

33. ПЛАНУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

І.В. Тюха, канд. екон. наук

Національний університет харчових технологій

Виходячи з позицій системної методології, підприємство є відкритою соціально-економічною системою і як будь-яка складна система, складається з комплексу більш простих систем та керується двома рушійними силами – бажанням вижити і мати визначену стабільність та прагненням самовдосконалення. Основою його розвитку є соціально-економічний потенціал, що характеризується сукупністю ресурсів за умов раціонального використання яких має місце високоефективна діяльність підприємства, спрямована на отримання соціального та економічного ефектів.

Соціально-економічний розвиток підприємства є сукупністю кількісних і якісних змін, які забезпечують перехід підприємства до вищого соціально-економічного рівня. До таких відносять: зростання обсягів виробництва і продуктивності праці, підвищення якості продукції, ефективності діяльності підприємства, зростання добробуту персоналу, підвищення його кваліфікації та професіоналізму, скорочення плинності кадрів, підвищення зацікавленості працівників в результатах своєї роботи та ін.

В жорстких умовах конкурентного середовища, необхідності вирішення завдань економічного розвитку, особливого значення для підприємств набуває економічне забезпечення соціальних умов функціонування. Ті економічні суб'єкти, які своєчасно усвідомлюють значення всебічного наповнення та ефективного спрямування комплексу соціально-економічних заходів мають усі шанси утримати займані конкурентні позиції та набути конкурентні переваги найвищого рангу.

Соціально-економічний розвиток підприємства, як і будь-які інші його видові прояви можна розглядати з точки зору трьох основних підходів (рис. 1):

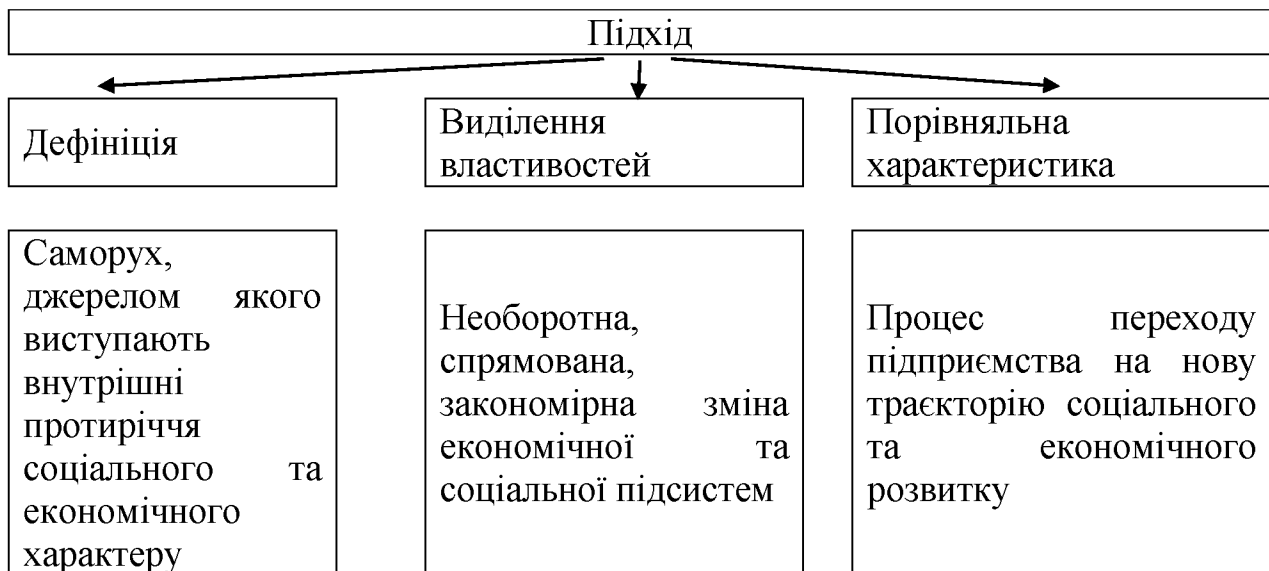


Рис. 1. Підходи до соціально-економічного розвитку підприємства

Соціально-економічний розвиток підприємства можна розглядати як процес зростання. Зростання доцільно охарактеризувати покращенням кількісних параметрів, таких як: зростання обсягу валових доходів і прибутку, що досягається нарощенням масштабів виробництва, поліпшенням якісних параметрів готової продукції, покращанням збутової політики, утвердженням політики рівних можливостей для усіх учасників підприємницької структури, що сприяє зміцненню їх лояльності, підвищенню рівня згуртованості та корпоративної культури тощо.

Процес поліпшення стану соціально-економічних систем сприяє більшій їх стійкості, тобто здатності ефективно протистояти зовнішнім загрозам, використовуючи нові можливості для зростання.

Основні шляхи соціально-економічного розвитку підприємства можна розглядати у конструктивній площині, тобто пов'язувати позитивні темпи зростання економічних та соціальних показників діяльності підприємства з висхідними тенденціями функціонування цілісної системи, або ж у деструктивній, пояснюючи погіршення соціально-економічного клімату підприємства спадними тенденціями функціонування, з обмеженістю в самій системі або в навколишньому її середовищі, при виникненні якої система уповільнює, призупиняє, зупиняє або змінює параметри свого розвитку.

Соціально-економічне планування виступає частиною техніко-економічного та передбачає в ході складання плану вирішення низки техніко-економічних завдань — підвищення продуктивності праці, організацію робочого місця, удосконалення оплати праці, забезпечення якості роботи та продукції і т.д.

Якісна особливість соціального планування, обумовлена самим об'єктом (всебічний та гармонійний розвиток особистості та колективу), вимагає додаткової та специфічної інформації та нормативів: даних про соціальну та віковому складові працюючих, про їх запити і схильності, освіту, кваліфікацію, взаємини в колективі. Така інформація може бути отримана лише в результаті конкретних соціологічних досліджень, які виконуються за особливим програмами і методами. Для отримання інформації при складанні планів соціального розвитку використовують наступні основні методи:

- безпосереднє спостереження за колективом та діяльністю його громадських організацій, бесіди з робітниками і керівниками;
- вивчення службової документації та матеріалів громадських організацій, що характеризують соціальну структуру працівників, ступінь задоволення матеріальних і культурних потреб;
- анкетне опитування та інтерв'ювання з метою з'ясування думок працівників та їх пропозицій з різних питань соціального життя колективів; структура анкет і метод обробки даних вибирається за рекомендаціями соціологічних служб;
- аналіз і використання досвіду планування соціального розвитку колективів на інших підприємствах, а також літературних даних;
- соціальний експеримент, мета якого — перевірити можливості здійснення та ефективність рекомендацій, вироблених в результаті аналізу зібраної інформації;
- статистичний аналіз масових даних.