

Т.Н. ШКОДА, канд.ек.наук, Національний авіаційний університет, Київ

СУТНІСТЬ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

В статті запропоновано визначення соціального розвитку підприємства, проаналізовано важливість соціальної функції підприємства, доведено значимість соціальної згуртованості колективу для моделі соціально відповідального підприємства.

В статье предложено определение социального развития предприятия, проанализирована важность социальной функции предприятия, доказана значимость социальной сплоченности коллектива для модели социально ответственного предприятия.

An enterprise social development definition is given, the importance of the enterprise social function is analyzed, and the workforce social cohesion priority for the socially responsible enterprise model is proved in the article.

Ключові слова: підприємство, трудовий колектив, соціальний розвиток, цінності, соціальна відповідальність.

Вступ. Загалом у світі спостерігається явище глобальної соціалізації цивілізованого суспільства, в тому числі економіки. В основі її лежать сучасні технологічні зрушення. Крім того, глобальна соціалізація потребує від господарських суб'єктів як досягнення кінцевих цілей соціальних проблем соціумів, пов'язаних із функціонуванням даних суб'єктів, так і реалізації можливостей використання соціальних результатів як чинників подальшого економічного зростання. Це набуло особливої актуальності в часи глобальної економічної кризи, яка продовжується і сьогодні.

Постановка завдання. Практичний менеджмент в Україні на сьогоднішній день ще не повністю усвідомив необхідність пріоритетності соціальних цілей і завдань перед економічними, має часто стереотипний погляд на соціальні питання як об'єкт управління винятково державних органів. Подальших досліджень потребують і теоретичні аспекти соціального розвитку підприємств.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми соціального розвитку досліджуються в роботах таких вітчизняних та іноземних науковців: Амоші О.І., Баркета І., Ворожейкіна І.Є., Грішнєвої О.А., Гриньової В.М., Долана С., Ленгдона Д., Мартякової О.В., Надтоки Т.Б., Новікової О.Ф., Степанової О.І., Хопкінса М. та ін.

Метою даної статті є аналіз теоретичних основ соціального розвитку підприємства як господарського суб'єкта.

Методологія. Соціальне середовище в Україні не сприяє швидкому соціальному розвитку вітчизняних підприємств. Непопулярні соціальні

реформи, відсутність Соціального Кодексу, неусвідомленість пріоритетності вирішення підприємствами соціальних цілей відстрочують у часі практичну та теоретичну осмисленість соціального розвитку. Для зміни ситуації, що склалася потрібні зміни і прикладного, і теоретичного характеру. Забезпечення відповідних змін потребує розробки методології створення сприятливого внутрішнього та зовнішнього соціального середовища.

Результати дослідження. В економічній літературі існують різні трактування терміну «розвиток». Так, досить розгорнуту характеристику поняттю «розвиток» дає в своєму дослідженні Л. Запасна [5]: «Розвиток - це вищий тип руху, зміни матерії і свідомості; перехід від одного якісного стану до іншого, від старого до нового». Розвиток являє собою не будь-яку зміну в структурі об'єкта, а тільки якісну зміну, пов'язану з перетвореннями у внутрішній будівлі об'єкта, у його структурі, що являє собою сукупність функціонально пов'язаних між собою елементів, зв'язків і залежностей [10]. Т.Б. Надтока та Г.А. Какуніна визначають термін «розвиток підприємства» як процес сукупних змін у соціально-економічній системі підприємства, спрямований на його перехід у новий якісно-кількісний стан у часі під впливом факторів внутрішнього і зовнішнього середовища, причому за напрямом, він може бути як позитивним, так і негативним [7].

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. Всі ці елементи є факторами безпосереднього соціального середовища організації (див. рис.).

Отже, соціальний розвиток підприємства можна визначити, як помітні зміни на підприємстві, що визначаються переходом усіх соціальних відносин та процесів до якісно нового стану під впливом факторів внутрішнього і зовнішнього середовища. Соціальний розвиток підприємства є наслідком як цілеспрямованої діяльності людей, які є суб'єктами цього процесу, так і результатом непрямого впливу виробництва на соціальні групи підприємства, населення регіону, споживачів продукції підприємства.

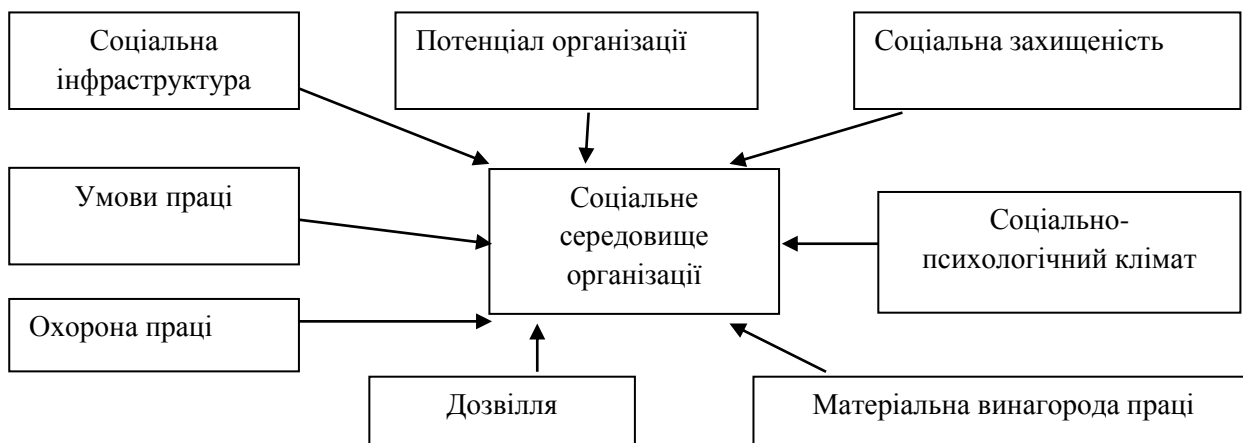


Рис. - Фактори безпосереднього соціального середовища підприємства

Соціальний розвиток трудового колективу, як правило, розглядається у широкій та вузькій площині.

