

## Особливості формування стратегії соціально-економічного розвитку сучасного підприємства

**Чайкіна А.О.**

кандидат економічних наук,  
старший викладач кафедри менеджменту і логістики  
Полтавського національного технічного університету  
імені Юрія Кондратюка

**Шакун І.В.**

магістрант  
Полтавського національного технічного університету  
імені Юрія Кондратюка

---

У статті визначено суть та значення соціально-економічного розвитку сучасного підприємства. Розкрито особливості формування стратегії соціально-економічного розвитку та доведено її актуальність для забезпечення стабільного функціонування підприємства. Авторами запропоновано власне бачення соціально-економічного розвитку підприємства, а також принципи його формування. Запропоновано алгоритм розроблення стратегії соціально-економічного розвитку сучасного підприємства.

**Ключові слова:** підприємство, соціальний розвиток, економічний розвиток, стратегія, соціально-економічний розвиток.

Чайкина А.А., Шакун И.В. ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье определена суть и значение социально-экономического развития современного предприятия. Раскрыты особенности формирования стратегии социально-экономического развития современного предприятия и доказана ее актуальность для обеспечения стабильного функционирования предприятия. Авторами предложено свое видение социально-экономического развития предприятия, а также принципы его формирования. Предложен алгоритм разработки стратегии социально-экономического развития современного предприятия.

**Ключевые слова:** предприятие, социальное развитие, экономическое развитие, стратегия, социально-экономическое развитие.

Chaikina A.O., Shakun I.V. FEATURES OF FORMATION THE STRATEGY OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT AT A MODERN ENTERPRISE

In the article, the essence and meaning of the socio-economic development of a modern enterprise were defined. The peculiarities of formation of the strategy of socio-economic development at a modern enterprise were revealed as well as its relevance to ensure the stable operation of the enterprise was proved. Authors proposed their own vision of the socio-economic development of a modern enterprise, as well as the principles of its formation. An algorithm for developing a strategy for the socio-economic development of a modern enterprise was proposed.

**Keywords:** enterprise, social development, economic development, strategy, socio-economic development.

---

**Постановка проблеми.** Забезпечення стабільного розвитку підприємства в швидкозмінних умовах викликає необхідність визначення особливостей формування стратегії його соціально-економічного розвитку. Підприємство, правильно формуючи стратегію своєї діяльності, може вчасно реагувати на зміни у зовнішньому та внутрішньому середовищі, адаптуватися до появи ризиків і загроз, зменшуючи негативний вплив від їх появи. Забезпечуючи конкурентні позиції на ринку, підприємець намагається мінімізувати витрати, використати дешевші ресурси, змен-

шити рівень запасів, непродуктивних втрат та інше з метою отримання економічного ефекту, а саме – максимально можливого прибутку. Але сьогодні приділяти увагу лише економічному розвитку підприємства не є доцільним та не приведе до очікуваного успіху. Лише у разі взаємодії двох складників розвитку підприємства (економічного та соціального) можна досягти успіху та отримати стабільно високі конкурентні переваги.

**Метою статті** є визначення особливостей формування стратегії соціально-економічного розвитку сучасного підприємства, а

також розроблення загального алгоритму її формування та впровадження.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Науковцями доведено, що економічний розвиток підприємства неможливий без соціального складника. Соціальний розвиток підприємства передбачає не лише формування позитивного клімату в трудовому колективі, ефективної команди, чітких правил та норм поведінки на підприємстві, але і запровадження соціальної відповідальності підприємства перед громадою, державою та іншими підприємствами.

Економічний розвиток підприємства передбачає певну спрямованість об'єктів матеріального виробництва на перетворення в новий якісний стан, у тому числі перетворення його складу і структури [1, с. 529]. Різні вчені трактують економічний розвиток під різними кутами. Зокрема, С. Мочерний [2, с. 623] під економічним розвитком розуміє незворотні, закономірні зміни технологічного способу виробництва. О. Талавирич [3, с. 132] визначає економічний розвиток підприємства як процес якісних і кількісних змін господарської діяльності, що дає йому змогу підвищувати результативність своєї діяльності шляхом ефективного використання усіх наявних ресурсів. Ми погоджуємось із підходами, але сьогодні у конкурентній боротьбі важливе не тільки планування економічного розвитку, яке передбачає розрахунок планових витрат та доходів, визначення впливу факторів внутрішнього та зовнішнього середовища, але і забезпечення соціального розвитку підприємства.

