

УДК 65.014.1:016.1

**Власенко В. А.**Вищий навчальний заклад Укоопспілки  
«Полтавський університет економіки і торгівлі»**ФОРМУВАННЯ ІНТЕГРАЛЬНОГО ПІДХОДУ ДО ОЦІНЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ**

У статті обґрунтовано методологічні, розглянуто прикладні рекомендації до формування інтегрального підходу до оцінювання соціального розвитку підприємств в умовах ринку. Розкрито етимологічний зміст категорії «соціальний розвиток підприємства». В результаті дослідження охарактеризовано основні етапи процесу управління та інструменти оцінювання рівня соціального розвитку підприємства. Запропоновано систему узагальнених показників оцінювання соціального розвитку підприємства.

**Ключові слова:** соціальний розвиток, соціальний розвиток підприємства, трудовий колектив, процес управління соціальним розвитком підприємства, оцінка рівня соціального розвитку, система узагальнених показників оцінки, інтегральний показник оцінки соціального розвитку підприємства.

**Постановка проблеми.** Необхідність формування ефективної системи соціального розвитку на українських підприємствах в умовах розгортання кризових явищ в окремих галузях та секторах національної економіки є важливою науковою проблемою, що залишається майже не вирішеною, оскільки масово ігнорується пріоритетність соціальних цілей та завдань перед економічними, сформувався стереотипний погляд на соціальні питання як об'єкт управління з боку топ-менеджменту. З іншого боку, глобальна соціалізація суспільства, що відбувається на основі сучасних технологічних зрушень та революційних нововведень, вимагає від господарських суб'єктів чіткого окреслення кінцевих цілей соціальних проблем, які пов'язані з їхнім подальшим функціонуванням, а також можливостями використання соціальних результатів як чинників майбутнього економічного розвитку.

У соціальній сфері національної економіки проводяться структурні реформи, основні напрями та засади реалізації яких визначені в низці програмних нормативних документів, проте нині на підприємствах переважає характер управління, за якого короткострокові цілі продовжують виконувати більшу роль, ніж довгострокові. Така ситуація, посилена хронічним дефіцитом власного оборотного капіталу, призводить до неповного використання ресурсних можливостей та виробничого потенціалу підприємств. З цих позицій особливої актуальності набуває пошук джерел фінансування перспективних програм соціального розвитку підприємств.

Реалізація вираженої соціальної політики на рівні окремих суб'єктів господарювання в умовах перманентної фінансово-економічної та соціально-політичної кризи змушує багатьох керівників переглядати питання соціального розвитку на основі впровадження людиноцентристської концепції. Водночас негативні демографічні процеси, скорочення чисельності персоналу на багатьох українських підприємствах, дефіцит джерел фінансування приводять до необхідності розроблення дієвих методик оцінювання соціального розвитку трудового колективу, тому їх практичне втілення є актуальним завданням, що потребує невідкладного вирішення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання управління соціальним розвитком на підприємствах та формування дієвих підходів до оцінювання соціального розвитку суб'єктів господарської діяльності знайшли ґрунтовне висвітлення в дослідженнях провідних українських та зарубіжних науковців. Серед них слід виокремити таких,

як В. Адамчук, О. Анненков, Д. Богиня, М. Боровик, Н. Волгін, І. Ворожейкін, О. Грішнова, В. Гриньова [1], В. Жуковська [2], В. Золотогор, О. Кібанов, А. Колот, Е. Лібанова, Д. Мельничук [4], Н. Міцкевич [5], В. Нижник, Т. Надтока [6], Ю. Одогов, В. Савченко, В. Скуратівський [8], Г. Слезингер, М. Урнер, С. Шекшня.

Проте в наукових працях більшості зазначених авторів [1; 2; 4; 8] соціальний розвиток розглядався в умовах переходу від адміністративного до ринкового управління та був спрямований перш за все на зміцнення виробничої бази, а не на створення таких умов, за яких працівники підприємства повністю можуть реалізувати свої потенційні можливості. Сучасна теорія та практика управління соціальним розвитком на підприємствах не забезпечені відповідною методичною базою для створення привабливих умов діяльності кваліфікованих та працездатних працівників, які можуть забезпечити досягнення певних цілей та вирішення складних виробничих завдань у нових умовах господарювання [3, с. 217]. Не існує єдиного методичного підходу до управління соціальним розвитком з урахуванням пріоритетності людського чинника як головного у забезпеченні гармонійного функціонування підприємства у вигляді соціально-економічної системи в сучасних умовах.

