

ДОСЛІДЖЕННЯ ПОНЯТІЙНОГО АПАРАТУ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

In the article the essence of notions "social development of enterprise" and "strategy of social development of enterprise" on the basis of study of categories "development", "social development", "development of enterprise" is explored. The given notions are studied on the basis of structure, theories and laws of social development. Existent approaches to the given notions are considered and authors' own determination is offered.

Домінуючим вектором суспільного розвитку на рубежі ХХ – ХХІ століть стає соціальний розвиток, який особливо актуалізується в контексті європейської інтеграції. У сучасних умовах в Україні спостерігається ряд проблем соціального розвитку як на державному рівні, так і на рівні підприємства, серед яких: погіршення демографічних показників, зростання рівня безробіття, бідності, стагнація соціальної інфраструктури, криза соціально-трудової сфери тощо.

Виділені проблеми соціального розвитку є результатом неефективності соціального управління, відсутності чітких технологій з реалізації ухвалених рішень, незбалансованість соціальних рішень і економічних ресурсів на їх проведення. Значні сукупні соціальні витрати, які реалізуються в Україні, малоефективні через те, що спрямовані вони більшою мірою на компенсацію реалізованих соціальних ризиків і слабо орієнтовані на реалізацію соціальних можливостей національної економіки в укріпленні позицій на зовнішніх ринках. Практично не залучаються інструменти соціального розвитку щодо інвестування людського й інтелектуального потенціалу, які б забезпечували реалізацію творчої активності людини.

Таким чином, підвищення рівня соціального розвитку, метою якого є зростання рівня та якості життя кожного члена суспільства й створення можливостей для накопичення та реалізації інтелектуального потенціалу, стає пріоритетним завданням як на рівні держави, так і на рівні підприємства. Важливим при цьому залишається стратегічний аспект, урахування якого дозволяє протистояти негативному впливу зовнішнього середовища та досягти високої ефективності при реалізації поставлених завдань соціального розвитку.

Огляд економічної літератури [1 – 4] показав, що на даний момент відсутні ґрунтовні роботи, присвячені дослідженню соціального розвитку як на макро-, так і на мікрорівні. Тому необхідним є дослідження існуючих підходів, визначення на їх основі загальних теоретичних положень соціального розвитку.

Метою даної роботи є дослідження й уточнення сутності поняття "соціальний розвиток підприємства" та "стратегія соціального розвитку підприємства".

Відповідно до мети, завдання формулюються авторами статті так: проведення структурно-логічного аналізу соціального розвитку, дослідження існуючих підходів до визначення сутності соціального розвитку підприємства та стратегії соціального розвитку підприємства.

На основі аналізу літературних джерел щодо досліджуваного питання авторами пропонується схема структурно-логічного аналізу поняття соціального розвитку підприємства (рисунок).

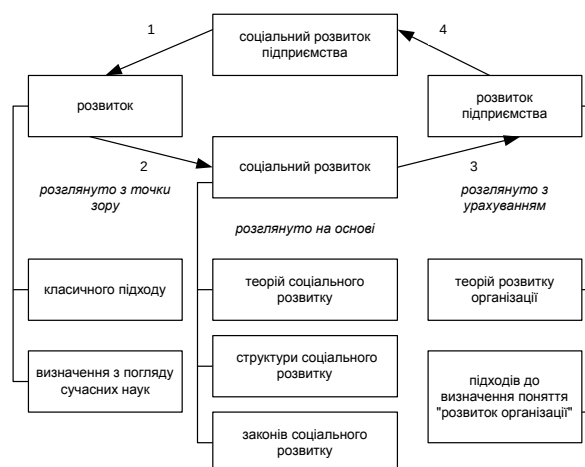


Рис. Структурно-логічний аналіз поняття соціального розвитку підприємства

Згідно з рисунком, вихідним положенням такого дослідження є визначення сутності поняття "розвиток".

Дане поняття досліджується різними галузями людських знань та різними науковими напрямками: філософією, економікою, соціологією, біологією, хімією, що визначається різним об'єктом досліджень. Із загальнофілософських позицій під розвитком розуміють "вищий тип руху зміни матерії і свідомості; перехід від одного якісного стану до іншого; від старого до нового. Розвиток характеризується специфічним об'єктом, структурою, джерелом, формою і спрямованістю". Основними ознаками, що характеризують розвиток, з позиції класиків, є: необоротність, спрямованість та закономірність [5 – 7].

