

СОЦІАЛЬНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА: СУТНІСТЬ ТА СКЛАД

В умовах зростаючої конкуренції, необхідності вирішення завдань інноваційного розвитку, особливого значення для підприємств набуває забезпечення соціальних умов функціонування особистого фактора виробництва – робітників. Ті підприємства, які своєчасно усвідомлюють значення комплексу соціально-економічних чинників, мають змогу залучати висококваліфіковані кадри, створювати працівникам умови всебічного розвитку і, тим самим, закладати фундамент розвитку підприємства [4].

Для вивчення та удосконалення соціальних умов діяльності підприємства доцільно досліджувати його соціальний потенціал. Для визначення цієї важливої категорії характерними є різні трактування, які переважно стосуються сукупності ресурсів, що зосереджені в розпорядженні підприємства, та їх кількісної оцінки [2] і за умов раціонального використання сприяють розвиткові суб'єкта господарювання [4]. Відповідно до видів ресурсів економічна література в межах єдиного соціального потенціалу підприємства виділяє його підвиди, такі, як технічний, технологічний, трудовий, фінансовий, комунікаційний, управлінський [1]. Існує ряд публікацій, в яких досліджується структура та складові соціального потенціалу [6]; вплив соціального потенціалу на формування іміджу підприємства [3] та на рівень соціальної свідомості [5].

Однак недостатньо вивченим залишилось питання про визначення складових соціального потенціалу і воно потребує додаткового дослідження. Також важливим завданням є розробка методичних підходів до оцінки соціального потенціалу та його складових для цілей соціально-економічного прогнозування.

Метою статті є узагальнення теоретичних засад щодо сутності та складу соціального потенціалу підприємства для його подальшої оцінки і прогнозування.

Соціальний потенціал - порівняно нове поняття, яке залишається до цих пір дискусійним. Єдиного загальноприйнятого його тлумачення доки не існує. Визначення цьому поняттю у науковій літературі дається досить різноманітне. Різні автори розглядають соціальний потенціал підприємства як:

- рівень цивільної свідомості і соціальної зрілості, ступінь засвоєння працівником норм ставлення до праці, ціннісні орієнтації, інтереси, потреби і запити в сфері праці, виходячи з ієрархії потреб людини. [5]
- сукупність таких відносин інтересу, установок економічних суб'єктів у його внутрішньому та зовнішньому середовищі, які завдяки своїй діяльній реалізації впливають або можуть суттєво впливати на його діяльність підприємства. [3]
- комбінацію ресурсів, що володіє додатковими перевагами завдяки ефекту синергізму [6].
- сукупність таких мотивів та установок економічного суб'єкта в його внутрішньому і зовнішньому середовищі, вплив яких відображається на ефективності досягнення цілей. [7]

Таким чином, соціальний потенціал можна визначити як сукупність багатьох наявних та прихованих можливостей – професійних, інноваційних, інтелектуальних, мотиваційних, демографічних, освітніх, соціально-інфраструктурних та інших, які має підприємство на сьогоднішній та майбутній час.

Всі складові соціального потенціалу підприємства логічно розподіляються на дві взаємозв'язані компоненти: адміністративну (умови формування і розвитку соціального потенціалу) і особисту (інтелектуальний, адаптаційний, етичний, фізичний, психічний і ін. потенціали працівника). Пропонується така класифікація елементів соціального потенціалу підприємства (рис. 1).

