**Інтегральний підхід до оцінки соціального розвитку підприємства в умовах ринкових трансформацій**

*Власенко В.А., Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», к.е.н., доцент*

**Abstract:** The implementation of the integral approach to the assessment of the social development of enterprises under the market conditions is substantiated. In the result of investigation the main stages of the management process and tools for assessing the level of social development of the enterprise are characterized.

**Key words:** social development, labor collective, management process of social development of the enterprise, assessment of the level of social development, the integral indicator of the assessment of social development of the enterprise.

Проблеми соціального розвитку українських підприємств в умовах розгортання кризових явищ в окремих галузях і секторах національної економіки залишаються майже не вирішеними, оскільки масово ігнорується пріоритетність соціальних цілей і завдань перед економічними, сформувався стереотипний погляд на соціальні питання як об’єкт управління з боку топ-менеджменту. З іншого боку, глобальна соціалізація суспільства, що відбувається на основі сучасних технологічних зрушень та нововведень, вимагає від господарських суб’єктів вирішення кінцевих цілей соціальних проблем, які пов’язані із їхнім подальшим функціонуванням, а також можливостями використання соціальних результатів як чинників майбутнього економічного розвитку.

Питаннями управління соціальним розвитком займалися провідні українські та зарубіжні науковці, серед яких слід виокремити: В. Адамчука, О. Анненкову, Д. Богиню, М. Боровик, Н. Волгіна, І. Ворожейкіна, О. Грішнову, В. Гриньову, В. Жуковську, В. Золотогорова, О. Кібанова, А. Колота, Е. Лібанову, В. Нижника, М. Новікову, Ю. Одегова, Л. Олесневича, В. Савченка, Г. Слезингера, М. Уорнера, С. Шекшню тощо.

Віддаючи належне науковому та практичному доробку названих вчених, необхідно підкреслити, що надалі залишається невирішеним завданням впровадження прикладних інструментальних підходів до оцінки соціального розвитку підприємств в умовах ринку.

**Мета дослідження** полягає в обґрунтуванні необхідності впровадження інтегрального підходу до оцінки соціального розвитку підприємства в умовах динамічних змін зовнішнього середовища.

Насамперед, необхідно констатувати, що поняття «соціальний розвиток» вживається у широкому і вузькому розумінні. У вузькому розумінні соціальний розвиток – це тип змін соціально-групових відносин соціально-економічної системи, що відзначається переходом їх від нижчого до вищого, більш якісного стану. У широкому розумінні – це тип змін у суспільстві, що характеризується переходом усіх суспільних відносин до якісно нового стану [4, с. 7, 11].

Соціальний розвиток підприємства є наслідком як цілеспрямованої діяльності людей – суб’єктів цього процесу, так і результатом непрямого впливу виробництва на соціальні групи підприємства, населення регіону, споживачів продукції підприємства. Соціальним розвитком необхідно керувати, причому злагоджено, системно, послідовно поліпшуючи рівень та якість життя людей [3, с. 564].

На наш погляд, процес управління соціальним розвитком підприємства повинен містити у собі ряд етапів:

1. Постановка цілей соціального розвитку.

2. Комплексна оцінка працівників.

3. Розрахунок соціальних нормативів для конкретної категорії працівників.

4. Розрахунок планових завдань щодо розвитку особистості на перспективу.

5. Визначення необхідних ресурсів і фінансових коштів.

6. Розробка плану соціального розвитку, доведення планових завдань до конкретних підрозділів за допомогою колективних договорів.

7. Організація культосвітньої, виховної та навчальної діяльності.

8. Оперативний облік та контроль виконання колективного договору і плану соціального розвитку підприємства.

9. Аналіз виконання річних і квартальних планів підвищення кваліфікації персоналу.

У процесі управління соціальним розвитком підприємства постає необхідність систематизації ключових показників, що відображають його рівень. Досить цікаві методики оцінки соціального розвитку підприємств різних форм власності та галузевої приналежності пропонують Гриньова В. М. і Боровик М. В. [1, с. 68-70], а також Жуковська В. М. [2, с. 60-65]. Проте, із запропонованої цими дослідниками сукупності показників необхідно для кожного підприємства обрати лише ті, що найбільш повно відображають рівень його соціального розвитку.

Враховуючи те, що соціальний розвиток підприємства є багатоаспектним поняттям, яке включає в себе близько 60 показників, проте наявність такої значної їх кількості не дозволяє надати узагальнюючу та об’єктивну оцінку соціальному розвитку підприємства. Все це вказує на необхідність прикладного використання інтегрального показника для оцінки соціального розвитку підприємства.

