

Г.В. БІЛОКОНЕНКО

Харківський національний економічний університет

СУТНІСТЬ ТА ЗМІСТ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВИРОБНИЧОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

В роботі досліджено та уточнено сутність та зміст соціально-економічного потенціалу виробничої організації, вивчено соціальну природу потенціалу виробничої організації, проаналізовано та узагальнено підходи до структуризації потенціалу, досліджено властивості об'єктивних та суб'єктивних компонент соціально-економічного потенціалу, запропоновано структуризацію за рівнями («суб'єкти управління»; «об'єкти управління»; «результативність управління») та виокремлення в елементному складі соціально-економічного потенціалу базисних структурних елементів та точок його розвитку.

***Ключові слова:** соціальна природа потенціалу, соціально-економічний потенціал, елементний склад соціально-економічного потенціалу, об'єктивна та суб'єктивна компоненти, базисні структурні елементи, точки розвитку соціально-економічного потенціалу*

Вступ

Зміна ролі, функцій людини в економічному середовищі під впливом його інформатизації та інтелектуалізації, обумовила зміну поглядів на модель виробничої організації. Науковці і практики почали звертатися до поведінкового варіанту, метафорою якого є організм (організація). Разом з цим швидко розвиваються ідеї інтелектуалізації капіталу, доповнення його структури, виділення частин, головні конструктивні елементи яких пов'язані з присутністю людини, як складного феномена, що має волю і поведінку. Все частіше співробітник виробничої організації розглядається не тільки як критичний ресурс, що не відтворюється (в єдності трьох компонентів - трудової функції, соціальних відносин, стану працівника), а і як

головна цінність виробничої організації, її конкурентна перевага. Для ефективного використання цього ресурсу необхідно докорінно змінити погляд на потенціал підприємства, знайти нові способи і механізми його капіталізації.

Останнім часом значну увагу в цьому контексті учені приділяють поняттям, в яких поєднуються економічні і соціальні терміни. Серед них такі, як: соціально-економічний потенціал, соціально-економічні ресурси, соціально-економічний розвиток та ін. Однак, якщо економічний контекст цих понять можна вважати більш-менш зрозумілим, то, що стосується соціального – спостерігається значна неоднозначність, що заважає об'єднувати висновки і результати багатьох досліджень, розвиваючи їх синергетичний ефект.

1. Формулювання проблеми

Сьогодні економіка є безпосередньою складовою соціальної сфери, яка не тільки поглинає її результативну основу, а визначає більшу частину енергетичного потенціалу, її ресурсну базу, межі зростання та розвитку [1]. Деякі положення економіки та управління виробничими організаціями потребують переосмислення та подальшого розвитку з урахуванням сучасних загальносвітових тенденцій і наукових досягнень, накопиченого практичного досвіду функціонування виробничих організацій, особливостей переходу до суспільства знань, а ресурсне та інформаційне забезпечення, понятійний апарат і прикладний методичний інструментарій - цілеспрямованого перетворення та вдосконалення.

Ідеї статті отримані з аналізу публікацій вчених, які працюють в різних наукових напрямках. Головні з них: В. Бех («Соціальний організм країни»), В. Радаєв («Что такое экономическое действие»), Д. Петросян («Социальная справедливость в экономических отношениях»), Г. Клейнер («Предприятие в нестабильной экономической среде: риски, стратегии, безопасность») та інші.

Метою статті є аналіз, узагальнення та вдосконалення теоретичних положень щодо сутності та змісту соціально-економічного потенціалу виробничої організації.

2. Розв'язання проблеми

Сучасне уявлення про соціально-економічний потенціал виробничої організації базується на методології, що динамічно розвивається, розробці методичного інструментарію та відповідного інформаційного забезпечення. Це дозволяє спостерігати і аналізувати процеси, що відбуваються у виробничій організації, проводити соціальні дослідження, виконувати економічні вимірювання та оцінки, прогнозувати перспективи діяльності, вчасно розробляти і приймати на цій основі управлінські рішення. Проте, недостатня розробленість методологічного забезпечення та інформаційного супроводу процесу формування соціально-економічного потенціалу виробничої організації вимагає міждисциплінарного комплексного підходу.

2.1. Сутність соціально-економічного потенціалу виробничої організації

Аналіз теоретичних праць з проблеми формування й оцінки потенціалу [2 – 8] та інші виявляє, що основна маса публікацій з теорії потенціалів присвячена такій категорії як економічний потенціал підприємства, коло визначень економічного потенціалу підприємства дуже широке - від надзвичайно вузького його розуміння, як річного обсягу виробництва продукції, до таких загальних категорій, як соціально-економічна система. Узагальнюючи сучасні уявлення, потенціал виробничої організації, як соціально-економічну систему, можна розглядати з різних точок зору, ґрунтуючись на: ресурсній концепції (як сукупність необхідних для функціонування або розвитку системи різних видів ресурсів та зв'язків між ними); функціональній (як сукупність функцій (факторів, умов, складових), які забезпечують реалізацію здібностей і можливостей); ресурсно-цільовій (як сукупність ресурсів та здібностей щодо досягнення певних результатів, цілей) та інших концепціях.

