

СТАН ТА ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

Тюха І. В., канд. екон. Наук, доцент

Розглянуто концептуальні аспекти розвитку сучасного підприємства в трансформаційних умовах української економіки. Виявлено основні тенденції організаційно-економічного розвитку підприємств, проаналізовано причини втрати стійкості їх розвитку, окреслено шляхи подолання аспектів незбалансованості та забезпечення стійкого й ефективного соціально-економічного розвитку підприємств.

Ключові слова: *розвиток, стійкий стан, керованість підприємства, соціально-економічний розвиток, управління розвитком.*

Проблема соціально-економічного розвитку вітчизняних підприємств є однією з основних у теорії й практиці сучасного менеджменту. Процес розвитку носить необоротний характер, що веде до переходу організації від одного якісного стану до іншого, пов'язаного зі зміною структури, основних функцій, поводження, зв'язків з навколишнім середовищем і т.п.

В «епоху без закономірностей», що відрізняється стрімкими змінами умов господарської діяльності, продукція промислових підприємств має істотний вплив на економічний і соціальний ріст країни. Це накладає свій відбиток на діяльність підприємств, змушуючи їх витратити значно більші засоби на маркетинг, модернізацію техніки й удосконалення технології, на підвищення якості продукції, на НДДКР тощо. І, як наслідок, формуються нові ринки; змінюються запити споживачів і структура попиту.

Відповідно до інтеграційної концепції, підприємство розглядається як відносно стійка, цілісна й відмежована від навколишнього середовища самостійна соціально-економічна система, що інтегрує в часі й просторі процеси виробництва (реалізації) продукції й відтворення ресурсів. Підприємство виступає своєрідним системним інтегратором, що поєднує в часі й просторі соціально-економічні процеси за допомогою розробки й реалізації різних мультиплікативних ефектів. При цьому, ключовим моментом виступає

інтеграція в часі, що зводиться до забезпечення існування, безпеки й стабільного розвитку.

Під впливом змін, підприємства, з метою підвищення ефективності діяльності в умовах зростаючої конкуренції, змушені постійно коригувати свої стратегії, системи й структури управління. Завдання управління змінами зводиться до правильної оцінки суті процесів, що відбуваються в зовнішньому середовищі, відбору й впровадження нововведень, що дозволяють виробити єдину лінію поведінки, зберегти (підвищити) ефективність діяльності.

Основним призначенням управлінського комплексу при цьому стає досягнення цілісності й стійкості виробничо-господарської діяльності. Цілісність дозволяє підприємству, що діє як єдине ціле, не відхилятися від обраного курсу; стійкість – витримувати заданий напрямок в умовах постійно змінюваних обставин. Для забезпечення цілісності система управління повинна бути керованою, для забезпечення стійкості – адаптивною. При цьому чим вище коефіцієнт керованості, тим більш цілісним є підприємство, тим більш надійна його система управління, тим більш очікуваним є отримання запланованого результату. Ріст коефіцієнта адаптивності означає досягнення більше високого ступеня стійкості діяльності на підприємстві (у підрозділі) при дестабілізуючому впливі зовнішніх і внутрішніх факторів.

Керованість проявляється в погодженості цілей і дій, а також реалізації рішень. Система керована, якщо кожному впливу суб'єкта управління відповідає строго певний стан параметрів об'єкта управління; система некерована, якщо об'єкт управління змінює свої параметри довільно. Підвищення керованості забезпечується за рахунок поліпшення якості управлінських впливів, посилення згуртованості колективу, зміцнення дисципліни виконання.

Прискорення темпів економічного росту, рішення інших актуальних проблем української економіки значним чином залежить від вирішення соціальних проблем на виробництві.

У цей час, більшість вітчизняних підприємств незалежно від виду власності й організаційно-правової форми, перебувають у вкрай несприятливій економічній і соціальній ситуації. За експертними оцінками, більше половини українських підприємств є збитковими або близькими до такого стану.

Різко деформувалася структура пасивів підприємств, особливо кредиторської заборгованості, що обумовлено різними причинами: недосконалість оподаткування, труднощі збуту продукції, неплатежі партнерів і т.д. Серед причин особливо варто виділити недостатню компетентність фінансових керівників багатьох підприємств, відсутність у них бачення перспектив розвитку. Основна системна проблема більшості підприємств у цей час може бути охарактеризована як їхня структурно-функціональна незбалансованість, що проявляється за декількома головними напрямками:

- невідповідність фінансового стану підприємств їхньому положенню на галузевих товарних ринках (підприємства, чия продукція користується стабільним функціональним попитом, мають недостатній рівень ліквідності);

- диспропорція між інтенсивністю виробничих і відтворювальних процесів;

- хронічна нестача інвестицій протягом ряду років привела до загасання процесів відновлення й відновлення устаткування та інших видів основних засобів, модернізації технології виробництва, відновлення персоналу;

- розрив між рівнем корпоративного управління й вимогами ринкової економіки, невідповідність внутрішньої структури підприємства його цілям і завданням.

Їхнє економічне неблагополуччя доповнюється соціальним, що проявляється в зубожінні основної маси працівників і їхньому безправ'ї на виробництві, у посиленні конфліктного характеру трудових відносин, падінні довіри між власниками майна підприємства, вищим керівництвом й працівниками, відсутності конструктивного діалогу адміністрації підприємств із представниками державної влади, профспілок, інших громадських організацій.

За оцінками вітчизняних і закордонних експертів на частку соціальних резервів припадає від 30 до 40% від загальних резервів підвищення ефективності виробництва.

Істотне протиріччя процесу управління промисловим підприємством полягає в тому, що, з одного боку, для одержання прибутку необхідно максимальне використання трудового потенціалу працівників, і це може приводити до порушення їхніх прав і інтересів, а з іншого боку, потрібні серйозні витрати для забезпечення соціальної захищеності працівників, створення умов для підвищення якості трудового життя. Оскільки основна виробнича діяльність сама по собі не передбачає здійснення соціального захисту прав і інтересів працівників, то необхідні спеціальні інститути соціального захисту працівників на підприємстві.

З метою забезпечення стійкого й ефективного соціально-економічного розвитку підприємству необхідно пристосовуватися до сприятливих і несприятливих зовнішніх змін умов господарювання, виявляти відповідні варіанти поведінки шляхом створення надійних компенсаційних механізмів підвищення значимості соціальних складових у діяльності підприємства, які повинні бути спрямовані на рішення однієї з найважливіших завдань реформування економіки України – забезпечення конкурентоспроможності й соціальної стійкості підприємств.

Подолання всіх аспектів цієї незбалансованості не може бути реалізовано протягом короткого проміжку часу, тому реформування підприємств у цілому й проведення реформи на кожному підприємстві зокрема має бути розраховано на кілька стадій. Терміни й етапи тут не можуть бути встановлені єдиним чином, оскільки останні повинні визначатися індивідуальним рівнем розвитку, характером і ступенем внутрішньої незбалансованості й поточним станом кожного окремого підприємства.

Література:

1. Запасна Л. С. Економічна сутність розвитку підприємства. – http://www.nbu.gov.ua/Articles/Kultnar/knp96/knp96_33-37.pdf.

2. Сичевський М. П. Стан та пріоритетні напрями розвитку харчової промисловості в Україні / М. П. Сичевський // Економіка АПК. – 2014. – № 1. – с. 38-42.