

УДК: 005.95

Василюк С.В.

СУТНІСТЬ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ

Розглянуто сутність соціально-економічного розвитку персоналу підприємств, визначено його вплив на соціально-економічну ефективність діяльності підприємств. Визначено рівні забезпечення та необхідні умови соціально-економічного розвитку персоналу підприємств

Ключові слова: розвиток, соціальний розвиток, економічний розвиток, соціальний ефект

The essence of the socio-economic development of the personnel of the enterprises, its impact on socio-economic efficiency of enterprises. The levels of support and the necessary conditions for socio-economic development of the personnel of the enterprises

Keywords: development, social development, economic development, social effect

В інтелектуальному просторі активно дискутується питання про шлях України в майбутнє. Підтримуючи точку зору провідних економістів, визначимо його як формування соціально-орієнтованої моделі економіки. Україна переходить від постіндустріального до інформаційного суспільства, в якому людина, її інтелект є головним ресурсом конкурентоспроможності держави. Спрямованість на гуманітарний розвиток визначається як ключова мета суспільства.

Якісний розвиток суспільства повинен досягатися у взаємозв'язку та взаємодії економічних та соціальних факторів. Позитивний досвід їх поєднання демонструють країни, які реалізують модель соціальної ринкової господарства, головна ідея якого – узгодження принципу ринкової свободи з підтриманням соціальної гармонії.

Вплив соціальних факторів на економіку здійснюється через соціальну організацію суспільства та людський капітал. Рівень соціальної організації визначається якісною оцінкою функціонування системи соціальних інститутів, характером соціальної мобільності, мотивацій та інтересів.

Базовою передумовою розвитку економіки, нової якості економічного зростання є примноження людського капіталу, яке досягається шляхом модернізації всієї системи освіти, наближенні її якості до стандартів ЄС, потреб внутрішнього розвитку держави і суспільства. Держава має створити рівні і ширші можливості для отримання якісної освіти, незалежно від доходів та матеріального стану родин. Треба створити таке середовище, в якому суспільний статус людини визначається би рівнем освіченості, набутими знаннями та вміннями використовувати їх на практиці.

Існує тісний зв'язок процесів розвитку людського капіталу з економічними та інноваційними процесами в суспільстві, результати яких обумовлюють зміни в соціальній сфері країни. Високоосвічені, творчо реалізовані працівники є джерелом виникнення нових розробок, винаходів, інших об'єктів інтелектуальної власності. Це, в свою чергу, визначає зміни в інноваційному процесі суспільства, результат якого позначається на формуванні високотехнологічної структури національного виробництва, є важливим джерелом доходів населення, забезпечує зростання обсягів ВВП та експортного потенціалу, скорочення виробничих витрат, що забезпечує не тільки розвиток галузей економіки, а й якісну трансформацію всього суспільства.

На мікрорівні сьогодні необхідно сформувавши ефективний механізм реалізації соціально-економічного розвитку персоналу підприємств, що створить необхідні передумови трансформаційних змін.

Останнім часом проблема економічного та соціального розвитку економічних систем різних рівнів все більше цікавить економістів. Серед вчених, які розкривають необхідні умови, принципи, механізми соціально-економічного розвитку підприємств, Горін Н.І. [1, с. 15-25], Залуцький В.П. [2, с. 163-165], Іваницька Н.Б. [3, с. 222-224], Лібанова Е.М. [4, с. 41-54], Калінеску Т.В. [5, с.66-68], Міхуринська О.А. [6, с. 34-37], Пшенична О.М. [7, с. 178-183] та ін. Не дивлячись на значну кількість досліджень з даної проблематики, залишилися без належної уваги аспекти соціально-економічного розвитку персоналу підприємств враховуючі галузеві особливості. Це питання і склало зміст мети даної статті.

Розвиток – це необоротна, спрямована, закономірна зміна матерії і свідомості. Розрізняють його дві форми: еволюційну – поступові кількісні та якісні зміни; революційну – стрибкоподібний перехід від одного стану матерії до іншого. Перехід нижчого до вищого та навпаки обумовлює існування прогресивного та регресивного розвитку.

Розвиток як процес зумовлюється такими факторами: зміни зовнішнього середовища (економіка, політика, культура тощо); зміни внутрішнього середовища (технологічна оснащеність виробництва, переміщення працівників, зміна принципів та механізмів управління тощо) [8, с. 85-86].