Відаючи належне науковому та практичному доробку провідних вчених у цьому напрямі наукових досліджень, підкреслюємо, що надалі залишається невирішеним завданням впровадження прикладних інструментальних підходів до оцінювання соціального розвитку підприємств в умовах ринкових трансформацій. Водночас недостатньо розкриті теоретичні та методичні положення формування ефективної системи управління соціальним розвитком підприємств, а економічний аспект управлінської діяльності вимагає проведення подальшого наукового дослідження.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Об'єктивне оцінювання стану соціального розвитку підприємства є надзвичайно складним завданням з огляду на природу людського чинника та його прояв у формі соціального капіталу. Наукою управління та господарською практикою напрацьовано велику кількість методичних підходів, що дають змогу за допомогою аналітичних показників проводити оцінювання окремих складових соціального розвитку підприємства.

Створення цілісної системи оцінювання соціального розвитку підприємства за рахунок застосування інтегрального підходу в умовах трансформаційних змін є важливим напрямом роботи його вищого керівництва.

**Мета статті** полягає в обґрунтуванні методологічних та розгляді прикладних засад формування інтегрального підходу до оцінювання соціального розвитку підприємства в умовах динамічних змін ринкового середовища.

Відповідно до поставленої мети в роботі сформульовано такі завдання, як розкриття етимологічного змісту категорії «соціальний розвиток підприємства»; здійснення характеристики основних етапів процесу управління та інструментів оцінювання рівня соціального розвитку підприємства; пропонування узагальнених показників оцінювання соціального розвитку підприємства шляхом їх систематизації за окремими підгрупами та виведення інтегрального оціночного показника.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Серед сучасних базових характеристик сутності розвитку соціально-економічних систем (галузей національної економіки, підприємств, організацій, установ тощо) саме етимологічний зміст наукової категорії «соціальний розвиток» викликає жваві дискусії в наукових колах.

Насамперед необхідно констатувати, що поняття «соціальний розвиток» дослідники розглядають у широкому та вузькому контекстах. У широкому (загальному) розумінні соціальний розвиток – це тип змін у суспільстві, що характеризується переходом усіх суспільних відносин до якісно нового стану [8, с. 7; 11]. Тобто соціальним розвитком у широкому контексті слід вважати всю сукупність соціальних змін (економічних, соціальних, політичних та духовних процесів, основою яких є цілеспрямована діяльність людей як суб'єктів цих процесів, а наслідком – якісні перетворення в суспільстві) в усіх підсистемах суспільства як соціальної системи. На думку автора, в цьому аспекті соціальний розвиток характеризує спроможність суспільства переходити на нові еволюційні етапи свого розвитку відповідно до запитів зовнішнього середовища та особливостей реалізації соціальної політики держави, в основі якої лежатимуть інтереси пересічної людини щодо її подальшої соціалізації.

У вузькому розумінні соціальний розвиток – це тип змін соціально-групових відносин (соціально-статусних, класових, трудових, сімейно-шлюбних, територіально-поселенських, демографічних) соціально-економічної системи, що відзначається їх переходом від нижчого до вищого, більш якісного стану [8, с. 11–12]. Ми вважаємо, що онтологічна сутність поняття «соціальний розвиток» у вузькому контексті може бути розкрита лише на рівні окремого суб'єкта ринкових відносин (підприємства, організації, установ, філії, підприємництва тощо). З цих позицій цілком доречно застосування наукової категорії «соціальний розвиток підприємства» як процесу переходу соціально-економічної системи до нового якісного стану, що дає змогу, з одного боку, забезпечити реалізацію соціальних потреб персоналу та досягнення економічних цілей вищого керівництва під час втілення кадрової політики, а з іншого боку, задовольнити інтереси зовнішніх соціальних інституцій щодо регулювання проблем зайнятості та зменшення рівня безробіття в суспільстві. При цьому соціальний розвиток підприємства повинен бути процесом вдосконалення внутрішнього соціального середовища та характеризувати умови реалізації трудової діяльності персоналу.