Свій внесок у дослідження поняття "розвиток" зробила й нова наука – синергетика, яка корегує класичне його розуміння. Дані корективи пов'язані з тим, що, на думку сучасних дослідників, поряд із відкритими системами, в яких відбуваються незворотні перетворення, існують закриті системи, в яких здійснюються зворотні зміни. Також у синергетиці передбачається, що спрямованість не є необхідною умовою, а тим більше атрибутом розвитку [8, с. 40].

Що стосується визначення поняття "соціальний розвиток", то слід зазначити, що даному питанню приділяють увагу наступні вчені: Г. Осіпов, С. Шимшилов, В. Андрущенко, М. Горлач, В. Шокін, І. Волгін, М. Горін, О. Холостова, Ю. Зайцева [2 – 4; 9].

Аналіз визначень даних авторів дозволяє виділити деякі спільні риси, притаманні досліджуваному поняттю:

1) соціальний розвиток розглядається як зміни в суспільстві, що ведуть до утворення нових соціальних структур;

2) соціальний розвиток становить сукупність кількісних та якісних змін у соціальній сфері суспільного життя, які приводять до більш високого рівня розвитку суспільства;

3) у процесі соціального розвитку відбувається не тільки забезпечення людини матеріальними благами, але й духовний та вільний розвиток людини;

4) соціальний розвиток є результатом дії об'єктивних законів.

Різноманітність поглядів на сутність соціального розвитку підтверджує, що сьогодні у вітчизняній науці та практиці не існує єдиного підходу до цього поняття, тому воно потребує подальшого вивчення й опрацювання.

Розуміння глибинних зв'язків процесів, що відбуваються в соціальному розвитку, можливе на основі вивчення законів соціального розвитку. Існують наступні групи законів соціального розвитку: універсальні закони (закон тотожності різномірних структур створення світу; закон єдності та різноманітності світу; закон єдності та боротьби протилежностей; закон циклічності соціальних процесів тощо); загальні соціальні закони для великих груп явищ (закони ритмічної зміни релігійно-етичних та ідеологічних систем, форм політичного правління й історичних часів, культур та цивілізацій); специфічні соціальні закони [2].

Для розуміння сутності й особливостей соціального розвитку суспільства доцільним є вивчення його структури та складових.

Аналіз економічної літератури показав, що на сьогодні до структури поняття соціального розвитку суспільства більшість науковців відносять наступні елементи: напрями, форми, тенденції, види та типи соціального розвитку суспільства.

Важливим для дослідження змін, що відбуваються в суспільстві, є розгляд теорій соціального розвитку. З точки зору системного підходу основними моделями соціального розвитку виступають наступні: циклічна модель, що базується на теоріях історичного круговороту; модель соціального прогресу, основу якої становить формацийний та цивілізаційний підходи; системно-циклічна модель, яка є відносно новою й поєднує попередні дві моделі, виключаючи їх недоліки та однобокості. При цьому всі три підходи мають право на існування й наукову перспективу [2].

Досягнення рівня світових тенденцій відносно соціального розвитку, до яких прагне наша держава, повинне відбуватися на всіх рівнях, у тому числі й на рівні підприємства.

Перш ніж перейти до розгляду соціального розвитку на рівні підприємства, доцільним є розгляд теорій розвитку організації, вивчення різних підходів до розвитку підприємства взагалі та визначення в ньому ролі соціального розвитку. Так, у популяційно-логічній теорії [1] вчені приділяють значну увагу відповідності організації зовнішньому середовищу, частиною якого є суспільство. Отже, на кожному етапі розвитку організація повинна задовольняти інтереси суспільства – саме цей принцип виступає головним у даній теорії.

Марксистська теорія взагалі в якості найголовніших висуває соціальні цілі. Причому дана теорія, в першу чергу, спрямована на соціальний розвиток працівників підприємства.

У теорії раціональної випадковості головним є те, що кожен індивід – як усередині організації, так і за її межами – має можливість впливати на її розвиток через відстоювання своїх особистих інтересів, тобто за допомогою реалізації соціальних інтересів здійснюється розвиток підприємства.

Згідно з інституційною теорією, розвиток організації полягає не лише в капіталізації активів, а й у реалізації соціальних цілей людей, що працюють в організації, та суспільства в цілому [1].

На основі аналізу теорій розвитку організації можна зробити висновок, що практично у всіх теоріях поряд з економічним спрямуванням соціальна складова займає належне місце, хоча й виявляється в різних формах.

Аналіз підходів до вивчення соціального розвитку на рівні підприємства показав, що існують ресурсний, функціональний, ринковий та соціально-економічний підходи [1; 2; 10].

