

Васюта В.Б.

Васюта В.В.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЕКОНОМІЧНОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Підприємство, безперечно, являє собою один із головних елементів ринкового господарства та є провідним і важливим аспектом сучасної економіки. Від ефективності функціонування підприємства залежать економічний, науковий, технічний рівень розвитку країни, добробут усіх верств населення. Особливість галузі, в якій функціонує підприємство, позначається на особливостях його розвитку [1].

Питанням соціального та економічного розвитку підприємств присвятили свої праці такі вчені, як: Алімов О.М., Амоша О.І., Ансофф І., Аптекарь С.С., Афанасьєва Н.В., Берсуцький Я., Богатирьов І.А., Булєєв І.П., Василенко В.А., Воронкова А.Е., Гавриленко В.А., Галушко О.С., Геєць В.М., Друкер П.Ф., Євдокимов В.Ф., Запасна Л., Кизим М.О., Кононенко І.В., Макогон Ю.В., Масленникова Н.П., Миколайчук Н.С., Новикова О.Ф., Орлов О. О. Подсолоноко В.А. , Пономаренко В.С., Портер М., Пушкар О.І., Раєвнєва О.В., Тридід О.М., Червона Л.Г., Чумаченко Н.Г., Хобта В.М. та інші.

Ринкові засади господарювання, підвищення інтенсивності конкуренції, насичення інформаційного простору, світова фінансова криза тощо вимагає від сучасних підприємств нових методів та підходів до вирішення повсякденних задач для забезпечення повноцінного функціонування, економічної ефективності та виживання на конкурентному ринку. Оптимальним процесом направленим на вирішення вищезгаданих задач є економічний розвиток підприємства [2].

Економічний розвиток – незворотні, спрямовані, закономірні (кількісно-якісні та сутнісні) зміни економічної системи (у нашому випадку підприємства) в довготерміновому періоді, що відбувається під впливом економічних

суперечностей, потреб та інтересів, зумовленість яких характеризується дією основних законів діалектики, що не виходять за межі глибинної внутрішньої сутності такої системи [3]. Економічному розвитку також притаманні керованість, цілеспрямованість, вимірюваність.

На процес реалізації керівництвом підприємства функції планування економічного розвитку впливають фактори як внутрішнього, так і зовнішнього середовища організації. До факторів внутрішнього середовища організації відносяться цілі, інформаційне забезпечення, ефективність трудової діяльності керівника, рівень кваліфікації працівників підприємства, ресурсне забезпечення, технологія виробництва, економічна безпека підприємства [4]. Фактори зовнішнього середовища організації – економічні, політичні, соціальні, правові.

Планування економічного розвитку пов'язане складною взаємозалежністю з такими складовими: фінансовою, інформаційною, кадровою, правовою, виробничою, техніко-технологічною. Підвищення чи зниження показників, які характеризують кожен зі складових, може спричинити зміну економічного розвитку підприємства.

Соціальний розвиток підприємства пов'язаний з необхідністю створення сприятливих умов для діяльності працівників.

Соціальний розвиток – це процес якісного удосконалення соціальної складової життєдіяльності персоналу, що забезпечується його власними зусиллями та діями керівництва підприємств, яке функціонує з дотриманням законодавства на принципах соціально-орієнтованого господарювання. Колектив підприємства є найближчим соціальним середовищем кожного працівника, і саме він забезпечує його постійний розвиток [5].

Соціальний розвиток охоплює широке коло аспектів, яке включає створення необхідних умов для культурного розвитку, спілкування, відпочинку і повноцінного відновлення сил працівників. Для забезпечення соціального розвитку підприємство утримує і розвиває соціальну інфраструктуру.

Соціальний розвиток трудового колективу, як правило, розглядається у

широкій та вузькій площині. У широкому розумінні, соціальний розвиток трудових колективів охоплює помітні перетворення, наслідком яких є кількісні та якісні зміни у сферах їх життєдіяльності, утвердження соціальної згуртованості, підвищення соціального статусу колективу, розвиток особистісного самовираження членів колективу, вдосконалення соціальної та професійної структур, збагачення інституційної і професійної мотивації, формування системи спільних цінностей.

Тобто соціальний розвиток колективу підприємства завдяки процесам соціалізації окремого працівника та всього колективу дає змогу регулювати та врівноважувати інтереси усіх зацікавлених сторін. Як пише О.А. Грішнова [6], у вузькому розумінні соціальний розвиток колективу містить в собі ту суму факторів, які утворюють показники соціальної трудового колективу та сприяють здійсненню функцій цього типу соціальних утворень.

Соціальна функція підприємства реалізується за допомогою здійснення як обов'язкових, так і добровільних соціальних програм, які розробляються і реалізуються за ініціативою самого підприємства.

Соціальна політика відносно розвитку персоналу представляє собою цілі і заходи, що пов'язані з наданням працівникам додаткових пільг, послуг та виплат, які забезпечують подальший розвиток персоналу. На більшості підприємств разом з обов'язковими соціальними програмами реалізуються добровільні програми, які розрізняються великою різноманітністю.

Як зазначають спеціалісти, в соціальному розвитку підприємств намітилися дві тенденції: збільшення гнучкості соціальних програм, посилення індивідуального підходу та збагачення змісту соціальних програм, що пов'язано з необхідністю задоволення нових соціальних потреб і проблем [7].

Усе це є підтвердженням того, що соціальна функція підприємств розвивається і посилюється, що сприяє розвитку персоналу, формуванню партнерських відносин та підвищенню ефективності трудової діяльності.