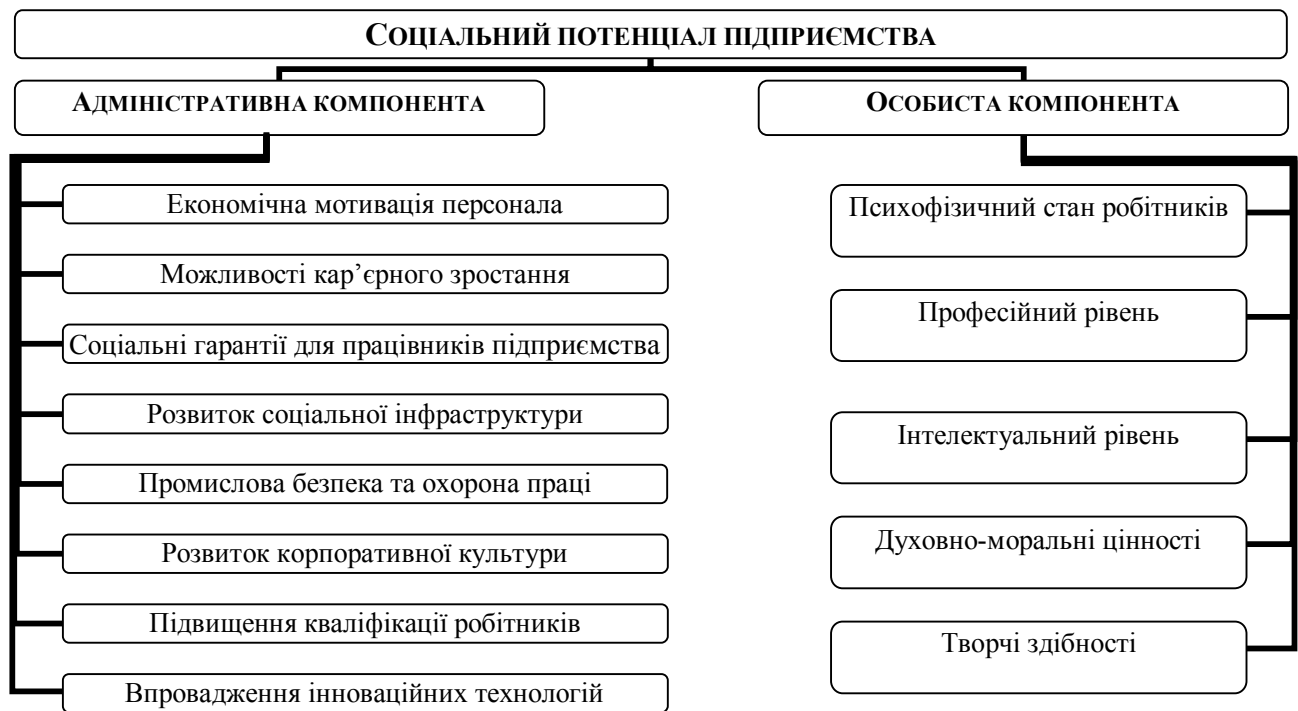


Рис. 1. Основні складові частини соціального потенціалу підприємства.

Але слід зазначити, що соціальний потенціал підприємства не можна розглядати лише як просту сукупність ресурсів і можливостей їх застосування. Це складний комплекс ресурсів, які взаємодіють між собою. Тому зріст соціального потенціалу – це не просто збільшення його числових характеристик, а глибоке структурне їх взаємодоповнення, можливості повнішого використання кожного з компонентів для підвищення ефективності управління.

Підводячи підсумки, треба сказати, що соціальний потенціал підприємства нерозривно пов'язаний із загальним соціальним потенціалом суспільства. В рамках вирішення завдання прогнозування економічного розвитку буде доцільним досліджувати та оцінювати саме соціальний потенціал як пріоритетний показник розвитку підприємств.

1. Балабанов И. Т. *Основы финансового менеджмента : учебное пособие* / И. Т. Балабанов. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Финансы и статистика, 2001. – 526 с.
2. Батажок С. Г. *Соціально-економічні гарантії як умова забезпечення суспільної стабільності* / С. Г. Батажок // *Теоретичні та прикладні питання економіки*. – 2009. – Вип. 12. – С. 396–404.
3. Заруба В.Я. *Ціннісноорієнтоване управління мотиваційними умовами діяльності підприємства* / В.Я. Заруба, І.А. Парфентенко // *Механізм регулювання економіки*. – 2007. – № 4. – С. 214–218.
4. Криворучко О. М. *Сучасне розуміння стратегій управління персоналом підприємства* / О. М. Криворучко, Т. О. Водолажська // *Економіка транспортного комплексу*. – 2009. – № 13. – С. 129–137.
5. Полякова Е. І. *Управління посиленням економічної безпеки підприємства за функціональною складовою – соціальний потенціал* / Е. І. Полякова // *Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна*. – 2008. - Вип.33-1. – с. 192-197.
6. Скляр Е. Н., Зверкович И. О., *Управление социальным потенциалом российских промышленных предприятий и оценка уровня его развития* / *Проблемы современной экономики*, N 1 (25), 2008
7. Українська Л. О., Чебанова Н. В. *Соціально-економічний потенціал підприємства: особливості визначення і чинники впливу* / Л. О. Українська, Н. В. Чебанова // *Вісник УБС НБУ*. - 2012. - № 1 (13). – с. 71-75.