А. Петров [4] під соціальним розвитком підприємства розуміє комплексний розвиток соціального середовища підприємства, різнобічний розвиток персоналу, розвиток форм компенсації трудової участі персоналу і розвиток організаційної культури. Вчений вважає, що саме соціальний розвиток підприємства є важливим елементом економічного розвитку підприємства і формує його додаткові конкурентні переваги.

О. Грішнова [5] трактує соціальний розвиток як розвиток трудового колективу, який містить у собі суму факторів, що формують показники соціальної сфери життєдіяльності трудового колективу та сприяють здійсненню ними визначених функцій. При цьому соціальна функція підприємства реалізується на основі обов'язкових і добровільних соціальних програм, які розробляються і реалізуються на підприємстві. Отже, можна дійти висновку, що економічний розвиток підприєм-

ства на сучасному етапі розвитку економіки неможливий без соціального складника.

Відповідно необхідно визначити, що являє собою соціально-економічний розвиток підприємства та які існують підходи до визначення цього поняття. Л. Барабанник [6, с. 6] під соціально-економічним розвитком підприємства розуміє здатність керівництва забезпечувати довгострокове функціонування та досягнення стратегічних і тактичних цілей на основі використання системи наявних ресурсів. На противагу цьому підходу І. Ворожейкін [7, с. 45] соціально-економічний розвиток трактує через сукупність матеріальних, духовних, природних, трудових ресурсів, які залучені в процеси суспільного виробництва і соціального розвитку та можуть бути реалізовані для зміцнення соціально-політичної стабільності, підвищення рівня якості життя населення, зростання ефективності галузей народного господарства.

**Виклад основного матеріалу.** Проте ми вважаємо за доцільне запропонувати власний підхід до тлумачення поняття «соціально-економічний розвиток підприємства», під яким ми розуміємо трансформацію (наявних і потенційних) матеріальних і нематеріальних ресурсів підприємства у якісно новий стан, що забезпечить отримання максимального прибутку та реалізацію програм соціальної відповідальності перед працівниками, суспільством і державою. Відповідно ефективне управління соціально-економічним розвитком будь-якого підприємства повинне базуватися на принципах:

- визначення можливості реалізації потенціалу підприємства;
- підвищення прибутковості підприємства та зменшення рівня непродуктивних витрат, залишків продукції;
- розширення сфери збуту та створення стійкого позитивного іміджу;
- активної інноваційної та інвестиційної діяльності підприємства;
- розроблення та затвердження корпоративної соціальної відповідальності;
- швидкої адаптації до змін навколишнього середовища [3; 8].

Внутрішнє та зовнішнє середовище впливає на розвиток підприємства як у напрямі економічної ефективності, так і у напрямі соціального розвитку. До факторів зовнішнього середовища, що впливають на економічну ефективність підприємства, слід віднести рівень податкового навантаження, зміни у законодавстві, відносини з партнерами, наяв-

ність потужних конкурентів, інноваційний розвиток, клієнтську базу та рівень довіри споживачів, вартість комунальних платежів тощо. До внутрішніх факторів слід віднести рівень витрат, собівартість виготовленої продукції, технічне оснащення, кількість запасів та нераціональних витрат ресурсів. До факторів, що впливають на соціальний розвиток, можна віднести зовнішні (середня заробітна плата у регіоні, рівень інфляції та безробіття) та внутрішні (клімат у колективі, діяльність профспілки, дотримання усіх соціальних гарантій, соціальна допомога працівникам, наявність розробленої корпоративної соціальної відповідальності тощо).

Усі зазначені фактори мають вплив на підприємство, саме тому менеджеру під час розроблення стратегії розвитку підприємства необхідно враховувати їх вплив. Стратегія соціально-економічного розвитку повинна передбачати отримання позитивних ефектів від її впровадження (рис. 1). Запровадження такої комплексної стратегії соціально-економічного розвитку потребує від менеджерів

відповідного рівня кваліфікації та підготовки.

Зазвичай вище керівництво приділяє особливу увагу лише економічним показникам, розраховуючи відповідні коефіцієнти рентабельності, ліквідності, затратності виробництва тощо. Проте необхідним є також розрахунок соціального становища на підприємстві. Його можна визначити завдяки анкетуванню персоналу або простого опитування для визначення позитивних сторін, а також проблем, що виникають усередині колективу. Істотним недоліком є також відсутність на більшості підприємств корпоративної соціальної відповідальності (КСВ), яка б давала змогу не тільки стейкхолдерам, споживачам та іншим зацікавленим сторонам розуміти рівень соціального розвитку та його стратегічні напрями, а і працівникам бути частиною цієї стратегії, визначаючи їх роль та місце у забезпеченні ефективного функціонування підприємства.