Ураховуючи вищезазначені підходи, автори вважають, що соціальний розвиток підприємства – це сукупність керованих поступальних соціально-економічних процесів, метою яких є досягнення певного рівня якісних та кількісних змін у соціальній сфері або її елементів шляхом формування ефективної системи розвитку соціальної інфраструктури, організаційної культури, соціального захисту задля сприяння розвитку інтелектуального потенціалу персоналу та укріплення на цій основі ринкової позиції підприємства.

На сучасному етапі розвитку нашої країни стало звичним стверджувати, що темпи соціально-економічних змін прискорюються, несподівані явища виникають дуже швидко, і сучасні організації повинні діяти у все більш невизначених умовах та оперативно на них реагувати.

Саме темп і непередбачуваність подій у зовнішньому середовищі диктують необхідність швидких змін в організації. Це обумовило необхідність виникнення стратегічного управління, найважливішим етапом якого є формулювання стратегії.

У сучасній економічній науці та практиці трактування і зміст стратегії підприємства пройшли певну еволюцію.

Перші трактування стратегії підприємства, які з'явилися на початку XX століття, базувалися на концепції функціонування та розвитку підприємства в стабільному детермінованому середовищі й розглядали стратегію як результат і конкретний, регламентований, чітко розписаний план-алгоритм його досягнення [11].

Дана концепція передбачала лише розробку системи цілей, що характеризують результати виробничо-господарської діяльності фірми, які повинні досягатися протягом тривалого проміжку часу. Після цього складався план конкретних заходів, послідовна реалізація якого мала забезпечити виконання окреслених цілей (орієнтирів). Таким чином, стратегія виступала однією з форм реалізації цільового підходу в управлінні.

Отже, в традиційному (класичному) розумінні стратегія означала детермінований план досягнення конкретної мети, а вироблення стратегії полягало у знаходженні цієї мети і складанні переліку конкретних заходів щодо її досягнення. Така концепція базувалася на тому факті, що всі змінні в зовнішньому середовищі та внутрішній структурі фірми були детерміновані, керовані, контрольовані. А стратегічне управління було зорієнтоване на визначення, обґрунтування та реалізацію довгострокових цілей організації шляхом розробки відповідних детермінованих, негнучких деталізованих планів-стратегій.

Сучасна концепція, прихильниками якої є А. Чандлер, І. Ансофф, В. Немцов, Л. Довгань, У. Кінг, Д. Кліланд, М. Мескон, М. Альберт і Ф. Хедоурі, Б. Карлофф, С. Покропивний, О. Віханський, В. Пономаренко, О. Тридід, М. Кизим, розглядає стратегію як процес пошуку альтернативних шляхів досягнення цілей, як концептуальну індикативну модель альтернативної поведінки фірми в змінному ринковому середовищі на довгострокову перспективу, яка повинна забезпечувати можливість фірми досягнути й утримувати конкурентну перевагу в обраних зонах господарювання. Ця модель покликана окреслити: альтернативні напрями розвитку підприємства і його бізнесу; альтернативні сфери діяльності як сфери вкладання ресурсів підприємства; альтернативні підходи, способи і форми організації та розвитку як самої фірми, так і її ефективного, конкурентного бізнесу в цілому та окремих його секторів; альтернативну систему взаємовідносин фірми з іншими суб'єктами господарювання [12 – 17].

Така концепція виключає детермінізм у зовнішньому середовищі, тобто вона ототожнює стратегію не тільки з досягненням стратегічних цілей, а й з вирішенням завдань, пов'язаних із вибором альтернативних варіантів дій.

У даному трактуванні стратегію можна охарактеризувати як загальний алгоритм, сценарій (модель) альтернативної поведінки організації в змінному середовищі, реалізація якого повинна привести фірму до досягнення поставленої перед нею комплексної концептуальної стратегічної мети – здобуття конкурентної переваги в обраних зонах господарювання.

На сьогодні стає очевидним, що виявлення й вирішення соціальних проблем потребує формування та використання стратегії соціального розвитку на рівні підприємства. Тому стратегія соціального розвитку, поряд з маркетинговою, інвестиційною стратегіями, є сьогодні ключовою для організації.

Дослідження теоретичних джерел стосовно вивчення стратегії соціального розвитку показало, що наявний досвід вивчення цієї проблеми є дуже невеликим. Найчастіше зустрічаються стратегії, які стосуються лише оптимізації виконання функцій управління персоналом підприємства, і не звертається увага на соціальну сферу підприємства та потреби суспільства. До таких стратегій належать стратегія управління персоналом, соціальна стратегія, стратегія розвитку персоналу та стратегія управління людськими ресурсами.