Розвиток засновано на законах онтогенезу, пропорційності, законах конкуренції, ефекту масштабу тощо. Закон розвитку розкривається через досягнення найбільшого сумарного потенціалу матеріальною, організаційно-економічною та виробничою системою при проходженні етапів життєвого циклу. Принципами цього закону є: 1) принцип інерції – зміни потенціалу системи починаються через певний час після впливу зовнішніх та внутрішніх сил та продовжується певний час після припинення їх дії; 2) принцип еластичності – зміни потенціалу системи обумовлюються самим потенціалом, його технічних, організаційних, культурних та інших характеристик; 3) принцип безперервності – зміни потенціалу системи відбуваються постійно, але змінюється їх швидкість та напрямок змін; 4) принцип пропорційності – потенціал системи можна збільшити на величину, яка перевищує інвестиції з забезпечення пропорційності процесів за рахунок ліквідація вузьких місць [8, с. 87-90].

В аспекті розвитку персоналу розвиток є наслідком впровадження організаційних структур, методик, процесів і ресурсів, необхідних для ефективного виконання поточних і перспективних виробничих задач і для оптимального задоволення запитів працівників, пов'язаних з самореалізацією, професійною підготовкою і кар'єрою [9, с. 261]. Новиков Д.О. говорить про ієрархічність розвитку персоналу підприємства: індивідуальний розвиток – колективний розвиток – розвиток персоналу – розвиток організації. Процесами розвитку персоналу визначає:

- адаптацію персоналу – процес пристосування колективу/співробітника до умов зовнішнього та внутрішнього середовища організації;
- мотивація персоналу – створення умов і стимулів до саморозвитку (включаючи, поперше, використання системи мотивації, стимулюючої розкриття можливостей співробітників, їх професійне зростання і саморозвиток);
- навчання персоналу (включаючи власне навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовку тощо);
- просування персоналу (управління кар'єрою, включаючи планування кар'єри, підготовку резерву тощо).

Економічний розвиток, за визначенням Євдокимової Д.М., є динамічним багатоваріантним циклічним процесом, який має спіралеподібну форму та виявляється через кількісні та якісні зрушення у структурі системи при збереження її цілісності, і стійкість якого забезпечується лише за умов його керованості з боку над системи [10, с. 8].

Економічний розвиток суспільства є багатоплановим процесом, який охоплює економічне зростання, структурні зміни в економіці, вдосконалення умов і якості життя населення. Відомі різні моделі економічного розвитку (модель Німеччини, США, Китаю, країн Південно-Східної Азії, Росії, Японії). Але при всьому їх різноманітті і національних особливостях існують загальні закономірності і параметри, що характеризують цей процес. По рівню економічного розвитку розрізняють розвинуті країни (США, Японія, ФРН, Швеція, Франція і ін.); що розвиваються (Бразилія, Індія і ін.), у тому числі якнайменше розвинуті (в основному держави Тропічної Африки), а також країни з перехідною економікою (колишні радянські республіки, країни Центральної і Східної Європи, Китай, В'єтнам, Монголія), більшість з яких займає як би проміжне положення між розвинутими і країнами, що розвиваються.

В цілому економічний розвиток суспільства — суперечливий і важко вимірюваний процес, який не може відбуватися прямолінійно, по висхідній. Сам розвиток характеризується нерівномірністю, включаючи періоди зростання і спаду, кількісні і якісні зміни в економіці, позитивні і негативні тенденції.

Соціальний розвиток суспільства, як стверджує Горін М. І., є ускладненням соціальної структури суспільства, що виникає в результаті діяльності людей зі створення умов власного розвитку, задоволення фундаментальних потреб суспільства і соціальних груп, що складають його, а не метою або наслідком чиеїсь волі [1, с. 6]. Горін М.І. визначає задачі соціального управління відповідно до класифікації потреб за теорією А. Маслоу.

Пшенична О.М. надає наступне визначення поняттю «соціальний розвиток» – це багатоаспектне поняття, яке включає ряд показників, що характеризують умови, характер і зміст праці; структуру колективу; стимули до праці; задоволення соціально-побутових, фізичних і духовних потреб працівників, морально-психологічний клімат в колективі, соціальну активність та ін. [7, с. 178].

Соціальний розвиток, на думку Іваницької Н.Б., є процесом забезпечення працівників соціальними гарантіями праці, можливостями самореалізації людини в її психолого-побутових умовах, постійної вмотивованості до підвищення продуктивності праці [3, с. 224]. Науковець пропонує складовими соціального розвитку встановити: удосконалення професійно-кваліфікаційного складу працівників; поліпшення умов праці; охорона здоров'я персоналу підприємства; забезпечення відпочинку; підвищення оплати праці; поліпшення життєвих і побутових умов працівників; організування культурних заходів; організація соціального страхування; допомога при кредитуванні персоналу; управління конфліктними ситуаціями; забезпечення самореалізації персоналу.