В вузькому сенсі, потенціал – це можливості системи забезпечувати її ефективне функціонування за різних цілей. Об'єктивно ці можливості проявляються та можуть бути оцінені тільки в процесі їх використання. Тобто, потенціал доцільно оцінювати в контексті як ресурсних, так і процесних можливостей (організаційних дій з використання можливостей).

Ресурсна та організаційна частини потенціалу складають основу його структури, а їх пропорції визначають можливості для розвитку соціально-економічних систем.

Ефективність діяльності сучасної виробничої організації визначається суттєвими обмеженнями щодо виявлення наявних та потенційних чинників забезпечення соціально-економічного розвитку. Така ситуація призводить до того, що деякі можливості недостатньо повно використовуються.

Слід зазначити, що в останні роки в суспільстві все більше усвідомлюється важливість мобілізації соціального ресурсу розвитку економіки. В процесі аналізу позицій економістів різних шкіл та течій були виявлені тенденції розвитку поглядів на соціально-економічний потенціал виробничої організації, проаналізовані погляди українських та російських вчених на поняття.

Враховуючи цільову спрямованість використання ресурсів; системність; спрямованість на розвиток, за думкою Г. Антонової [8], потенціал підприємств можна визначити «як можливість забезпечення якісних і кількісних характеристик розвитку підприємства за рахунок найраціональнішого використання всіх складових ресурсів (соціальної, економічної, соціально-економічної) для досягнення виконання соціальної місії і господарської діяльності з урахуванням задоволення матеріальних та інших потреб споживачів».

Узагальнимо пропозиції щодо визначення сутності соціально-економічного потенціалу, як особливого потенціалу. У роботі Г. Клейнера [2] соціально-економічний потенціал підприємства визначається як «сукупність ресурсів і можливостей підприємства, що визначають перспективи його діяльності при тих чи інших сценарних варіантах зовнішніх умов; та представляє собою взаємопов'язану сукупність техніко-технологічного, майново-фінансового, товарно- і ресурсно-ринкового, науково-дослідного та інших видів потенціалу». Н Коршунова [9] ототожнює поняття соціально-економічний потенціал з можливостями використання людського, соціального, фінансового капіталів підприємства та відзначає специфіку соціального потенціалу як системи, що складається з можливостей колективу в цілому, а також можливостей окремих елементів, спрямованих на ефективну роботу підприємства, використовуючи наявні доступні ресур-

си, відповідно до його місії та стратегічних цілей. Схожими є визначення поняття соціально-економічного потенціалу у Є. Леоненко та С. Кунева. Перший [10] розглядає соціально-економічний потенціал як «сукупність ресурсів та їх властивостей, що забезпечують досягнення цілей та місії підприємства (організації)». Другий [11] представляє соціально-економічний потенціал «як сукупність ресурсів і їх властивостей, що забезпечують досягнення конкурентоспроможності підприємства». О.Посилкіна [12] розглядає соціально-економічний потенціал фармацевтичних підприємств «як багатоаспектну, динамічну складову загального потенціалу підприємства, яка спрямована на ефективне використання ресурсів, досягнення місії і цілей діяльності підприємства, задоволення інтересів власників та потреб споживачів в якісних та доступних лікарських засобів, а також отримання максимального економічного та соціального ефекту шляхом забезпечення збалансованої взаємодії відповідних складових його соціально-економічного потенціалу». Розкриваючи сутність соціально-економічного потенціалу залізничного комплексу, О.Чебанова [13] зображує його «як систему взаємовідносин в залізничному комплексі, що враховує поєднання мотивів і установок суб'єктів господарювання у його внутрішньому та зовнішньому середовищі, спрямованих на оптимізацію використання ресурсів і повну реалізацію можливостей залізничного комплексу, у його здатності відповідати соціальним і економічним інтересам зацікавлених в розвитку залізничного комплексу осіб».

Автор погоджується з думкою О.Чебанової [13] щодо підходу розкриття сутності соціально-економічного потенціалу, за яким слід йти не від достатньо дослідженого економічного потенціалу до приєднання соціальної складової, а від особливостей соціальної природи потенціалу до нового усвідомлення економічних факторів розвитку соціально-економічного потенціалу. На основі узагальнення думок фахівців щодо визначення сутності потенціалу підприємства (організації) взагалі та соціально-економічного потенціалу зокрема, а також уявлення автора, сформульовано його сутність:

«Соціально-економічний потенціал виробничої організації - це система взаємодіючих структурних елементів, здатних до ефективного управління наявними та потенційно доступними соціальними та економічними

ресурсами виробничої організації, активізація яких забезпечує задоволення потреб та інтересів особистості (колективу, виробничої організації, зацікавлених осіб тощо) та вирішення різноманітних завдань соціально-економічного розвитку виробничої організації відповідно до її місії та стратегічних цілей» (рис.1).

Визначившись з сутністю, доцільно проаналізувати пропозиції щодо структури (елементного складу) соціально-економічного потенціалу.