Логічна модель соціально-економічного розвитку підприємства може мати тоді такий вигляд:



Рис. 1. Економічний та соціальний ефекти від запровадження стратегії соціально-економічного розвитку підприємства

СЕРП = < E, S, I, P, Q, D, CSR, A | S, K, E >, де  
 СЕРП – соціально-економічний розвиток підприємства;  
 E – економічне становище підприємства;  
 S – рівень соціального розвитку підприємства;  
 I – інновації, запроваджені працівниками підприємства;  
 P – кількість працівників, що пройшли підвищення кваліфікації;  
 Q – темпи зростання (або скорочення) обсягів реалізації продукції;  
 D – динаміка прибутковості (збитковості) підприємства;  
 CSR – упровадження підприємством КСВ;  
 A – множина альтернатив паралельного впровадження стратегій економічного та соціального розвитку підприємства;  
 S – визначені цілі удосконалення соціально-економічного розвитку підприємства;  
 K – встановлені критерії вибору найкращого рішення;

E – корисність (ефективність) реалізації можливих альтернатив.

На основі зазначених принципів та логічної моделі соціально-економічного розвитку нами пропонується сформуванню чітку стратегію соціально-економічного розвитку, яка допоможе підприємству стабільно функціонувати на господарському ринку та забезпечувати високі конкурентні позиції на ринку (рис. 2).

На першому етапі менеджер повинен провести комплексну діагностику стану розвитку підприємства: на якому етапі життєвого циклу воно знаходиться, які ризики і загрози впливають на його діяльність, чи прибуткова (збиткова) діяльність підприємства тощо.

На наступному етапі визначається рівень економічного та соціального розвитку (високий, середній чи низький), а також виявляються фактори внутрішнього та зовнішнього середовища, які вплинули на перебіг подій.