Виникнення поняття «соціально-економічний розвиток» пов'язано з процесом повторення вже пройдених ступенів історичного розвитку, але повторення інше, на більш високому рівні руху по спіралі, з новою якістю, революційне, пов'язане з світовим процесом розвитку і способом виробництва [11, с. 44], тобто добуванням матеріальних благ, необхідним людям для особистого і виробничого споживання.

На думку Калинеску Т.В. та Гричишкіної О.А., соціально-економічний розвиток підприємства є сукупністю кількісних і якісних змін, які забезпечують перехід підприємства до вищого соціально-економічного рівня. До таких вони відносять: зростання обсягів виробництва і продуктивності праці, підвищення якості продукції, ефективність діяльності підприємства, зростання добробуту персоналу, підвищення його кваліфікації та професіоналізму, скорочення плинності кадрів, підвищення зацікавленості працівників в результатах своєї праці та ін. [5, с. 68].

Під соціально-економічним розвитком підприємств В.П. Залуцький розуміє зміни соціальних та економічних показників під впливом реалізації рішень щодо використання соціально-економічного потенціалу [2], тобто пов'язує досягнення соціально-економічного роз-

виту з результатами взаємозв'язку між соціально-економічним потенціалом і рішеннями керівників щодо його використання.

Як відомо, ефективність – це відношення результатів до витрат, здійснених для їх досягнення. Ефективність знаходиться в основі існування як економіки загалом, так і окремо взятого суб'єкта (підприємства, організації, людини) та сфери його діяльності. Її види різняться переважно за різноманітністю отриманих результатів від господарської діяльності, що дозволяє виокремити соціальну та економічну ефективність. Саме економічний та соціальний ефекти і визначають результативність господарської діяльності.

Соціальний ефект як результат господарської діяльності розглядається як соціальний результат, що виявляється у збільшенні нових робочих місць та рівня зайнятості людей, поліпшенні умов праці, побуту, стану навколишнього середовища, загальної безпеки життя тощо. Рівень соціальної ефективності діяльності підприємства виражає ступінь задоволення потреб персоналу та інших зацікавлених осіб, що формується виходячи з їх ціннісних орієнтирів.

Таким чином, на думку автора статті, соціально-економічна ефективність діяльності підприємств, наприклад залізничного транспорту, визначається відношенням соціально-економічних результатів (ефектів) до витрат, здійснених для їх досягнення. Соціально-економічний ефект – це досягнутий результат у економічних та соціальних процесах підприємств залізничного транспорту, що виявляється у збільшенні рівня економічних показників та задоволенні соціальних потреб зацікавлених осіб, що належать до внутрішнього та зовнішнього середовища. Останнє пов'язано з реалізацією концепції соціально відповідальної діяльності, яка є ключовою для ведення бізнесу в сучасних умовах господарювання. Ключове місце в ній займає відносини з власним персоналом, напрями та масштаби соціальної політики підприємства, що визначається дією групи факторів, серед яких: масштаб діяльності, прибутковість підприємства, рівень конкуренції на ринку праці, потреба утримання і розвитку персоналу, потреби розвитку бізнесу, іміджева політика тощо. Реалізація концепції соціально відповідальності підприємствами залізничного транспорту доводить їх готовність взяти відповідальність не тільки за дотримання законів, надання якісних послуг, але й, по-перше, за долю працівників, забезпечуючи їм необхідні умови життя і праці, здійснюючи їх розвиток, матеріальне та моральне стимулювання праці, по-друге, за добробут інших членів суспільства, реалізуючи екологічні та інноваційні заходи, соціальні програми тощо.

В контексті концепції соціально відповідальності бізнесу з'явився термін «потрійна планка», означаючий збалансовану систему показників підприємства в трьох взаємозв'язаних аспектах – забезпечення прибутковості, турбота про навколишнє середовище і соціальні програми. В цій системі компонентами стійкого розвитку є економічний, екологічний і соціальний.

Таким чином, під соціально-економічним розвитком підприємства автор статті розуміє процес, що включає етапи забезпечення, організації та обслуговування розвитку, результатом якого є кількісні та якісні зміни в соціальних та економічних процесах підприємств, що обумовлюють можливість їх переходу на вищий соціально-економічний рівень, для якого характерне збільшення соціально-економічної ефективності та конкурентоспроможності.