2.2. Елементний склад соціально-економічного потенціалу виробничої організації

За О. Федоніним [3] структура потенціалу підприємства - це відносно стійкий спосіб організації елементів потенціалу, що розкриває його будову, елементний склад, принцип формування та розвитку.

Погоджуючись з цим твердженням, автор вважає за потрібне додати наступне: структура (елементний склад) соціально-економічного потенціалу для кожної виробничої організації буде індивідуальною/унікальною (зокрема, на кожному етапі життєвого циклу) та враховувати: специфіку галузі, у якій виробнича організація функціонує (та можливість/обмеження імітації та субституції продукції через механізми ізоляції [15], можливість/обмеження отримання ресурсів за відсутністю їх доступності та відповідно залежність виробничої організації від зовнішніх ресурсів та взаємодії з іншими підприємствами [16]), (унікальні) можливості розвитку та використання матеріальних та нематеріальних ресурсів завдяки наявним компетентностям, властиві традиційному/когнітивному підходам до формування конкурентних переваг [17], тощо). Це, а також існуючі розбіжності потребують додаткового уточнення структури (елементного складу) соціально-економічного потенціалу виробничої організації.

Існує декілька варіантів структуризації, що були запропоновані вітчизняними дослідниками.

Так, Н. Краснокутська [4] виділяє два варіанти структуризації: блочно-модульну (засновану на взаємодії складових, які охоплюють всі стратегічні компоненти підприємства, що дають змогу досягти поставлених цілей та найбільш повно характеризують внутрішній стан підприємства – ресурси, систему управління та діяльності персоналу) та функціональну. У

рамках кожної функціональної області формується свій внутрішній потенціал, який умовно можна структурувати на об'єктивний і суб'єктивний залежно від ознак, що лежать в його основі (існування поза людиною, зовнішнє, стосовно неї, або існування, обумовлене діяльністю людей). Основним недоліком блочно-модульної структуризації можна назвати розрізненість різних складових потенціалу (зокрема, блок ресурсів не включає можливості з реалізації даних ресурсів).

Іншим прикладом є структуризація О. Федоніна [3], з розмежуванням об'єктивних і суб'єктивних складових потенціалу за функціональною ознакою. Об'єктні складові, пов'язані з матеріально-речовинною та особовою формою потенціалу підприємства, до яких належать - інноваційний потенціал, виробничий потенціал (матеріальних та нематеріальних активів та технологічного персоналу), фінансовий потенціал та потенціал відтворення. Суб'єктні складові, пов'язані із суспільною формою їх виявлення (до яких відносяться: науково-технічний потенціал, управлінський потенціал, потенціал організаційної структури управління, маркетинговий та логістичний потенціали). Окремо виділені: трудовий, інфраструктурний та інформаційний потенціали, які не можна однозначно віднести чи то до суб'єктивних, чи то до об'єктивних складових. Основним недоліком є неможливість на її основі прорахувати перспективні шляхи розвитку підприємства та взаємовплив складових.

А. Воронкова [5] пропонує відносити до структури потенціалу виробничо-фінансові можливості (виробничий потенціал, фінансовий потенціал, комунікаційний потенціал), інтелектуальні можливості (інноваційний потенціал, маркетинговий потенціал, управлінський потенціал) та трудові можливості (трудовий потенціал і мотиваційний потенціал). Така структуризація розкриває теперішній і майбутній внутрішній стан підприємства, але не дає розуміння взаємодії підприємства і навколишнього середовища та бачення ефективності підвищення кожного з видів потенціалу.

М. Зеленською [7] запропоновано двохрівневу цільову організаційну структуру потенціалу підприємства: 1-й рівень - взаємодія з зовнішнім середовищем (потенціал якості продукції; потенціал вартості продукту; потенціал виробничої персоналізації продукту; потенціал репутації підприємства, потенціал бренду; потенціал управління відносинами); 2й рівень -

внутрішня складова - потенціал виробничої діяльності (всі ресурси та можливості їх використання з метою отримання продукції підприємства - виробничий; інноваційний потенціали (частково); потенціал невиробничої діяльності (ті ресурси та можливості їх використання, які не беруть безпосередньої участі у виробничій діяльності, але сприяють досягненню підприємством розвитку, конкурентоспроможності та стабільності - інноваційний (частково); інформаційний і маркетинговий потенціали. А формуючі потенціали (управлінський, трудовий, фінансово-інвестиційний) мають вплив на всі інші види потенціалів як внутрішніх, так і зовнішніх.

Майже ідентичними є структури соціально-економічного потенціалу у Є. Леоненко та С. Кунєва. Перший [10] розглядає «систему, що складається з функціональних підсистем: маркетингової, виробничо-технологічної, інноваційної, інвестиційної, кадрової, управлінської та фінансової, спрямованих на пристосування до чинників зовнішнього середовища. У другого [11] соціально-економічний потенціал «являє собою сукупність активно взаємодіючих підсистем управлінської, маркетингової, кадрової, інноваційної, інвестиційної, виробничо-технологічної, фінансової».