Серед вчених, які приділяють увагу даній проблемі, можна виділити як зарубіжних: М. Коленсо, М. Армстронга, Д. Клейна, так і вітчизняних: О. Петрова, І. Волгіна, Б. Кутирьова, Г. Назарову [10; 18 – 20].

На думку О. Петрова, соціальна стратегія підприємства пов'язана з обґрунтуванням та розробкою програми заходів для забезпечення процесу відтворення робочої сили на підприємстві і збереження сприятливого мікроклімату в колективі. Під соціальною стратегією підприємства він розуміє систему стратегічних рішень, що стосуються складу кадрів та умов праці [16].

Стратегія розвитку персоналу пов'язана із забезпеченням підвищення загального інтелектуального рівня особистості, професійного розвитку й розширенням її ерудиції та кола спілкування [19].

Стратегія управління персоналом – напрям дій, необхідних для досягнення довгострокових цілей стосовно створення високопрофесійного, відповідального колективу, – враховує стратегічні завдання організації та її ресурсні можливості [19].

Стратегія управління людськими ресурсами – підхід до прийняття рішень відносно намірів та планів компанії у сфері трудових відносин, а також при формуванні політики в процесі наймання, навчання, розвитку, управління ефективністю, оцінки персоналу, міжособистісних відносин [20].

Таким чином, у науково-практичній сфері накопичені теоретичні розробки, що відображають, перш за все, функціональну спрямованість стратегій розвитку підприємства, але, разом з тим відчувається недостатньо систематизований підхід у висвітленні сутності та структури стратегії соціального розвитку, використання якої на українських підприємствах є необхідним і вимагає проведення цілого комплексу підготовчих робіт.

Узагальнюючи та поєднуючи вищевикладені матеріали, автори вважають, що стратегія соціального розвитку підприємства – це узагальнена комплексна модель дій, необхідних для досягнення соціально значущих цілей шляхом координації й розподілу людських, виробничих, фінансових, інформаційних ресурсів підприємства та спрямованих на створення конкурентних переваг і соціально відповідального підприємства.

Наукова новизна статті полягає в удосконаленні визначень "соціальний розвиток підприємства" та "стратегія соціального розвитку підприємства". Подальші розробки будуть спрямовані на формування методичного підходу до вибору стратегії соціального розвитку підприємства.

Література: 1. Баранников А. Ф. Теория организации: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 700 с. 2. Зайцев Ю. К. Соціалізація економіки України та системна трансформація суспільства: методологія і практика: Монографія. – К.: КНЕУ, 2002. – 188 с. 3. Соціальна філософія: короткий енциклопедичний словник / Заг. ред. і укл. В. П. Андрущенко, М. І. Горлача. – К.: Харків: ВМП "Рубікон", 1997. – 400 с. 4. Шекін Г. В. Соціальна теорія і кадровая політика: Монографія. – К.: МАУП, 2000. – 576 с. 5. Большая советская энциклопедия / Под ред. Б. А. Введенского. – М.: Государственное научное изд. "БСЭ", 1955. – 572 с. 6. Большая советская энциклопедия / Под ред. О. Ю. Шмидта. – М.: ОГИЗ, 1941. – 880 с. 7. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Укл. і гол. ред. В. Т. Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ "Перун", 2003. – 1440 с. 8. Клебанова Т. С. Моделирование экономической динамики: Учебное пособие / Т. С. Клебанова, Н. А. Дубровина, О. Ю. Полякова, Е. В. Разина, А. В. Милов, Е. А. Серпишко. – Харьков: ИД "ИНЖЭК", 2004. – 244 с. 9. Шимшилов С. Стратегия современного предпринимательства и социального развития корпораций: Учебник / Под ред. докт. экон. наук М. Н. Кулапова. – М.: Изд.-торг. корпорация "Дашков и К", 2004. – 248 с. 10. Стратегия социального развития коллектива / Под ред. Б. П. Кутырева. – Новосибирск: Наука, Сиб. отд., 1991. – 164 с. 11. Ковтун О. І. Стратегія підприємства: Навчальний посібник для самостійного вивчення курсу. – Львів: Вид. Львівської комерційної академії, 2004. – 336 с. 12. Ансофф И. Стратегическое управление / Сокр. пер. с англ. – М.: Экономика, 1989. – 520 с. 13. Карлофф Б. Деловая стратегия: Пер с англ. / Науч. ред. и авт. послесл. В. А. Приписов. – М.: Экономика, 1991. – 240 с. 14. Кинг У. Стратегическое планирование и хозяйственная политика / У. Кинг, Д. Клиланд. – М.: Прогресс, 1982. – 428 с. 15. Немцов В. Д. Стратегічний менеджмент: Навч. посібник / В. Д. Немцов, Л. Є. Довгань. – К.: ТОВ "УВІК "ЕксОб", 2002. – 560 с. 16. Основы менеджмента / Под ред. М. Мескона, Ф. Альберта, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1994. – 656 с. 17. Пономаренко В. С. Стратегія розвитку підприємства в умовах кризи: Монографія / В. С. Пономаренко, О. М. Тридід, М. О. Кизим. – Харків: ВД "ИНЖЕК", 2003. – 328 с. 18. Гончарова С. Ю. Стратегічне управління. Навчальний посібник / С. Ю. Гончарова, І. П. Отенко. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2004. – 164 с. 19. Коленсо Майкл. Стратегія кайзен для успішних організаційних перемін: Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 176 с. 20. Майкл Армстронг. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 328 с. 21. Стратегический менеджмент / Под ред. А. Н. Петрова. – СПб.: Питер, 2006. – 496 с.

