

УДК 338.439: 338.45

ЗНАЧИМІСТЬ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА

THE IMPORTANCE OF SOCIO-ECONOMIC STRATEGY OF THE ENTERPRISE

канд. екон. наук Н.В. Гриценко

Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

PhD (Econ.) N.V. Gritsenko

Ukrainian State University of Railway Transport (Kharkiv)

Незадовільні умови життєдіяльності громадян України та криза багатьох сфер суспільного життя населення надають особливої актуальності вирішенню цих проблем. В умовах зростаючої поляризації доходів та маргіналізації населення українському суспільству необхідно запроваджувати різні соціально-орієнтовані програми. Суспільство все більше починає усвідомлювати, що економіка сама по собі є лише засіб, а не мета розвитку, що вона вбудована в єдину систему суспільних відносин, духовного життя, і саме цій системі має бути приділено більше уваги. Механізм функціонування соціальних витрат на підприємстві сьогодні недостатньо розвинутий. Даний напрямок соціального захисту населення є досить важливим та надає методологічну основу, необхідну для підвищення якості аналізу соціальної сфери та розробки соціально – економічної політики держави, що веде до удосконалення системи управління персоналом.

У результаті економічної кризи фінансово-економічний стан багатьох підприємств значно погіршився, що, природно, обмежувало можливості утримання об'єктів соціальної інфраструктури. Поряд з цим робітники деякої частини таких об'єктів стали намагатися отримати господарську незалежність та статус юридичної особи, причому в багатьох випадках для зміни спеціалізації цих установ на інші види діяльності з більш високою нормою прибутку. В будівлях, які раніше займали об'єкти соціальної сфери підприємств – дитячі дошкільні та оздоровчі установи, об'єкти культури тощо, – стали розміщуватися комерційні структури, які не мають ніякого відношення до даної сфери [1,2].

Соціально-економічний механізм управління поведінкою об'єкта спрямовується на формування комплексу мотивів, який забезпечує реалізацію цілей та правил поведінки в процесі праці у відповідності до загальних цілей керуючої системи. Соціально-економічна стратегія

підприємства є розроблений та реалізований цільовий комплекс задач покращання життєдіяльності людей в рамках підприємства (рис. 1). Необхідно обов'язково здійснювати постійний соціальний контроль за його виконанням, оцінити його ефективність та внести необхідні корективи, щоб майбутній цикл соціального проекту був результативнішим, ніж попередній. Універсальною схемою оцінки ефективності соціальної діяльності є побудова оптимальної теоретичної моделі, яка буде служити не лише для оцінки проблемної ситуації, а й для вироблення критеріїв, показників та соціальних індикаторів, які дозволяють кількісно та якісно оцінити зміну соціальних процесів на підприємстві.



Рис. 1 - Система цільового комплексу задач покращання життєдіяльності людей в рамках підприємства

Соціальна стратегія має відповідати двом основним принципам розробки соціальної політики підприємства: *обґрунтованість*, тобто розрахункове забезпечення мети, напрямків, завдань та заходів необхідними ресурсами; *реалістичність*, тобто орієнтація соціального проекту не на всі соціальні проблеми одночасно, а на найбільш значні з існуючих на той чи інший проміжок часу [2].

Розуміння соціального забезпечення підприємства в поєднанні якісних характеристик робочої сили й економічного результату вкладень в них, використання їх та відносин власності має принципове значення, оскільки дозволяє розглядати соціальний потенціал підприємства як постійний відтворюваний капітал, втілений у людях. Будь-яка соціальна стратегія підприємства розробляється для трудового колективу, який є основним інструментом для функціонування підприємства. Тому у сучасності дуже важливо який саме трудовий потенціал буде прийнято на роботу до підприємства.

[1] Управління персоналом фірми/ Навчальний посібник під ред. д.е.н. Крамаренко В.І., д.е.н. Холода Б.І.- Київ: ЦУЛ, 2003.-256с.

[2] Гавкалова Н.М. Теоретичні засади ефективного менеджменту персоналу// Україна: аспекти праці (укр.).-2005.-№3.-С.23-24.

[3] Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник: Навчальне видання.- К.: КНЕУ, 2002.-450с.