За думкою Г. Антонової [8] соціальна складова ресурсного потенціалу підприємств видавничо-поліграфічної галузі повинна містити трудовий потенціал та потенціал соціальної інфраструктури, соціально-економічна складова – організаційно-управлінський, інформаційний та маркетинговий потенціали, а економічна складова – матеріально-сировинну, виробничу, фінансову та інноваційну компоненти.

О. Козирева розглядає соціально-економічний потенціал підприємства з декількох сторін [18]: соціальний потенціал (можливості, які пов'язані з задоволенням потреб, інтересів працівників – кадровий потенціал, потенціал соціальної інфраструктури, потенціал кадрової політики, потенціал соціальної політики), організаційно-управлінський потенціал (можливості, які залежать від рівня загального, фінансового, маркетингового управління підприємством, організації виробничого процесу, інформаційного забезпечення) і економічний потенціал (можливості, які пов'язані з використанням капіталу підприємства, фінансових і трудових ресурсів – матеріально-технічний, технологічний, фінансовий, інноваційно-інвестиційний та маркетинговий потенціали). До цієї позиції приєднується О.Чебанова,

пропонуючи підхід [13], за яким соціально-економічний потенціал залізничного комплексу характеризується: 1) наявністю двох сторін прояву - соціальної складової (можливості, пов'язані з покращенням якості життя) і економічної складової (можливості, пов'язані з використанням в капіталі підприємства фінансових, трудових та інших ресурсів); 2) існування соціально-економічного потенціалу на основі внутрішніх ресурсів підприємства (виробничих, трудових, фінансових та ін.) і впливу зовнішнього середовища (інтересів, потреб і очікувань зацікавлених осіб). В розвиток цього напрямку О. Посилкіною, О. Яремчук [12] запропоновано групування субпотенціалів фармацевтичних підприємств так само - за соціальною та економічною складовими. До складу соціального потенціалу входять такі субпотенціали: кадровий, соціальної забезпеченості та захищеності, організації праці, мотиваційний, творчо-інтелектуальний. Економічний потенціал складається з наступних субпотенціалів: виробничо-технологічного, фінансового, маркетингового, управлінського, інноваційно-інвестиційного.

Слід зауважити, що, навіть розглядаючи соціальну складову соціально-економічного потенціалу та декларуючи ціннісні орієнтації, інтереси, потреби і запити в сфері праці, автори враховують ресурси, якими будуть задовольнятися ці соціальні потреби (зокрема соціальні заходи, спрямовані на підтримку фізичного стану, проте, ніхто з авторів не враховує: соціальність як характеристику життя в соціумі, в тому числі і в соціальному середовищі виробничої організації; а також потреби у збереженні колективу, забезпеченні колективності діяльності. Вони чітко не відображені ні в понятті, ні в структурі соціальної складової.

Це спонукає до використання міжпредметного підходу та спроби знайти та доповнити відсутні елементи соціальної складової, додатково проаналізувавши пропозиції щодо структури соціального потенціалу.

Структура соціального потенціалу у О.Ковалю є трирівневою [19] і складається з таких компонентів: особистісний компонент (що включає інноваційний, інтелектуальний та психофізичний потенціали), організаційний компонент (забезпечення охорони праці, техніки безпеки, ергономіки робочих місць, санітарно-гігієнічних умов праці, тощо, формування та розвиток організаційної культури, система колективних трудових від-

носин), компонент формування персоналу (мотивація персоналу, наявність соціальної інфраструктури, навчаючі програми та підвищення кваліфікації, наявність додаткового страхування на підприємстві). Соціальний потенціал промислового підприємства за І.Зверковичем [20] складається з двох взаємопов'язаних компонентів: адміністративного (умови формування та розвитку соціального потенціалу) та особистісного (інтелектуальний, адаптаційний, моральний, фізичний, психічний та ін. потенціали працівника). Дещо схожий підхід пропонується М. Салтаном [21], коли основними складовими соціального потенціалу є соціально-трудова потенціал (з виділенням трудового, людського, демографічного та освітньо-професійного субпотенціалів) та потенціал соціальної інфраструктури (що включає комунально-побутовий, потенціал забезпечення рівня життя, потенціал відтворення та зберігання фізичного здоров'я та інтелектуально-культурний потенціал).

Враховуючи все це, доцільно запропонувати внести наступні зміни та доповнення з метою вдосконалення складових соціально-економічного потенціалу виробничої організації.

Так, якщо йде мова про форми взаємодії виробничої організації зі своїм персоналом, постає проблема відсутності (недостатності) у існуючих структурах соціально-економічного потенціалу [12, 18, 8] або структурі його соціально складової [19, 20] суттєвих компонент – потенціалу партнерства організації та персоналу і потенціалу соціальних мереж виробничої організації. Змістом потенціалу соціальних мереж (за думкою І. Бочкарьової [22]) є міжособистісні зв'язки, відносини довіри, солідарність, готовність до кооперації та підтримки, вміння спілкуватися в групі. Потенціал соціальних мереж організації включає розвиненість комунікацій і культури спілкування, навичок ефективної взаємодії, дає можливість швидко і ефективно координувати діяльність людей, мобілізувати їх на досягнення цілей організації тощо.