Планування соціального розвитку колективу підприємства виступає як метод управління соціальними процесами в житті колективу.

Основним завданням плану соціального розвитку колективу є розробка і здійснення системи заходів, що забезпечує гармонійні та всебічні підвищення якості життя персоналу підприємства в побуті і якості умов трудової діяльності.

В умовах загострення соціально-економічних відносин в суспільстві підприємствам необхідно замислитись про свою соціальну діяльність і відповідальність перед суспільством, оскільки порушення економічного та екологічного балансу у всьому світі створює реальні загрози для бізнесу і ставить під питання його існування разом із самим суспільством. Сьогодні підприємства найрозвинутіших держав світу, як і самі держави, не в змозі самотійно змінити таку тенденцію. Саме тому наявні проблеми потрібно вирішувати всім соціальним партнерам – бізнес-сектору, державі і громадським організаціям [8].

Бізнес-сектору потрібно усвідомити загрози, які криються в її діяльності відносно зацікавлених сторін. Тобто, підприємства в своєму соціальному розвитку мають вирішувати як проблемні питання внутрішнього середовища, так і адаптуватися до змін зовнішнього середовища.

Тенденції світового розвитку, систематизовані О.В. Мартяковою та В.В. Зубенко, які впливають на соціальний розвиток підприємства поділяються на: загально цивілізаційні (ефект десинхронізації, адаптивні організаційні структури); економічні (розвиток економіки знань, віртуальна економіка, соціально відповідальне споживання, розвиток Інтернету); соціальні (масова індивідуалізація, виникнення доктрини «соціальної згуртованості») [8].

Результатом впливу цих тенденцій є бізнес-модель соціально відповідальної організації, тобто в основі її лежить корпоративна соціальна відповідальність, інтегрована в бізнес-стратегію підприємства та його цінності. Дійсно, очевидним є те, що економічні реалії і соціальний розвиток суспільства, а отже і підприємств, корелюють між собою, відбувається трансформація соціальних відносин і очікувань [7].

Одним із найважливіших способів забезпечення стійкого соціального розвитку підприємств в сучасних умовах можна вважати доктрину «соціальної

згуртованості». Соціальна згуртованість є протиположною індивідуалізації. Під соціальною згуртованістю в загальному сенсі варто розуміти здатність суспільства гарантувати добробут всіх його членів, зводячи до мінімуму відмінності між соціальними групами.

Соціальна згуртованість колективу може стати основою моделі соціально відповідального підприємства і його відповідальної поведінки відносно суспільства і працівників. Підприємство з розвинутою організаційною культурою, як системою цінностей, які поділяються всіма членами колективу, ніколи не буде соціально розрізненим.

С. Долан і С. Гарсія пропонують розглядати культуру компанії як сукупність трьох категорій цінностей: економіко-прагматичних, етико-соціальних та емоційно-розвиваючих [9]. Такі цінності можуть стати основою соціально відповідального підприємства.

Проте, якщо підприємство вирішило працювати згідно принципів соціальної відповідальності, воно має розв'язати проблему побудови діалогу з широким колом зацікавлених сторін шляхом соціального партнерства.

Вирішення питань соціального розвитку колективу підприємства належать до найважливіших чинників підвищення ефективності виробництва, високої результативності виробничо-господарської та комерційної діяльності. Сучасні умови господарювання висувають підвищені вимоги до персоналу підприємства, рівня його загальної освіти, професійної підготовки, творчої активності. Постійний розвиток здібностей людини є необхідною передумовою її успішної праці, уміння використовувати сучасні технічні засоби, нову техніку й технологію, новітні наукові досягнення.

Література:

1. Нечепуренко М. Н. Проблеми економічного розвитку підприємств / М. Н. Нечепуренко // Питання економічних наук. – 2006. – № 1 (17). – С. 23 – 25.
2. Крюкова І. О. Проблема збалансованості підсистем сталого економічного розвитку / І. О. Крюкова // Економічний простір. - 2009. - №22. -

С. 224-229.

3. Дакус А.В. Економічний розвиток підприємства: сутність та визначення [Електронний ресурс] / А.В. Дакус, М.О. Сімченко // Актуальні проблеми економіки та управління. – 2012. – №6. – Режим доступу : <http://proble-economy.kpi.ua>

4. Череп А.В., Лепьохін О.В., Олейнікова Л.Г., Лепьохіна І.О. Економічний механізм регулювання розвитку промислового виробництва: монографія / – Запоріжжя: КПУ, 2011. - 352 с.

5. Бичков О.О. Соціально-економічні регулятори розвитку підприємства. Економіка та держава. – № 9, 2011. С.73-77.

6. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник [Текст] / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2009. – 390 с

7. Олесневич Л. Проблемы социального управления на промышленном предприятии. Киев, – 2006. – 149 с.

8. Мартякова О.В., Зубенко В.В. Вектор социального развития предприятий в современных условиях. // Управлінські технології у рішенні сучасних проблем розвитку соціально-економічних систем: моногр. [Текст] / О. В. Мартякова [та ін.]; за заг. ред. О.В. Мартякової. – Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2011. – 744 с.

9. Долан С. Управление на основе ценностей. Корпоративное руководство по выживанию, успешной жизнедеятельности и умению зарабатывать деньги в XXI веке [Текст] / С. Долан, С. Гарсия. – М.: Претекст, 2008. – 313 с.