

УДК 658.5

Т. О. Пожуєва

кандидат економічних наук, доцент
ДВНЗ "УДХТУ", м. Дніпропетровськ

ОБҐРУНТУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ

У статті наголошено, що соціально-економічний потенціал формує основу для виробництва певного обсягу й асортименту продукції, а також сприяє побудові моделей мінімізації збитків і максимізації прибутків та інших економічних механізмів. Здатність підприємства максимально використовувати власний потенціал значною мірою зумовлює його конкурентоспроможність.

Ключові слова: соціально-економічний потенціал, трудові ресурси, конкурентоспроможність, складові соціально-економічного потенціалу, ефективність праці.

I. Вступ

У сучасних умовах господарювання особливо актуальним є питання раціонального використання наявних ресурсів. Формування конкурентних переваг залежить від якості реалізації потенціалу підприємства.

На українських підприємствах процесам формування потенціалу, як правило, не приділяють належної уваги.

Для ефективного функціонування підприємств необхідно якісно розвивати соціально-трудові, матеріально-технічні та інші елементи потенціалу. Тому виняткова увага керівників підприємств має бути приділена визначенню та раціональному використанню наявних і потенційних соціально-економічних можливостей.

Істотною перешкодою при виявленні наявних та потенційних можливостей підвищення ефективності діяльності є традиційний спосіб використання ресурсів, що не завжди відповідає сучасним вимогам ринку. Для багатьох українських підприємств характерне управління, при якому короткострокові цілі переважають над довгостроковими. Така ситуація призводить до того, що деякі можливості недостатньо повно використовуються.

Тому особливо гостро стоїть питання оптимального використання та ефективного управління соціально-економічним потенціалом підприємства.

При управлінні діяльністю підприємства найважливішим є визначення його внутрішніх і зовнішніх можливостей розвитку. Оцінювання ефективності поточного функціонування, визначення резервів його покращення та перспектив розвитку підприємств є обов'язковим елементом менеджменту різних рівнів. Важливим при цьому є врахування таких чинників, як результативність

використання ресурсів підприємства, рівень досягнення стратегічних цілей тощо.

З огляду на необхідність системного врахування сучасного стану та перспектив розвитку підприємств при аналізі ефективності використання їх ресурсів і в інших випадках, доцільно виходити з потенційних можливостей.

Окремим аспектам цієї проблеми присвячені праці таких учених, як: Р. М. Качалов, Г. Б. Клейнер, О. В. Козирєва, Є. В. Лапін, П. Є. Слезінгер, О. В. Степанова, В. Л. Тамбовцев, С. Ю. Трубіч, О. С. Федонін та ін.

II. Постановка завдання

Мета статті – обґрунтувати теоретичні положення щодо сутності та складових елементів соціально-економічного потенціалу; виявити чинники, які впливають на його рівень; визначити можливості розвитку соціально-економічного потенціалу.

III. Результати

Потенціал формує основу для виробництва певного обсягу й асортименту продукції, побудови моделей мінімізації збитків і максимізації прибутків та інших економічних механізмів. Здатність підприємства максимально використовувати власний потенціал значною мірою зумовлює його конкурентоспроможність [1, с. 34].

Поняття "потенціал" (від лат. *potencia*) означає "можливість" і визначається як сукупність усіх наявних засобів, можливостей, що можуть бути використані в будь-якій галузі, сфері за певних умов та обставин для досягнення певної мети [2, с. 5].

В економічній енциклопедії потенціал визначається як наявні в економічного суб'єкта ресурси, їх оптимальна структура та вміння раціонально використовувати ці ресурси для досягнення поставленої мети [3, с. 13].

Досить поширеним є трактування сутності потенціалу підприємства як сукупності природних умов і ресурсів, можливостей, запасів і цінностей, що можуть бути викори-

стані для досягнення певних цілей. Потенціал підприємства може також бути визначений як можливості господарської системи виробляти продукцію (що відповідає трактуванню виробничої потужності) або як можливості продуктивних сил забезпечувати певний ефект [2, с. 7].

Отже, спільним у наведених визначеннях є те, що вони спираються, з одного боку, на ресурси підприємства, а з іншого – на досягнення з їх допомогою поставлених цілей.