Окрім того, слід доповнити освітньо-професійну складову соціально-економічного потенціалу наступними характеристиками (складові розвитку професійних компетентностей працівників; внутрішньо регламентований спосіб взаємодії різних професійно-кваліфікаційних груп працівників, включених у процеси як прийняття управлінських рішень, так і у

виконання різних професійних функцій у виробничій організації; субкультурне середовище, що визначає склад соціальних і професійних дій працівників з підвищення освітнього рівня, накопичення виробничого досвіду, розвитку організаційного та економічного мислення тощо).

При дослідженні інтелектуального потенціалу, на думку автора, найбільшої уваги потрібно приділити прихованим знанням (*tacit knowledge*), які належать окремим працівникам і часто є важко доступними (як до самих власників цього знання або для організації, в якій вони зайняті, або приховані в одній з частин організації в цілому).

Можливості працівників (колективу організації) застосовувати для успішної адаптації переваги, отримані в результаті ефективної взаємодії з зовнішнім середовищем визначають потенціал соціальних зв'язків (або зв'язків з оточенням). Відповідно до визначення Дж. Колемана [23], такі «соціальні зв'язки можуть бути конвертовані, або застосовані в якості заміни економічних ресурсів».

Суб'єктивна потреба працювати саме в цій виробничій організації матеріально повинна забезпечуватися потенціалом зайнятості (як здатність підприємства забезпечити певну кількість робочих місць).

Вирішення різноманітних завдань соціально-економічного розвитку неминуче пов'язане з комплексною оцінкою результатів людської діяльності. При цьому аналіз ефективності будь-якої виробничої системи має дві складові. Одна з них, об'єктивна, визначається можливостями системи, інша, суб'єктивна - здібностями людини до використання цих можливостей. Отже, результат функціонування системи, її стійкість залежать, перш за все, від наявності та ступеня використання сукупного власного потенціалу, а ефективність та резерви зростання, в кожен певний момент часу, є функцією від використання наявного потенціалу. Слід наголосити на нерозривному зв'язку економічного і соціального потенціалу, бо необхідний рівень соціально-економічного потенціалу виробничої організації визначається екзогенними та ендогенними факторами середовища. Чим вищий соціальний потенціал, тим більшою мірою виробнича організація може розраховувати на високий економічний потенціал, але щоб сформувався високий соціальний потенціал виробнича організація повинна мати організаційні та економічні передумови для його формування та розвитку.

Оскільки структурні елементи соціально-економічного потенціалу повною мірою стають стратегічним ресурсом тільки в тих виробничих організаціях, які усвідомлено ними керують, автором пропонується в розв'язанні ідей І. Молчанова [24], М. Дороніної [25], К.Павлова та Л.Дєдова [26], на основі узагальнення думок фахівців щодо структуризації та власного бачення, сформуванню трирівневу структуру соціально-економічного потенціалу виробничої організації (суб'єкти управління – об'єкти управління – результативність управління) (рис. 1), представлену як сукупність об'єктивних і суб'єктивних компонент соціально-економічного потенціалу виробничої організації (далі – СЕП ВО) за структурними елементами/складовими, а також через категорії ресурсів і можливостей:

1-й – «рівень управління структурними елементами соціально-економічного потенціалу виробничої організації» – складають елементи організаційного потенціалу виробничої організації (потенціал менеджменту та рівень його інноваційності; потенціал організаційної структури; потенціал організаційної культури виробничої організації); структурні елементи соціального потенціалу (потенціал соціальних мереж); та інформаційний потенціал виробничої організації;

2-й – «рівень формування, відтворення та розвитку соціально-економічного потенціалу» - забезпечуватиметься освітньо-професійним, інтелектуальним, кадровим потенціалами, потенціалом соціального партнерства, потенціалом зайнятості, фінансовим у тому числі, майновим потенціалом), інвестиційним, інфраструктурним (у тому числі, логістичним потенціалом, потенціалом (соціальних) зв'язків з оточенням), маркетинговим, виробничо-технологічним, науково-інноваційним потенціалами. Ці структурні елементи, які суттєво впливають на функціонування та розвиток виробничої організації, за своєю природою можуть бути віднесені до ядра соціально-економічного потенціалу [26] – сукупності базисних елементів (що складають основу соціально-економічного потенціалу виробничої організації) та точок розвитку (які сприяють інтенсивному розвитку інших структурних елементів соціально-економічного організму). Віднесення тих чи інших структурних елементів соціально-економічного потенціалу виробничої організації до «базисних елементів» або до «точок розвитку» (рис.1) є досить умовним, оскільки як було підкреслено раніше,