Стаття надійшла до редакції
21.09.2007 р.

УДК 65.011.8

Серпухов М. Ю.

РОЗРОБКА ІННОВАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

The article is dedicated to specifics and mechanisms of innovation activity implementation, in form of innovation model. The author gave three models of innovative enterprise (business) and analyzed the main stages of innovative product creation.

Історичним підґрунтям та основою розвитку у всі часи були людські потреби, які мають неухильну тенденцію до зростання, з одного боку, й обмеженість ресурсів для задоволення цих потреб – з іншого. Економіка весь час балансує на межі потреб та способів їх задоволення. Вирішуючи одну з фундаментальних економічних проблем – задоволення потреб суспільства при обмеженості ресурсів та виробничих можливостей – суспільство весь час знаходиться в пошуку найбільш раціональних способів виробництва та моделей організації виробничої діяльності, які здатні підвищити продуктивність виробництва та скоротити витрати. Люди завжди прагнули задовольнити свої потреби більш раціональним способом і для досягнення цієї мети використовували нові, більш ефективні засоби та знаряддя праці, технологічні й управлінські рішення, що дозволяли скоротити витрати на створення певних товарів та послуг або підвищити їх якість, що й обумовило виникнення "інновації" як суспільно-економічної категорії.

Інноваційна парадигма економічного розвитку була започаткована в 10 – 30-ті рр. XX століття в працях М. Туган-Барановського, М. Кондратьєва та згодом розвинена австрійським економістом Й. Шумпетером [1]. Серед сучасних економістів, які займаються проблемами інноваційного розвитку, можна виділити таких вітчизняних та закордонних дослідників, як: А. Мазур, В. Александрова, Л. Безчасний, С. Володін, А. Гальчинський, В. Геець, В. Гриньова, А. Гриньов, Л. Ільшенко, В. Семиноженко, С. Валдайцев, С. Ільєнкова, Р. Фатхутдінов, А. Харін та багатьох інших вчених-економістів, котрі запропонували власні підходи до розгляду даної проблеми.

Проте досі суспільство знаходиться в пошуку раціональних форм організації інноваційної діяльності, оскільки від форми впровадження інноваційної діяльності залежить ефективність діяльності підприємства.

Серед останніх публікацій, присвячених організаційним формам упровадження інновацій, можна відзначити дослідження В. М. Гриньової, В. В. Власенка [2], які на основі аналізу організаційних форм інноваційних підприємств розробили методологію вибору форми організації інноваційної діяльності. Аналізу інноваційного потенціалу та впровадженню інноваційної діяльності на його основі присвячуються роботи В. Г. Чабана [3]. Побудові інноваційного розвитку, заснованій на диференціації параметрів господарської діяльності промислових підприємств, присвячене дослідження О. В. Терещенко та Д. В. Верби [4].

Проте, виходячи з аналізу стану інноваційної активності промислових підприємств України, не зважаючи на збільшення з 2003 року кількості підприємств та зростання обсягів виробництва промислової продукції, загальна кількість підприємств, що впроваджували інновації з 2002 року, має від'ємну динаміку (у 2003 році – 11,5%, у 2004 – 10%, у 2005 – 8,2%) [5]. Це обумовлює необхідність пошуку нових організаційних форм упровадження інновацій, які здатні залучити необхідні ресурси для створення інноваційної продукції і, синтезуючи їх, підвищити кількісні та якісні характеристики створення інноваційної продукції.