Слушну думку висловлюють Т. Надтока, Г. Какуніна та О. Мартякова, які вважають, що «соціальний розвиток підприємства є як наслід-

ком цілеспрямованої діяльності людей – суб'єктів цього процесу, так і результатом непрямого впливу виробництва на соціальні групи підприємства, населення регіону, споживачів продукції підприємства. Соціальним розвитком необхідно керувати, причому злагоджено, системно, послідовно поліпшуючи рівень та якість життя людей» [6, с. 564].

Варто наголосити на тому, що управління соціальним розвитком підприємства має бути сукупністю способів, прийомів та процедур, що дають змогу вирішувати соціальні проблеми найманих працівників на підставі продуманого наукового підходу, знання закономірностей протікання соціальних процесів, точного аналітичного розрахунку та вивіренних соціальних нормативів.

На наш погляд, ефективний процес управління соціальним розвитком підприємства повинен містити низку етапів.

1) Постановка цілей соціального розвитку. На цьому етапі доцільно застосовувати узагальнюючий показник рівня соціального розвитку трудового колективу, що визначається як співвідношення числа виконаних цілей соціального розвитку підприємства та загальної кількості поставлених цілей.

2) Комплексне оцінювання працівників (медична, психологічна, фізкультурна, фахова, естетична, екологічна тощо). Таке оцінювання має здійснюватись на кожному підприємстві шляхом проведення соціальних опитувань, анкетувань, тестувань, експериментальних досліджень, психологічної експертизи.

3) Розрахунок соціальних нормативів для конкретної категорії працівників. Підбір соціальних нормативів має бути прерогативою фахівців-експертів з урахуванням потреб оцінювання управлінського та виробничого персоналу.

4) Розрахунок планових завдань щодо розвитку особистості на перспективу. Планові завдання мають бути закріплені в програмах службово-професійного просування працівників та перспективних планах кар'єрного зростання.

5) Визначення необхідних ресурсів та фінансових коштів. На кожному підприємстві має формуватись бюджет соціального розвитку, в якому будуть фінансуватись витрати на утримання персоналу, підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників, вжиття соціально-культурних заходів згідно з розписом видатків.

6) Розроблення плану соціального розвитку, доведення планових завдань до конкретних підрозділів за допомогою колективних договорів. Слід зауважити, що план соціального розвитку підприємства повинен бути обґрунтованою, фінансово та матеріально забезпеченою системою заходів, спрямованих на вдосконалення соціальної структури персоналу, поліпшення умов праці та побуту всіх категорій працівників, їхнього соціально-культурного обслуговування, підвищення трудової активності.

7) Організація культурно-освітньої, виховної та навчальної діяльності. На рівні підприємства варто реалізувати активну кадрову політику, що передбачатиме безпосередню участь вищого керівництва у розробленні плану соціального розвитку, формуванні перспективних навчальних програм для працівників та втіленні соціальних ініціатив.

8) Оперативний облік та контроль виконання колективного договору й плану соціального розвитку підприємства. Цей етап передбачає практичну імплементацію соціальної політики підприємства під час реалізації його колективного договору та

плану соціального розвитку шляхом безпосереднього залучення апарату управління, працівників кадрової служби та бухгалтерії до виконання контрольних та облікових функцій.

9) Аналіз виконання річних та квартальних планів підвищення кваліфікації персоналу. Його доцільно проводити задля оперативного реагування адміністрації підприємства на забезпечення потреби в підвищенні кваліфікації найманих працівників відповідно до нових соціальних нормативів та стандартів.

З методологічної точки зору велике значення повинне мати інструментарій оцінювання рівня управління соціальним розвитком підприємства відповідно до прийнятих ключових орієнтирів та соціальних параметрів, щодо яких в науці управління не сформувалось єдиного бачення та комплексного підходу.

На наш погляд, цілком справедливо Н. Міцкевич зазначає, що головними орієнтирами управління соціальним розвитком підприємства є створення сприятливих умов праці та відпочинку працівників підприємства, винагорода за працю, соціальний захист персоналу, підтримка оптимальної морально-психологічної атмосфери в трудовому колективі, забезпечення орієнтирів соціального партнерства та ділової співпраці [5, с. 151].