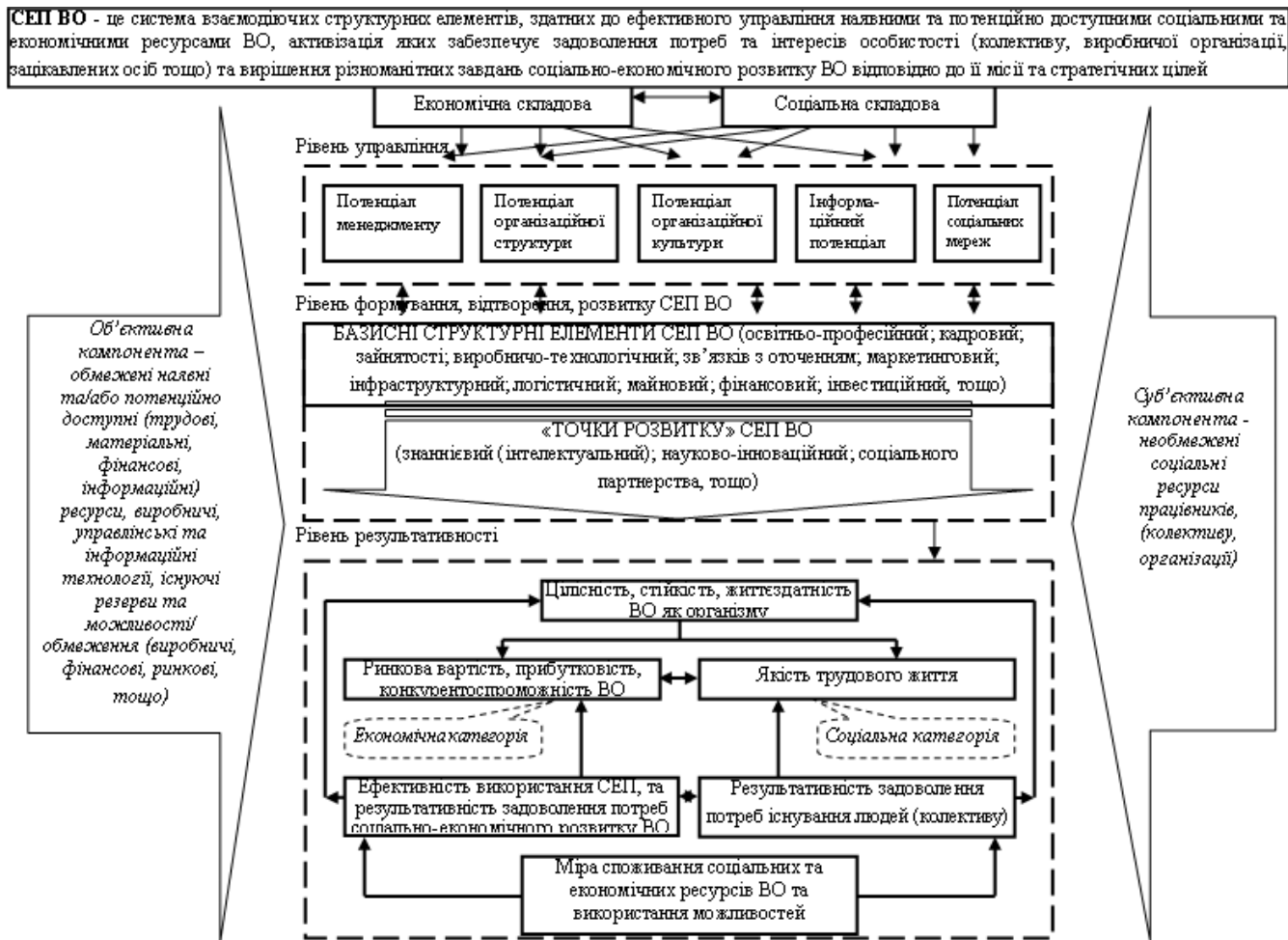


Рис. 1. Уточнений підхід до визначення елементного складу та рівнів соціально-економічного потенціалу

елементний склад соціально-економічного потенціалу для кожної виробничої організації буде індивідуальним/унікальним (та формуватися/складатися під впливом екзогенних та ендогенних факторів);

3-й рівень – «результативності функціонування, розвитку та використання соціально-економічного потенціалу виробничої організації» (згідно з принципом «визначення та забезпечення рівноваги між потребою виробничої організації в ефективності та інтересами працівників як особистостей» [1]). Запропоновані характеристики результативності обрано не випадково, оскільки оцінка успіху виробничої організації «не може здійснюватись тільки параметрами економічного росту. Його доцільно розглядати як засіб досягнення загального добробуту суспільства і окремої людини, який вимірюється системно» [1].

Висновки

У роботі проведено аналіз та узагальнення теоретичних положень щодо сутності та змісту соціально-економічного потенціалу виробничої організації; визначено необхідність застосування соціально-економічного підходу, орієнтованого на гармонізацію соціальних та економічних відносин; проаналізовано основні підходи до формування та структуризації соціально-економічного потенціалу виробничої організації.