Отже, 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 [2], у вузькому розумінні соціальний розвиток колективу містить в собі ту суму факторів, які утворюють показники соціальної сфери життєдіяльності 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.

Досвід розвинених країн показує, що соціальні витрати підприємств, пов'язані з виплатою працівникам грошової допомоги і негрошових соціальних послуг, є частиною трудових витрат, які значно зростають. У 80-90-х роках ХХ ст. соціальні витрати американських підприємств зростали на 50% швидше, ніж витрати на заробітну плату. Не зарплатна частина трудових витрат стає значною, на підприємствах різних країн вона коливається від 17% (в Японії) до 33% (у Франції) [4].

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; збагачення змісту соціальних програм, що пов'язано з необхідністю задоволення нових соціальних потреб і проблем [9]. Усе це є підтвердженням того, що соціальна функція підприємств розвивається і посилюється, що сприяє розвитку персоналу, формуванню партнерських відносин та підвищенню ефективності трудової діяльності.

На великому підприємстві управління соціальним розвитком персоналу здійснює соціальний підрозділ служб управління персоналу. В той же час на середньому чи малому підприємстві вказані функції покладаються на окремих працівників служби управління персоналом або роботодавця. Завдання і функції цих працівників мають свою специфіку. У процесі проведення роботи з соціального розвитку персоналу вони повинні, шляхом обґрунтованого надання

додаткових виплат та пільг, стимулювати персонал щодо свого подальшого розвитку.

Україна виявляє прагнення, законодавчі й організаційні дії до посилення соціальної орієнтації країни. Це можна прослідкувати і в Конституції, і в ряді соціальних законів, і через ініціативи з приєднання до Глобального договору ООН [1] та Цілей Розвитку Тисячоліття [8], а також через відповідні державні програми. Однак практична реалізація цих ініціатив свідчить про наявність досить суттєвих проблем у сфері соціального розвитку нашої держави. Свідченням цього є рівень рейтингу України за індексом людського розвитку - в 2011 році 76 місце із 187 країн і територій [12].

Однак, не знімаючи відповідальність держави за соціальний розвиток у країні, в цілому існує необхідність його впровадження на рівні господарського суб'єкта, де в ринковій економіці зосереджена лєвова частка матеріального майна країни (приблизно 70%).

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 бізнеса 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.

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 [6], які впливають на соціальний розвиток підприємства можна представити у вигляді таблиці (див. табл. 1.).

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.

Таблиця - Тенденції світового розвитку, які впливають на соціальний розвиток підприємства

Тенденції	Загальноцивілізаційні	Економічні	Соціальні
Основні складові	Ефект десинхронізації Адаптивні організаційні структури	Розвиток економіки знань Віртуальна економіка Соціально відповідальне споживання Розвиток інтернету	Масова індивідуалізація Виникнення доктрини «соціальної згуртованості»

Одним із найважливіших способів забезпечення стійкого соціального розвитку світової спільноти в цілому та підприємств зокрема в сучасних умовах можна вважати доктрину «соціальної згуртованості» [11].

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 [3]. 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.

Висновки. Отже, соціальний розвиток підприємства відбувається шляхом переходу всіх соціальних відносин та процесів до якісно нового стану під впливом факторів внутрішнього і зовнішнього середовища. При цьому на нього впливають як безпосередні фактори соціального середовища підприємства, так і тенденції світового розвитку.

Подальші дослідження цієї теми потребують розробки системи планування та механізму управління соціальним розвитком підприємства.

Список літератури: 1. Глобальный договор в мире: статистика, новости и события, призывы к участию и партнерству [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.un.by/ru/undp/uscompact/14-06-2010-n2.html> 2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник [Текст] / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2009. – 390 с. 3. 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. **4.** *Залознава Ю.С.* Управління персоналом вугільної шахти: оцінка стану та стратегії розвитку: Монографія [Текст] / НАН України. Ін-т економіки пром.-сті. – Донецьк, 2008. – 380 с. **5.** *Запасна Л.С.* Економічна сутність розвитку підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/Articles/Kultnar/knp96/knp96_33-37.pdf. **6.** *Мартякова О.В., Зубенко В.В.* Вектор соціального розвитку підприємств в сучасних умовах. // Управлінські технології у вирішенні 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. – С. 556-564. **7.** *Надтока Т.Б., Какуніна Г.А.* Соціальний розвиток промислового підприємства та механізми його управління. // Управлінські технології у вирішенні 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. – С. 564-569. **8.** Національна доповідь «Цілі розвитку Тисячоліття України». – К.: Програма розвитку ООН в Україні, 2010. – 108 с. **9.** *Новикова О.Ф., Амоша А.И., Мартякова Е.В.* и др. Основные направления социальной политики и социальной защиты в угольной промышленности. [Текст] – Донецк: ИЭП НАН Украины, 1996. – 64 с. **10.** Философская энциклопедия. Т.4 «Наука-логика» - Сигети / гл.ред. *Ф.В. Константинов*. [Текст] – М.: Советская энциклопедия, 1967. – 592 с. **11.** Ethical, solidarity-based citizen involvement in the economy: a prerequisite for social cohesion. Edited by Council of Europe Publishing, 2004. [Text] – P. 141. **12.** Human Development Report – 2011. Statistical Annex. [on-line] – Access: http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2011_EN_Tables.pdf

Надійшла до редакції 09.04.2012р.