у періоди економічних і політичних криз, спаду обсягів виробництва і зменшення валового внутрішнього продукту управління соціальним розвитком має бути спрямоване на гарантування мінімального соціального забезпечення населення та персоналу підприємства.

Отже, рівень соціального розвитку колективів промислових підприємств у широкому значенні виражається сукупністю умов і відносин, що визначають життя, працю, побут та інтелектуально-культурний розвиток працівників даного підприємства, характеризує досягнутий у колективі на певний проміжок часу рівень задоволення різних потреб людей (не тільки фізичних, а й соціальних, інтелектуальних, духовних), а також визначає й оцінює реальні економічні джерела та соціально-правові гарантії забезпечення життєдіяльності й подальшого розвитку промислового колективу підприємства. Соціальні аспекти стимулювання персоналу підприємства спрямовані на зниження плинності персоналу, стимулювання працівників до ефективної і якісної праці, зниження профспілкової активності, запобігання стресам і конфліктам, залучення і закріплення на підприємстві кваліфікованих працівників.

Процес управління соціально-економічним розвитком підприємства охоплює чотири етапи: оцінювання конкурентного статусу підприємства і потенціалу соціально-економічного розвитку підприємства; вибір напрямів соціально-економічного розвитку; планування соціально-економічного розвитку; регулювання соціально-економічного розвитку підприємства.

Вибір напрямів соціально-економічного розвитку підприємства може стосуватися розроблення стратегічних напрямів розвитку основних видів діяльності підприємства, бізнес-процесів (технічна, технологічна диверсифікація), продукції (спеціалізація, товарна диверсифікація), споживачів (диверсифікація ринків збуту), персоналу (розвиток людського капіталу). На особливу увагу заслуговує вибір (зміна) виду діяльності, оскільки диверсифікація видів діяльності, як правило, супроводжується синергетичним ефектом. Необхідно визначити пріоритетні напрями, на які необхідно звернути пильну увагу, і фінансову підтримку керівництву.

При плануванні соціально-економічного розвитку трудового колективу підприємства керівництву і колективу під-

приємства необхідно розробити «План соціального розвитку колективу», що являє собою систему заходів, спрямованих на всебічний розвиток усіх членів колективу на основі здійснення прогресивних змін соціального складу працюючих, поліпшення умов життєдіяльності, формування і найбільш повного задоволення матеріальних і духовних потреб членів колективу. План соціально-економічного розвитку колективу підприємства передбачає наступні розділи:

1. Планування і вдосконалення соціальної структури колективу.
2. Поліпшення умов і охорони праці, зміцнення здоров'я працюючих.
3. Поліпшення житлово-побутових і соціально-культурних умов працюючих та членів їх сімей.
4. Планування виховної роботи в колективі і підвищення трудової та громадської активності всіх членів колективу.

Проте план не є догмою через вплив внутрішніх і зовнішніх змінних, тому регулювання плану соціально-економічного розвитку колективу підприємства є об'єктивною необхідністю.

Висновки. Таким чином, в статті досліджено погляди науковців на сутність поняття соціально-економічного розвитку підприємства, уточнено власне розуміння терміна «управління соціально-економічним розвитком» підприємства в умовах ринку, що передбачає взаємозв'язок двох найважливіших складових (підсистем) – економічної і соціальної, які є взаємозалежними одна від одної. У процесі дослідження визначено та систематизовано фактори внутрішнього і зовнішнього середовища, що впливають на планування соціально-економічного розвитку підприємства. Саме соціально-економічний розвиток підприємства, що функціонує в умовах конкурентного ринку, зможе забезпечити ефективне управління та підвищення їх конкурентоспроможності. Тому система управління соціально-економічним розвитком вітчизняних підприємств різних організаційно-правових форм і форм власності потребує подальшого вдосконалення.

Література:

1. Балашова Р.І. Методологічні основи економічного розвитку туристичних підприємств на промисловій території : [монографія] / Р.І. Балашова ; НАН України, Ін-т економіки пром-сті, Донецький ін-т турист. бізнесу. – Донецьк, 2012. – 266 с.
2. Барабанник Л.Б. Концепція корпоративної соціальної відповідальності бізнесу та її становлення в Україні / Л.Б. Барабанник, О.В. Вознюк // Вісник Дніпропетровської державної академії. Серія «Економічні науки». – 2010. – № 1. – С. 5–11.
3. Бичков О.О. Соціально-економічні регулятори розвитку підприємства / О.О. Бичков // Економіка та держава. – 2011. – № 9. – С. 73–77.
4. Ворожейкин И.Е. Управление социальным развитием организации : [учебник] / И.Е. Ворожейкин. – М.: ИНФРА – М., 2011. – 176 с.
5. Управління соціально-економічним розвитком: держава, регіон, підприємство : [монографія] / Л.І. Антошкіна, І.К. Бондар, Д.М. Стеченко, І.В. Ушенко [та ін.] ; наук. ред. Н.В. Ушенко ; Бердян. ун-т менедж. і бізнесу. – Донецьк : Юго-Восток, 2010. – 292 с.
6. Федулова Л.І. Технологічний розвиток економіки України / Л.І. Федулова. – К., 2006. – 628 с.
7. Економічний механізм регулювання розвитку промислового виробництва : [монографія] / А.В. Череп, О.В. Лепьохін, І.О. Лепьохіна, Л.Г. Олейнікова. – Запоріжжя : КПУ, 2011. – 352 с.
8. Чупир О.М. Економічні аспекти управління соціальним розвитком колективу підприємства : [монографія] / О.М. Чупир. – Х. : Тимченко А.М., 2010. – 201 с.

Биловол Р.И., Хомович В.М. Управление социально-экономическим развитием предприятия в рыночных условиях хозяйствования

Аннотация. В статье определены подходы теоретиков и практиков к сущности понятия «социально-экономическое развитие предприятия». Исследованы внешние и внутренние факторы, влияющие на регулирование социально-экономического развития предприятия. Определены, цели, закономерности и принципы управления социально-экономическим развитием и детализированы этапы процесса управления социально-экономическим развитием отечественных предприятий.

Ключевые слова: социальное развитие, экономическое развитие, социально-экономическое развитие предприятия, факторы, цели, закономерности и принципы управления социально-экономическим развитием, процесс управления социально-экономическим развитием предприятия.

Bilovol R.I., Hamovic V.M. Management of socio-economic development of the enterprise in market conditions

Summary. At going of theorists and practical workers is certain the article near the concept of essence «socio-economic development» of enterprise. External and internal factors, influencing on adjusting of socio-economic development of enterprise, are investigational. It is offered, aims, conformities to law and principles of management socio-economic development and the stages of process of management socio-economic development of domestic enterprises are gone into detail.

Keywords: socio development, economic development, socio-economic development of enterprise, factors, aims, conformities to law and principles of management socio-economic development, process of management socio-economic development of enterprise.