Наукова новизна даного дослідження полягає у вдосконаленні:

- визначення сутності поняття соціально-економічного потенціалу виробничої організації, яка на відміну від існуючих, характеризується об'єктивними (обмежені наявні та/або потенційно доступні ресурси виробничої організації, виробничі, управлінські та інформаційні технології, існуючі резерви та можливості/обмеження (виробничі, фінансові, ринкові, тощо)) і суб'єктивними (необмежені соціальні ресурси працівників, соціальної організації (трудового колективу), здатності/здібності до використання можливостей) компонентами за складовими;

- структуризації соціально-економічного потенціалу виробничої організації за 3 рівнями (суб'єкти управління; об'єкти управління; результативність управління) за елементами; та визначенні в елементному складі соціально-економічного потенціалу базисних структурних елементів та точок його розвитку.

Проте ефективне управління наявними та потенційно доступними соціальними та економічними ресурсами виробничої організації (винесене у авторську редакцію поняття соціально-економічного потенціалу виробничої організації) неможливе без інформаційної підтримки за допомогою відповідного інструментарію (зокрема, системи індикаторів виміру та оцінювання соціально-економічного потенціалу), що є предметом для подальших наукових досліджень.

Література

1. Яцура, В. Нова парадигма менеджменту у реаліях невизначеності та мінливості [Текст] / В. Яцура // Вісник ТНЕУ. – 2009. - №1.- С. 36–44.
2. Словарь основных понятий стратегического планирования [Текст] / под общ. ред. Г.Б. Клейнера. - М.: КОНСЭКО, 2002. - 502 с.
3. Федонін, О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка [Текст]: навч. посібник / О.С. Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексюк. - К.: КНЕУ, 2004. - 316 с.
4. Краснокутська, Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка [Текст]: навч. посібник. / Н.С. Краснокутська. - К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с.
5. Воронкова, А.Е. Потенціал підприємства як основа його довгострокового розвитку [Текст] / А.Е. Воронкова, Ю.С. Погорелов // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – №4 (94). – С. 77–82.
6. Лапін, Є.В. Економічний потенціал підприємств промисловості: формування, оцінка, управління [Текст]: автореф. дис. ... д-ра екон. наук: 08.07.01 / Лапін Євген Васильович; НТУ «Харківський політехнічний інститут». – Харків, 2006. – 37 с.
7. Зеленська, М.О. Підходи до формування та структуризації потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / М.О. Зеленська // «Економічний вестник НТУУ «КПІ», 2011. – Режим доступу: http://economu.kpi.ua/files/files/38_kpi_2011.doc. - 08.08.2012 р.
8. Антонова, Г.А. Ресурсний потенціал підприємств видавничо-поліграфічної галузі: теоретико-прикладні аспекти [Текст] / Г.А. Антонова. // Науковий вісник Національного університету ДПС України (економіка, право). – 2009. - № 3(46). – С.23-27.
9. Коршунова, Н.Г. Управление социально-экономическим потенциалом машиностроительного предприятия [Электронный ресурс]: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Коршунова Наталья Геннадиевна; Уральский гос. экон. ун-т. – Екатеринбург, 2000. – Режим доступа:

<http://www.dissercat.com/content/upravlenie-sotsialno-ekonomicheskim-potentsialom-mashinostroitel'nogo-predpriyatiya>. - 08.08.2012 г.

10. Леоненко, Е.А. Управление социально-экономическим потенциалом в российских драгмейкерах [Электронный ресурс] / Е.А. Леоненко // Электронное научное периодическое издание МГУ им. Н.П.Огарева. – 2008. – № 1. – Режим доступа: <http://sisupr.mrsu.ru/2008-1/pdf/16-leonenko.pdf>. - 08.08.2012 г.

11. Кунев, С.В. Повышение конкурентоспособности промышленного предприятия на основе управления его социально-экономическим потенциалом: на материалах фармацевтической отрасли [Электронный ресурс]: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Кунев Сергей Викторович; «НИИ гуман. наук при Правит. Респуб. Мордовия». - Мичуринск, 2007. – Режим доступа: <http://library.vsc.ac.ru/Files/books/1255687003KUNEV.PDF>. - 08.08.2012 г.

12. Посилкіна, О.В. Актуальні аспекти оцінки соціально-економічного потенціалу фармацевтичних підприємств [Текст] / О.В. Посилкіна, О.А. Яремчук, О.Ю. Горбунова // Управління, економіка та забезпечення якості в фармації. – 2009. - № 1 (3). – С. 39-44.

13. Чебанова, О.П. Розвиток соціально-економічного потенціалу залізничного комплексу [Текст]: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.03 / Чебанова Оксана Павлівна; Укр. держ. академія залізничного транспорту. – Харків, 2011. – 20 с.

14. Жадько, Ю.В. Концептуализация понятия «социальные ресурсы» [Электронный ресурс] / Ю.В. Жадько // Материалы II Международной науч. студ. конф. «Научный потенциал студенчества – будущему России» // Северо-Кавказ. гос. техн. ун-т. – Ставрополь, 2008. – т.2. – Режим доступа: http://science.ncstu.ru/conf/past/2008/stud/pps/20.pdf/file_download. – 08.08.2012 г.