На нашу думку, потенціал слід трактувати значно ширше, ніж як узагальнену характеристику ресурсних можливостей підприємства. Потенціал доцільно розглядати як максимально можливу сукупність активних і пасивних, явних і прихованих альтернатив (можливостей) якісного розвитку соціально-економічної системи підприємства в певному середовищі господарювання з урахуванням ресурсних та інших обмежень.

Поширеною є думка про те, що складовими потенціалу підприємства є такі елементи:

1) трудові, нематеріальні, матеріальні та природні ресурси, які вже залучені або ті, які можуть бути залучені у виробництво;

2) здатність управлінського апарату підприємства до оптимального використання наявних ресурсів [4, с. 110].

Звичайно, ресурсна складова є базисом у формуванні потенціалу підприємства, але сама по собі її наявність не є гарантом досягнення будь-яких цілей. Другою, не менш важливою, складовою потенціалу є здатність персоналу підприємства мобілізувати ресурси в ході здійснення комплексу дій.

Сукупні можливості підприємства як складної системи формують його соціально-економічний потенціал, виявлення та ефективне використання якого є запорукою успіху в конкурентній боротьбі.

Окрім того, потенціал підприємства є узагальнюючим інтегральним показником, що характеризує параметри, відносини й властивості соціально-економічних систем, а також зв'язки, рівень відповідності між структурою та функціями підприємства.

Сучасна економіка вимагає розробки нового підходу до поняття соціально-економічного потенціалу, що орієнтується як на стабільний, так і на динамічний стан підприємства, взаємодію компонентів соціальної й економічної структури.

У працях Г. Б. Клейнера, Р. М. Качалова, В. Л. Тамбовцева соціально-економічний потенціал підприємства визначається як сукупність стратегічних ресурсів, що перебуває в розпорядженні підприємства, мають визначальне значення для можливостей і меж функціонування підприємства в тих або інших умовах [5, с. 8].

О. В. Козирєва визначає соціально-економічний потенціал підприємства дещо ін-

акше, а саме як динамічну систему, яка є результатом високопрофесійної, компетентної та успішної трудової діяльності й спрямована на отримання соціального, економічного та екологічного ефектів [6, с. 76].

Узагальнюючи наукові дослідження, доцільним вважаємо трактування соціально-економічного потенціалу як поточних і майбутніх можливостей економічної системи за допомогою притаманних її персоналу підприємницьких здібностей виробляти економічні блага та здійснювати управлінські функції, необхідні й достатні для досягнення корпоративної та функціональної мети підприємства.

Характерними ознаками прояву соціально-економічного потенціалу підприємства є те, що він:

- має декілька сторін прояву – соціальну, організаційно-управлінську та економічну. Кожна складова має свої особливості, можливості використання для досягнення найбільшої ефективності в діяльності підприємства;
- являє собою динамічну систему, яка зумовлюється тісною залежністю від фактора часу;
- існує на основі ресурсів підприємства (трудових, фінансових, природних);
- є результатом високопрофесійної, компетентної управлінської діяльності;
- створює можливості щодо інноваційного розвитку;
- спрямований на отримання соціального, економічного, організаційного та інших видів ефекту.

Соціальний потенціал являє собою можливості, які пов'язані із задоволенням потреб, інтересів працівників шляхом застосування різних форм і систем оплати праці, створення таких умов організації праці та відпочинку, які забезпечують зростання продуктивності праці паралельно з розвитком особистості [2, с. 77].

Підвищити соціальний потенціал можна також шляхом мобілізації трудових резервів, які не використовуються. Так, докладання зусиль до усунення високого рівня простоїв, професійної захворюваності працівників, невідповідності середнього рівня освіти та кваліфікації працівників нормативним показникам може сприяти підвищенню соціального потенціалу підприємства. Найбільш істотний вплив на соціальний потенціал підприємства має рівень освіти та кваліфікації працівників, умови праці й побуту працівників, кадрова та соціальна політика підприємства.

Організаційно-управлінський потенціал підприємства характеризується спроможністю його системи управління забезпечити стійке становище підприємства на ринку та його економічний розвиток. Він залежить від

ступеня оптимальності організаційної структури управління підприємством, рівня організації виробництва та праці, прогресивності методів управління.