Подальшим кроком є розроблення відповідних субстратегій, на основі яких форму-

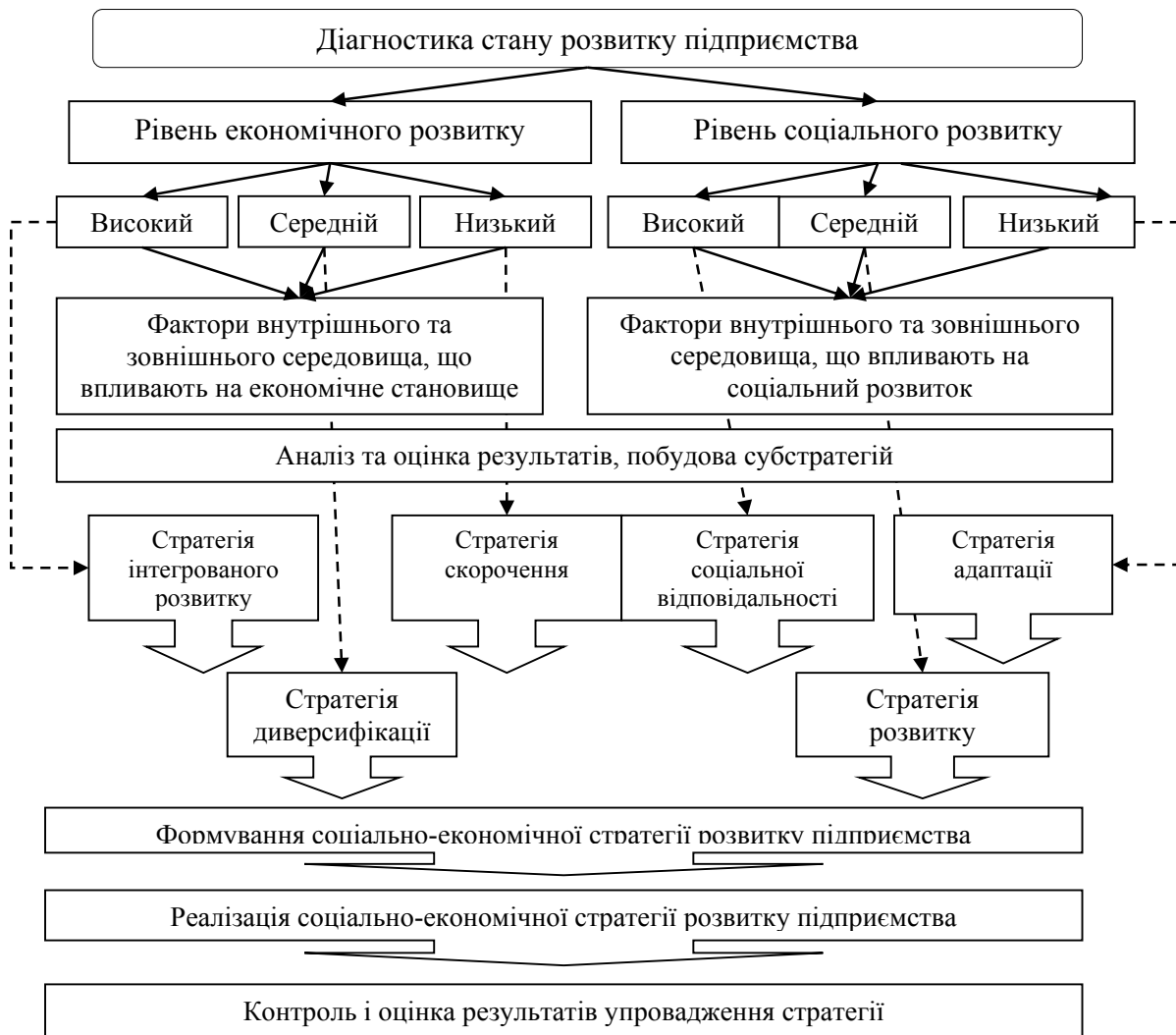


Рис. 2. Алгоритм формування стратегії соціально-економічного розвитку підприємства

ється загальна стратегія соціально-економічного розвитку сучасного підприємства, а також визначається термін її реалізації та очікувані результати. На останньому етапі менеджер повинен постійно контролювати процес упровадження стратегії соціально-економічного розвитку та оцінювати отриманні результати. Якщо запланованих цілей та результатів не вдалося досягнути, то, відповідно, знову переглядаються та коригуються субстратегії.

Менеджер повинен розуміти, що стратегія соціально-економічного розвитку підприємства передбачає побудову програми дій на 5–10 років, а також повинна забезпечувати у плановому періоді стійке економічне зростання підприємства, забезпечення високих конкурентних позицій на ринку і досягнення бажаних показників із соціального розвитку.

**Висновки з цього дослідження.** Отже, для забезпечення ефективності функціонування підприємства необхідне розроблення стратегії соціально-економічного розвитку,

яка дасть змогу отримувати максимальний прибуток від діяльності, зменшити невиробничі витрати, покращити ділову репутацію, створити позитивний клімат у колективі та ефективну робочу команду. Лише те підприємство може зайняти високі конкурентні позиції на ринку, яке розуміє чіткий та логічний взаємозв'язок між економічним і соціальним розвитком, а також необхідність стратегічного планування. Нас жаль, на українських підприємствах менеджери не вважають за потрібне розробляти стратегію розвитку, оскільки її розроблення потребує знань, умінь, спеціальних навичок, але підприємці, які все ж таки розуміють важливість планування та прагнуть вийти на європейські ринки збуту, розробляють та запроваджують стратегічне планування, що допомагає їм адаптуватися до змін у зовнішньому та внутрішньому середовищі, зменшувати негативний вплив від ризиків та загроз, а також займати лідируючі позиції на господарському ринку.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Довбенко В.І. Перспективні проблеми розвитку підприємств / В.І. Довбенко. – II Щорічник наукових праць: Соціально-економічні дослідження в перехідний період. – Львів, 2003. – 507 с.
2. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 1. / Редкол.: С.В. Мочерний та ін. – К.: Академія, 2000. – 864 с.
3. Талавиря О.М. Теоретико-методологічні підходи економічного аналізу розвитку підприємства / О.М. Талавиря // Науковий вісник Ужгородського університету : Серія: Економіка. – Ужгород: Видавництво УжНУ «Говерла», 2015. – Вип.1 (45). Том 2. – С. 278–280.
4. Петров А.Н. Стратегическое планирование развития предприятия / А.Н. Петров. – СПб. : Из-во СПб. унт-та эк. и фин., 1993. – 320 с.
5. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник [Текст] / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2009. – 390 с.
6. Барабанник Л.Б. Концепція корпоративної соціальної відповідальності бізнесу та її становлення в Україні / Л.Б. Барабанник, О.В. Вознюк // Вісник Дніпропетровської державної академії. Серія «Економічні науки». – 2010. – № 1. – С. 5–11.
7. Ворожейкин И.Е. Управление социальным развитием организации: [учебник] / И. Е. Ворожейкин. – М.: ИНФРА – М., 2011. – 176 с.
8. Шакун І.В. Теоретико-методологічний аналіз підходів до визначення соціально-економічного розвитку підприємства / І.В. Шакун // Сучасні інноваційно-інвестиційні механізми розвитку національної економіки: матеріали IV Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції, 26 жовтня 2017 р. – Ч. 2. – Полтава: ФОП Пусан А.Ф., 2017. – С. 161–163.