Під час управління соціальним розвитком підприємства постає необхідність систематизації ключових показників, що відображають його рівень. Досить цікаві методи оцінювання соціального розвитку підприємств різних форм власності та галузевої приналежності пропонують В. Гриньова, М. Боровик [1, с. 68–70], В. Жуковська [2, с. 60–65]. Проте із запропонованої цими дослідниками сукупності показників необхідно для кожного підприємства вибрати лише ті, що найбільш повно відображають рівень його соціального розвитку.

Соціальний розвиток підприємства є багатоаспектним поняттям, яке включає близько 60 показників, проте наявність такої значної їх кількості не дає змогу дати узагальнюючу та об'єктивну оцінку соціального розвитку підприємства. Все це вказує на необхідність прикладного використання інтегрального показника для оцінювання соціального розвитку підприємства.

Автор дотримується точки зору, що визначення такого інтегрального показника можна здійснити поетапно. Так, на першому етапі необхідно вибрати та систематизувати одиничні показники для оцінювання соціального розвитку підприємства за ознакою однорідності.

На основі узагальнення та адаптації джерел [4; 7, с. 244] автором дослідження рекомендується впровадити на рівні окремих суб'єктів господарської діяльності систему показників для оцінювання соціального розвитку, яка повинна включати такі дані.

1) Показники, що характеризують умови, характер та зміст праці робітників (рівень механізації праці співробітників; коефіцієнт зайнятості працівників у виробничому процесі; ступінь відповідності санітарно-гігієнічних умов роботи встановленим нормам; розмір виплат, пільг та компенсацій за несприятливі умови праці щодо середньої заробітної плати, що припадає на одного працівника; питома вага працівників, які працюють у комфортних умовах середовища; питома вага працівників, які працюють за гнучким робочим графіком; питома вага працівників, які беруть участь у виробничих змаганнях; питома вага працівників, які суміщають професії; ступінь оснащення праці адміністративно-управлінських робітників

технічними засобами та оргтехнікою; частота нещасних випадків; ступінь тяжкості нещасних випадків; питома вага працівників, зайнятих на важких, небезпечних та шкідливих роботах).

2) Показники, що характеризують структуру трудового колективу (рівень кваліфікації (розряд) робочих; питома вага працівників, які мають повну чи базову вищу освіту; питома вага працівників, які мають середню освіту; рівень стабільності персоналу; рівень професійної стійкості працівників; рівень кваліфікації співробітників; питома вага працівників, які пройшли професійне навчання; віковий склад працівників; коефіцієнт плинності кадрів; коефіцієнт абсентеїзму, коефіцієнт внутрішньої мобільності).

3) Показники, що характеризують стимули до праці (співвідношення величини премій та середньої заробітної плати, що припадає на одного працівника підприємства; коефіцієнт перевищення реальної заробітної плати одного працівника підприємства над номінальною; питома вага працівників, які отримали матеріальну винагороду; питома вага працівників, які отримали моральну винагороду; коефіцієнт надбавки до пенсій для працюючих пенсіонерів; питома вага пенсіонерів, які отримали одноразову допомогу під час виходу на пенсію; питома вага працівників, які беруть участь у процесі управління функціональними підрозділами підприємства).

4) Показники задоволення соціально-побутових потреб працівників (забезпеченість працівників підприємства житловою площею; коефіцієнт компенсації витрат працівників на комунальні послуги; коефіцієнт забезпеченості путівками на оздоровлення та санаторно-курортне лікування співробітників; коефіцієнт забезпеченості працівників громадським харчуванням; забезпеченість проїзду працівників до місця роботи спеціально виділеним автотранспортом; розмір компенсації витрат від підвищення вартості перевезення персоналу; питома вага часу, що витрачається працівниками на дорогу на роботу та з роботи у загальній тривалості робочого часу).