15. Гончаров, Д.Ю. Оценка эффективности формирования и развития компетенций промышленного предприятия [Электронный ресурс]: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Гончаров Дмитрий Юрьевич; ГОУ ВПО «С.-Петербург. гос. ун-т экономики и финансов». – СПб, 2010. – Режим доступа: http://elibrary.finec.ru/materials_files/349372430.pdf - 08.08.2012 г.

16. Ганиева, Л.А. Формирование и экономическая оценка ресурсного потенциала промышленного предприятия [Электронный ресурс]: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05/ Ганиева Лилия Альфредовна, ГОУ ВПО «Уфимский гос. авиац. техн. ун-т». – СПб, 2009. – Режим доступа: http://elibrary.finec.ru/materials_files/refer/A6991_b.pdf - 08.08.2012 г.

17. Саакова, Л.В. Эффективность устойчивого развития предпринимательской деятельности корпораций в условиях экономики знаний (тео-

рия и методология) [Электронный ресурс]: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Саакова Лилия Валериановна, ФГБОУ ВПО «С.-Петербург. гос. ун-т экон-ки и финансов». – СПб, 2012. – Режим доступа: http://elibrary.fines.ru/materials_files/386783245.pdf - 08.08.2012 г.

18. Козирева, О.В. Соціально-економічна спрямованість інноваційного розвитку підприємства [Текст]: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.09.01 / Козирева Олена Вадимівна; Харк. нац. экон. ун-т, Харків, 2005. – 22 с.

19. Коваль, О.О. Планування соціального потенціалу підприємства [Текст]: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.04 / Коваль Олександр Александрович; ПВНЗ «Європейський університет». – Київ, 2011. – 22 с.

20. Скляр, Е.Н. Управление социальным потенциалом российских промышленных предприятий и оценка уровня его развития [Электронный ресурс] / Е.Н. Скляр, И.О. Зверкович. – Режим доступа: <http://www.m-ecopomy.ru/art.php?nArtId=1835>. – 08.08.2012г.

21. Салтан, М.П. Розвиток соціально-економічного потенціалу регіону в умовах транзитивної економіки [Текст]: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.03 / Салтан Микола Петрович; Вінниц. нац. аграр. ун-т. – Вінниця, 2011. – 21 с.

22. Бочкарева, И. Потенциал социальных сетей организации [Электронный ресурс] / И. Бочкарева. – Режим доступа: http://www.mirbis.ru/data/File/KSO/Publications/Part1/Potencial_socialnih_setey.doc - 08.08.2012г.

23. Coleman, J.S. Foundations of Social Theory [Text] / J.S. Coleman. – Cambridge, 1990. – 997 p.

24. Молчанов, И.Н. Социально-экономические основы формирования потенциала сферы высшего профессионального образования [Электронный ресурс]: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Молчанов Игорь Николаевич; МГУ имени М.В.Ломоносова. - Москва, 2008. – Режим доступа: <http://www.twirpx.com/file/76377>. – 08.08.2012 г.

25. Дороніна, М.С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства [Текст]: моногр. / М.С. Дороніна. - Харків: Вид. ХДЕУ, 2003. - 444 с.

26. Павлов, К.В. Социально-экономическое ядро и его элементный состав [Текст] / К.В. Павлов, Л.А. Дедов // ДонДАУ Менеджер. «Теорія і практика управління, моделювання». – 2003. – №2 (24). - С. 130-138.

Надійшла до редакції 28.08.2012

Рецензент: д-р экон. наук, проф., завідувач кафедри менеджменту **А.В. Доронін**, Харківський інститут банківської справи Університету банківської справи Національного банку України (м. Київ).

СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

А.В. Белоконенко

В работе исследованы и уточнены сущность и содержание социально-экономического потенциала производственной организации; изучена социальная природа потенциала производственной организации; проанализированы и обобщены подходы к структуризации потенциала; исследованы особенности объективных и субъективных компонент социально-экономического потенциала; предложены структуризация по уровням («субъекты управления», «объекты управления», «результативность управления») и выделение в элементном составе социально-экономического потенциала базисных структурных элементов и точек его развития.

Ключевые слова: социальная природа потенциала, социально-экономический потенциал, элементный состав социально-экономического потенциала, объективная и субъективная компоненты, базисные структурные элементы, точки развития социально-экономического потенциала

THE NATURE AND CONTENT OF SOCIO-ECONOMIC POTENTIAL OF THE INDUSTRIAL ORGANIZATION

G.V. Bilokonenko

In the work, substance and content of socio-economic potential of manufacturing organization are researched and specified, social nature of potential of the organization is studied, approaches to compose potential are analyzed and summarized, characteristics of objective and subjective components of socio-economic potential are researched, structuring by levels is proposed (level «subjects of management», «objects of management», «efficiency management level»), basic structural elements and progress points in the element composition of socio-economic potential are distinguished.

Keywords: social nature of potential, socio-economic potential, element composition of socio-economic potential, objective and subjective components, basic structural elements, progress points of socio-economic potential

Білоконенко Ганна Володимирівна – викладач кафедри економіки підприємства та менеджменту, методист вищої категорії Центру освітніх інноваційних технологій Харківського національного економічного університету, Харків, e-mail: anna.belokonenko@gmail.com.