Автор дотримується точки зору, що визначення такого інтегрального показника можна здійснити поетапно. Так, на першому етапі рекомендуємо обрати та систематизувати одиничні показники для оцінки соціального розвитку підприємства за ознакою однорідності за сімома групами:

- показники, що характеризують умови, характер і зміст праці працівників;

- показники, що характеризують структуру трудового колективу;

- показники, що характеризують стимули до праці;

- показники задоволення соціально-побутових потреб працівників;

- показники задоволення фізичних і духовних потреб працівників;

- показники, що характеризують морально-психологічний клімат трудового колективу;

- показники соціальної активності працівників.

На другому етапі кожен із показників слід попередньо оцінити за допомогою експертного методу відносно того, чи він буде стимулювати соціальний розвиток трудового колективу підприємства (у цьому випадку йому присвоюється додатне значення), або ж він призводитиме до гальмування соціального розвитку трудового колективу (тоді, відповідно, йому надається від’ємне значення). При цьому, основою для поділу показників є характер впливу кожного з них на рівень соціального розвитку підприємства.

Разом з тим, значення всіх показників будуть варіюватися від 0 до 1. Чим ближче до 1 значення показників, що стимулюють соціальний розвиток трудового колективу підприємства, тим більш високий рівень ефективності управління соціальним розвитком досліджуваного об’єкту. Для показників, що гальмують соціальний розвиток підприємства, робиться протилежний висновок. Якщо його значення прагне до 1, то рівень соціального розвитку трудового колективу підприємства знижується. Значимість цих показників буде оцінюватися експертним шляхом.

На третьому етапі має визначатися результуючий показник за кожною групою показників. Ці значення пропонується розраховувати як суму добутків фактичного значення кожного показника (показника, що стимулює соціальний розвиток підприємства, і скоригованого показника, що гальмує соціальний розвиток) на його поправочний (ваговий) коефіцієнт.

Далі буде визначатися значимість впливу кожної групи показників на рівень соціального розвитку підприємства. Для цього за допомогою методу експертних оцінок проводитиметься ранжування семи результуючих показників і потім визначатиметься їх значимість. У кінцевому підсумку має формуватися інтегральний показник, що характеризуватиме рівень соціального розвитку підприємства, і розраховуватиметься як сума добутків фактичного значення кожного результуючого показника за окремою групою на рівень його значимості.

Ми вважаємо, що розрахунок інтегрального показника оцінки соціального розвитку підприємства доцільно провести за формулою (1):

, (1)

де – фактичне значення результуючого показника для -ої групи;

  – коригуючі (вагові) коефіцієнти;

  – кількість груп.

У результаті проведених розрахунків інтегрального показника оцінки соціального розвитку підприємства (*Iсоц.розв.*) отримується його окреме значення для кожного аналізованого періоду за шкалою від 0 до 1, що свідчить про незадовільний, мало задовільний і задовільний стан соціального розвитку досліджуваного підприємства.

Таким чином, практичне впровадження рекомендованої системи показників для оцінки рівня соціального розвитку підприємства та узагальнення їх у єдиному інтегральному показнику дозволить: складати достовірні прогнози його соціального розвитку, виявляти основні деструктивні проблеми розвитку, розробляти своєчасні тактичні заходи щодо соціального розвитку трудового колективу, обирати найкращі із наявних альтернативних варіантів, встановлювати бажані показники соціального розвитку, формувати остаточний стратегічний план соціального розвитку підприємства. Перспективними напрямами подальших наукових досліджень залишаються питання практичної імплементації програм соціального розвитку підприємств в умовах обмеженості ресурсного потенціалу та жорсткого конкурентного тиску.

**Література**

1. Гринева В. Н. Методические рекомендации по оценке уровня социального развития промышленного предприятия [Текст] / В. Н. Гринева, М. В. Боровик // Економіка розвитку. Спец. випуск ХНЕУ. – 2005. – № 2 (34). – С. 68–70.

2. Жуковська В. М. Індикатори соціального розвитку підприємства торгівлі [Текст] / В. М. Жуковська // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2014. *–* Вип. 9–1. – Ч. 4. – С. 60–65.

3. Надтока Т. Б. Соціальний розвиток промислового підприємства та механізми його управління [Текст] / Т. Б. Надтока // Управлінські технології у рішенні сучасних проблем розвитку соціально-економічних систем : [монографія] / Т. Б. Надтока, Г. А. Какуніна, О. В. Мартякова та ін. / за заг. ред. О. В. Мартякової. – Донецьк : Вид-во ДонНТУ, 2011. – 744 с. – С. 564–569.

4. Управління соціальним і гуманітарним розвитком [Текст] : [навч. посібник] / [авт. кол. : В. А. Скуратівський, В. П. Трощинський, П. К Ситник та ін.] ; за заг. ред. В. А. Скуратівського, В. П. Трощинського. – у 2 ч. – К. : НАДУ, 2009. – Ч. 1. – 456 с.