Оцінювання діяльності господарюючого суб'єкта є одним з найбільш дієвих методів управління, основним елементом обґрунтування управлінських рішень.

Аналіз і діагностика фінансово-господарської діяльності підприємства передбачають усебічне вивчення організаційно-технічного рівня виробництва, якості та конкурентоспроможності продукції, яка випускається, забезпеченості виробництва матеріальними, трудовими, фінансовими ресурсами та ефективності їх використання. Вони засновані на системному підході, комплексному обліку різноманітних чинників, якісному підборі достовірної інформації і є важливою функцією управління [4, с. 111].

Економічний потенціал – це можливості, які пов'язані з використанням капіталу підприємства, фінансових і трудових ресурсів. Тобто мобілізація цих ресурсів підвищить економічний потенціал підприємства.

Економічний потенціал значною мірою залежить від оптимального поєднання окремих видів економічних ресурсів, залучених у виробничий процес [6, с. 77].

На економічний потенціал підприємства впливає загальний стан галузі, кон'юнктура товарного ринку, стан конкурентного середовища, місія та стратегічні цілі підприємства, галузеві особливості підприємства, його розмір, стан основних фондів, методи управління підприємством тощо.

Теоретичною основою управління соціально-економічним потенціалом підприємства є концепція "людських ресурсів", яка виникла в середині ХХ ст. і довела необхідність використання економічних критеріїв для оцінювання ролі соціально-трудоного фактора у виробництві. Більшість практичних розрахунків за цією концепцією базується на можливості використання вартості створених робітником економічних благ, а також доходу, отриманого підприємством на цій основі, як критерію цінності співробітника. Інакше кажучи, всі професійно-кваліфікаційні характеристики робітника оцінюються менеджерами тільки у випадку можливості їх реалізації в межах конкретної організації [7, с. 34].

Чим ефективніше підприємство використовує трудові ресурси, тим вищою буде загальна продуктивність підприємства. Тому мотивація відіграє значну роль у підвищенні продуктивності праці відповідно до ступеня зростання реальних результатів його забезпечення. Ефективність мотивації визначається рівнем досягнення з її допомогою економічної та соціальної мети, які безпосередньо пов'язані з виробничою діяльністю під-

приємства та, як правило, відображаються в економічних показниках і критеріях ефективності функціонування підприємства. З розвитком науково-технічного прогресу та посиленням його значення для економічного зростання поступово змінюються погляди від аналізу проблем використання наявних людських ресурсів до проблем створення якісно нових, потрібних у виробництві й на ринку праці людських продуктивних здібностей.

При дослідженні процесів формування та розвитку трудових ресурсів необхідним є застосування поняття людського капіталу. Людський капітал, сформований людиною завдяки її освітньому рівню, кваліфікації, знанням, досвіду, містить природжені, а також розвинуті внаслідок інвестицій продуктивні здібності, що використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці та завдяки цьому впливають на зростання прибутку підприємства. Людський капітал є саме капіталом, оскільки стає джерелом майбутніх доходів і задоволення інших потреб. Поняття капіталу є похідним від людського капіталу, оскільки завдяки знанням, умінням, здібностям людини створюється капітал узагалі.

Крім того, система оплати підприємством освіти співробітника є досить потужним мотиваційним фактором, який утримує працівника в компанії та підвищує продуктивність праці. Іншим видом освітньої підтримки є розроблення підприємствами своїх власних освітніх програм–тренінгів. Досить широко використовується в зарубіжній практиці створення в корпораціях приватних пенсійних фондів, основна діяльність яких пов'язана не лише зі збором внесків і виплатою пенсій, а й з наданням можливості користування корпоративними пільгами колишнім працівникам–пенсіонерам, планування придбання нерухомості, медичного забезпечення тощо.

Використання вищенаведених пенсійних та освітніх схем можливе лише на великих підприємствах. Малі підприємства можуть використовувати соціальні інвестиційні проекти або вступати до професійних спілок, які, відповідно, вже матимуть свої професійні пенсійні фонди.