5) Показники задоволення фізичних та духовних потреб працівників (питома вага працівників, які виконали норми фізичної підготовки у своїй віковій групі; питома вага працівників, які беруть участь у спортивних змаганнях; забезпеченість спортивними секціями працівників підприємства; питома вага працівників, які користуються бібліотечними фондами, у загальній чисельності персоналу; питома вага працівників, які відвідують установи культури не менше одного разу на місяць; питома вага працівників, які відвідують установи культури не менше одного разу на півріччя; забезпеченість гуртками художньої самодіяльності працівників підприємства; частота захворюваності співробітників; рівень захворюваності працівників; питома вага працівників, які палять, у загальній кількості персоналу підприємства).

6) Показники, що характеризують морально-психологічний клімат трудового колективу (ступінь задоволеності взаємовідносинами у трудовому колективі; ступінь задоволеності взаємовідносинами з вищим керівництвом; ступінь відповідності організаційних та особистих цілей; питома вага подоланих конфліктних ситуацій; рівень морально-психологічного клімату в трудовому колективі; рівень та частота скарг від працівників; рівень (кількість) прогулів; коефіцієнт інтенсивності прогулів; коефіцієнт дисциплінованості працівників; коефіцієнт релігійної активності; коефіцієнт політичної напруги).

7) Показники соціальної активності працівників (питома вага працівників, які є учасниками творчих та самодіяльних колективів; питома вага працівників, які беруть участь у громадській роботі; ступінь інформованості про справи трудового колективу; питомих вага раціоналізаторів та винахідників серед працівників підприємства; рівень (кількість) соціальних ініціатив; коефіцієнт участі в реалізації соціальних проектів; питома вага інертних та безініціативних співробітників тощо).

На другому етапі кожен з одиничних показників за сімома групами слід попередньо оцінити за допомогою експертного методу щодо того, чи буде він стимулювати соціальний розвиток трудового колективу підприємства (тоді йому присвоюється додатне значення) або приводити до гальмування соціального розвитку трудового колективу (тоді, відповідно, йому надається від'ємне значення). При цьому основою поділу показників є характер впливу кожного з них на рівень соціального розвитку підприємства.

Водночас значення всіх показників будуть варіюватись від 0 до 1. Чим ближче до 1 значення показників, що стимулюють соціальний розвиток трудового колективу підприємства, тим вище повинен бути рівень ефективності управління соціальним розвитком досліджуваного об'єкта. Для показників, що гальмують соціальний розвиток трудового колективу підприємства, має робитись протилежний висновок. Якщо його значення прагне до 1, то рівень соціального розвитку трудового колективу підприємства буде знижуватись. Значимість цих показників доцільно оцінювати експертним шляхом.

На третьому етапі всі показники, що гальмують соціальний розвиток трудового колективу підприємства, потрібно перевести в показники, що стимулюють його соціальний розвиток, шляхом визначення різниці між одиницею та значенням показника, який гальмує соціальний розвиток. Таким чином, у результаті перерахунку значення всіх показників повинні прагнути до 1, що буде свідчити про позитивний вплив на досліджуваний об'єкт.

На четвертому етапі має визначатись результуючий показник за кожною із семи груп показників. Ці значення пропонується розраховувати як суму добутків фактичного значення кожного показника (показника, що стимулює соціальний розвиток підприємства, та скоригованого показника, що гальмує соціальний розвиток) та його поправочного (вагового) коефіцієнта.

Задля узагальнення розрахунків за системою запропонованих вище показників оцінювання соціального розвитку підприємства автор рекомендує скористатись такою формою (табл. 1).

На п'ятому етапі буде визначатись значимість впливу кожної групи показників на рівень соціального розвитку підприємства. Для цього за допомогою методу експертних оцінок проводитиметься ранжування семи результуючих показників, а потім визначатиметься їх значимість. В результаті має формуватись інтегральний показник, що характеризуватиме рівень соціального розвитку підприємства, який має розраховуватись як сума добутків фактичного значення кожного результуючого показника за окремою групою та рівня його значимості.

Ми вважаємо, що розрахунок інтегрального показника оцінювання соціального розвитку підприємства ( $I_{\text{соц.розв.}}$ ) доцільно провести за формулою (1):

$$I_{\text{соц.розв.}} = \sum_{i=1}^n y_i \cdot k_i, \quad (1)$$

де  $y_i$  – фактичне значення результуючого показника для  $i$ -ї групи;

$k_i$  – коригуючі (вагові) коефіцієнти;

$n$  – кількість груп.