Соціально-економічний розвиток персоналу підприємств - це процес якісного удосконалення соціальної та економічної складової життєдіяльності персоналу, що забезпечується його власними зусиллями та діями керівництва підприємств, яке функціонує з дотриманням законодавства на принципах соціально-орієнтованого господарювання. Таке визначення, на думку автора статті, наголошує на вирішальній ролі підприємства у вирішенні соціально-економічних проблем персоналу, проте не випускає з уваги необхідність власних дій персоналу щодо забезпечення соціально-економічної ефективності підприємства. Тобто мова

Йдеться про позиціонування персоналу в механізмі підприємства як його невід'ємної частини, від діяльності та зусиль якої залежать результати господарювання, формування іміджу, досягнення конкурентоспроможності. Це вимагає від персоналу постійного самовдосконалення, відданості в процесі досягнення стратегічної мети підприємства тощо. Так основними вимогами до робітників, які дозволяють розглядати його як частину підприємства, є такі: дисциплінованість; точність виконання завдань; наявність необхідних знань; швидкість виконання завдань; відповідальність; контроль за станом здоров'я (ступінь контролю за станом здоров'я та іншого впливу на робочий процес); ділові відносини в колективі, вміння взаємодіяти в колективі; досягнення результатів (ступінь наполегливості в бажанні досягти результатів); особові відносини в колективі; спроможність до оцінки ситуації та прийняття рішень; активність на роботі; самовдосконалення (підвищення навичок, рівня знань тощо); розуміння задач та цілей підприємства, застосування зусиль для їх вирішення; націленість на підвищення прибутку (ступінь застосування зусиль для розвитку ефективної діяльності підприємства, підхід до роботи з урахуванням необхідності її прибутковості).

Узагальнюючи вищевикладене, соціально-економічний розвиток персоналу підприємств пропонується розглядати як: по-перше, передумову забезпечення соціально-економічної ефективності діяльності підприємств; по-друге, фактор конкурентоспроможності підприємств; по-третє, стратегічну мету керівництва підприємств; по-четверте, принцип соціально-господарсько відповідальної діяльності підприємств.

Таким чином, проведене дослідження дозволило сформулювати теоретичні аспекти соціально-економічного розвитку персоналу підприємств. Перспективами подальших досліджень автора статті є застосування програмно-цільового підходу до управління соціально-економічним розвитком персоналу підприємств.

Література

1. Горин Н.И. Управление социальным развитием коллектива / Н. И. Горин . - Курган: Изд-во Курганского гос. ун-та, 1998. – 97 с.
2. Залуцький В.П. Сутність соціально-економічного розвитку машинобудівних підприємств: методи та принципи їх забезпечення / В.П. Залуцький // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.11. – С. 163-169.
3. Іваницька Н.Б. Складові соціального розвитку машинобудівних підприємств / Н.Б. Іваницька // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". – 2009.- Вип.. 657. – С. 222-226.
4. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір: монографія / За ред. Е. М. Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. — 383 с.
5. Калинеску Т. В. Проблемы социально-экономического развития предприятий в условиях экономического кризиса / Т.В. Калинеску, Е.А. Гречишкіна // БизнесИнформ. – 2009. - № 4(1). – С. 66-69.
6. Михуринская Е.А. Концепции социально-экономического развития общества в контексте экономических теорий / Е.А. Михуринская // Проблемы материальной культуры. - 2006. — №86. — С. 34-38
7. Пшеничная Е.Н. Определение интегрального показателя для оценки уровня социального развития коллектива предприятия / Е.Н. Пшеничная // Науч.-техн. сб. «Коммунальное хозяйство городов»: Серия: Экономические науки. – 2007. – Вып. 75. – С. 178-183.
8. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации: учебник / Р.А. Фатхутдинов.- М.: Изд-во Эксмо, 2005. – 544 с.
9. Новиков Д.А. Модели и методы организационного управления инновационным развитием фирмы / Д.А. Новиков., А.А. Иващенко. – М.: КомКнига, 2006. – 332 с.
10. Євдокимова Д.М. Державне регулювання економічного розвитку: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.01.01 «Економічна теорія» / Д.М. Євдокимова. — К., 2002. — 20 с.
11. Румянцев А. М., Инструментарий экономической науки и практики. Научно-популярный справочник / Румянцев А. М., Яковенко Е. Г., Янаев, С. И.– М.: Знание, 1985.– 304 с.

Рекомендовано до публікації
д.е.н., проф. Дикань В.Л. 25.11.10

Надійшло до редакції:
30.11.2010