Система участі робітників підприємства в прибутках також є стимулом підвищення інтенсивності праці. Вона не може виступати ізольовано від інших стимулів, тому що, тільки взаємодіючи з ними, виявляє свою стимулювальну силу. Це свідчить про те, що жодна з окремих цілей не може розглядатися ізольовано чи самотійно. Саме сукупна можливість сприяє збільшенню прибутку.

Зазначена система мотивує ощадливе використання сировини, основних та допоміжних матеріалів. Економія витрат вироб-

ництва збільшує прибуток та рівнозначна раціоналізації без капітальних вкладень, використання участі в прибутках сприяє стабілізації штату робітників. Коливання чисельності складу професійних робітників порушує сталість функціонування підприємства та, як наслідок, знижує продуктивність та інтенсивність праці, збільшує витрати та зменшує прибуток підприємства [8, с. 134–135].

Іншою важливою особливістю потенціалу сучасних підприємств є його інформатизація, що тісно пов'язана із соціально-трудою складовою. Зв'язок реалізується через процеси нагромадження та обробки комерційної інформації персоналом підприємства в процесі ведення бізнесу. Таким чином, цінність персоналу підприємства визначається інформаційними потоками, які він генерує в процесі господарювання. Якість інформаційних потоків в організації безпосередньо впливає на її адаптивність, цілеспрямованість, а отже, і на результативність діяльності. Інформація пов'язує всі елементи підприємницької діяльності в єдину результативну систему. Вона регулює функціонування виробничої підсистеми, сприяє зростанню продуктивності праці персоналу, ефективності використання основних та оборотних фондів, якісно розвиваючи всю економічну систему [7, с. 34].

Комплекс соціально-економічних завдань на підприємстві може бути вирішений завдяки обґрунтованому інвестуванню. Окрім того, виходячи з вищезгаданого, підвищення ефективності роботи підприємства шляхом проведення інвестиційних процесів може стати джерелом економічного благополуччя його колективу, власника та контрагентів.

Поліпшення раціонального використання соціально-економічного потенціалу можливе при здійсненні інвестиційних процесів, які спрямовані на придбання, модернізацію основних фондів (машин і устаткування, інструментів і пристосувань, транспортних засобів), поповнення оборотних коштів, підвищення кваліфікації персоналу, а також рівня соціального розвитку колективу.

Необхідність підвищення рівня соціального розвитку колективу пов'язана з розвитком продуктивних сил (техніки, технології), які вимагають розвитку вмінь і навичок працівників, а також з постійним удосконаленням структури та якості їх потреб. Прогресивний соціальний розвиток колективу забезпечує зростання соціальної активності працівників, яка приводить до підвищення відповідальності за результати колективної праці, зростання продуктивності праці, скорочення втрат робочого часу, тобто забезпечує додатковий економічний ефект, який є важливим джерелом економічного розвитку.

Досвід провідних країн світу переконує в тому, що стратегія поліпшення конкуренто-

спроможності підприємства буде ефективною в тому випадку, якщо механізм її реалізації передбачає нарощування обсягу інвестицій у людський капітал, стимулювання розвитку творчих здібностей персоналу, гідної оплати праці. Тобто збільшення потенціалу підприємства повинно супроводжуватися не тільки проведенням заходів щодо залучення інвестицій, але й передбачати капіталовкладення в підготовку та перепідготовку кадрів, адекватне заохочення творчих пошуків керівників і висококваліфікованого персоналу, підтримку прагнень працівників до постійного оновлення знань, високої особистої зацікавленості у впровадженні нових проектів, забезпеченні ефективності праці [9, с. 180].

Таким чином, підвищення кваліфікації працівників, а також в цілому поліпшення якості трудового життя працівників і розвиток його за інноваційною моделлю, властивий ринковій економіці, може сприяти підвищенню результативності роботи соціально-економічної системи підприємства. А це, у свою чергу, забезпечить прибутковість діяльності підприємства та його стратегічний розвиток.

При цьому планування та управління розвитком потенціалу підприємства сприятиме безперервному його економічному зростанню шляхом найбільш раціонального використання всіх наявних ресурсів і, в першу чергу, професійних та інтелектуальних здібностей персоналу.

IV. Висновки

Узагальнення існуючих теорій визначення соціально-економічного потенціалу дало змогу охарактеризувати його як сукупність поточних і майбутніх можливостей економічної системи за допомогою притаманних їй персоналу підприємницьких здібностей виробляти економічні блага та здійснювати управлінські функції, необхідні й достатні для досягнення корпоративної та функціональної мети підприємства.

Складовими соціально-економічного потенціалу підприємства є соціальний, організаційно-управлінський та економічний потенціал. Кожна складова має свої особливості та можливості використання для досягнення найбільшої ефективності діяльності підприємства.

Основою формування потенціалу сучасних підприємств є персонал, тому збільшення потенціалу підприємства повинно супроводжуватися не тільки проведенням заходів щодо залучення інвестицій, а й передбачати капіталовкладення в підготовку та перепідготовку кадрів, адекватне заохочення творчих пошуків керівників і висококваліфікованого персоналу, підтримку прагнень працівників до постійного оновлення знань, високої особистої зацікавленості в впровадженні нових проектів, забезпеченні ефективності праці.

Список використаної літератури

1. Олексюк О. І. Організаційний розвиток у контексті управління потенціалом підприємств / О. І. Олексюк // Проблеми формування ринкової економіки. – Київ : КНЕУ, 2000. – Вип. 8. – С. 34–38.
2. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посіб. / Н. С. Краснокутська. – Київ : Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с.
3. Економічна енциклопедія : у 3 т. / редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – Київ : Академія, 2002. – Т. 3.
4. Лапин Е. В. Оценка экономического потенциала предприятия и механизм ее реализации / Е. В. Лапин // Вісник Сумського державного університету. Серія "Економіка". – 2004. – № 9 (68). – С. 109–123.
5. Клейнер Г. Б. Предприятие в нестабильной экономической среде: риски, стратегия, безопасность / Г. Б. Клейнер, В. Л. Тамбовцев, Р. М. Качалов. – Москва : Экономика, 1997. – 286 с.
6. Козирева О. В. Соціально-економічний потенціал підприємства як основа інноваційного розвитку фармацевтичного виробництва / О. В. Козирева // Вісник Міжнародного слов'янського університету, економічні науки. – Харків : МСУ, 2004. – Т. 7. – № 1. – С. 75–80.
7. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посіб. / О. С. Федонін, І. М. Рєпіна, О. І. Олексюк. – Київ : КНЕУ, 2003. – 316 с.
8. Степанова О. В. Соціальний потенціал підприємства: формування та оцінка / О. В. Степанова // Вісник Сумського державного університету. Серія "Економіка". – 2004. – № 9 (68). – С. 131–138.
9. Семикіна М. В. Економічна мотивація інвестування в розвиток людського капіталу підприємства / М. В. Семикіна // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 5. – С. 178–185.

Стаття надійшла до редакції 27.10.2014.

Пожуева Т. А. Обоснование социально-экономического потенциала субъекта хозяйствования

В статье отмечено, что социально-экономический потенциал формирует основу для производства определенного объема и ассортимента продукции, а также способствует построению моделей минимизации убытков и максимизации прибыли и других экономических механизмов. Способность предприятия максимально использовать свой потенциал в значительной степени предопределяет его конкурентоспособность.

Ключевые слова: *социально-экономический потенциал, трудовые ресурсы, конкурентоспособность, составляющие социально-экономического потенциала, эффективность труда.*

Pozhuieva T. Substantiation of Main Components of Socio-Economic Potential of the Entity

It is emphasized that the socio-economic potential forms the basis for the production of a certain volume and range of products. It also helps to construct the models of losses minimization or profits maximization and other economic mechanisms. The ability of the entity to use its own potential for the maximum largely determines its competitiveness.

The author stresses that the components of enterprise socio-economic potential are social, organizational, managerial and economic potential. Each component has its own characteristics and possibilities of usage that allows enterprise to reach certain activity results.

It is underlined that the staff is the basis of modern enterprises' potential formation. Thus, the growth of potential of the entity should be accompanied not only by implementing measures to attract investments but also by providing investments into training and retraining of personnel, adequate encouraging of managers and highly qualified workers creativity, support of ambitions of employees to constant knowledge renewal, high personal interest in new projects implementing, labor efficiency ensuring.

Key words: *socio-economic potential, human resources, competitiveness, components of socio-economic potential, labor efficiency.*