В результаті проведених розрахунків інтегрального показника оцінювання соціального розвитку підприємства ( $I_{\text{соц.розв.}}$ ) отримуватиметься його окреме значення для кожного аналізованого періоду за шкалою від 0 до 1, що свідчитиме про незадовільний, малозадовільний та задовільний рівні соціального розвитку досліджуваного підприємства. Конкретні розрахунки цього показника повинні здійснюватися періодично (один раз на півріччя або рік) фахівцями-експертами в межах окремого суб'єкта господарської діяльності.

де  $y_i$  – фактичне значення результуючого показника для  $i$ -ї групи;

На наш погляд, для більшої наочності доцільно постійно проводити порівняння цього інтегрального показника за декілька попередніх років за допомогою графічного методу шляхом побудови відповідних діаграм задля виявлення тенденції позитивних або негативних змін рівня соціального розвитку підприємства. Як наслідок, вищим керівництвом має прийматись обґрунтоване управлінське рішення щодо реалізації окремих положень програми соціального розвитку підприємства або здійснюватися їх коригування.

**Висновки.** Таким чином, практичне впровадження рекомендованої системи показників для оцінювання рівня соціального розвитку підприємства та узагальнення їх в єдиному інтегральному показнику дасть змогу складати достовірні прогнози його соціального розвитку, виявляти основні деструктивні проблеми в соціальній сфері, розробляти своєчасні тактичні заходи щодо соціального розвитку трудового колективу, вибирати найкращі з наявних альтернативних варіантів, встановлювати бажані показники соціального розвитку, формувати остаточний стратегічний план соціального розвитку підприємства. Водночас застосування інтегрального показника не має виключати необхідність використання диференційованої системи показників, що матиме велике значення для цілей аналізу ресурсного потенціалу трудового колективу підприємства.

Отже, формування інтегрального підходу до оцінювання соціального розвитку підприємства сприятиме реалізації основних напрямів його соціальної політики відповідно до вибраних соціальних параметрів та одиничних показників. Запропонований автором підхід до узагальнення оціночних індикаторів дасть змогу розрахувати рівень соціального розвитку підприємства, визначити реальний стан морально-психологічного клімату в трудовому колективі, встановити основні причини погіршення згуртованості та зростання соціальної напруги серед працівників структурних підрозділів, з'ясувати напрями вдосконалення організаційно-економічного механізму управління на ньому.

Використання в межах окремого підприємства реальних даних для розрахунку рівня його соціального розвитку дасть змогу в майбутньому узгодити основні етапи процесу управління ним зі злиттям необхідних заходів з боку вищого керівництва, а запропоновані оціночні показники виступатимуть індикаторами ефективності реалізації соціальних ініціатив та кадрової політики загалом.

Таблиця 1

## Рекомендована форма для розрахунку узагальнених показників оцінювання соціального розвитку підприємства за аналізований період

Назва підгрупи	Коефіцієнт коригування	Показники, що стимулюють соціальний розвиток трудового колективу підприємства	Показники, що гальмують соціальний розвиток трудового колективу підприємства
1. Показники, що характеризують умови, характер та зміст праці робітників	0,01	Аналітичні дані підприємства за кожним показником підгрупи.	Аналітичні дані підприємства за кожним показником підгрупи.
Разом за групою 1	Коефіцієнт за рядком 2 Ч ( $\Sigma$ за рядком 3 – $\Sigma$ за рядком 4)	$\Sigma$ за рядком 3, що отримана експертним шляхом.	$\Sigma$ за рядком 4, що отримана експертним шляхом.
2. Показники, що характеризують структуру трудового колективу	0,01	Аналітичні дані підприємства за кожним показником підгрупи.	Аналітичні дані підприємства за кожним показником підгрупи.
Разом за групою 2	Коефіцієнт за рядком 2 Ч ( $\Sigma$ за рядком 3 – $\Sigma$ за рядком 4)	$\Sigma$ за рядком 3, що отримана експертним шляхом.	$\Sigma$ за рядком 4, що отримана експертним шляхом.
3. Показники, що характеризують стимули до праці	0,02	Аналітичні дані підприємства за кожним показником підгрупи.	Аналітичні дані підприємства за кожним показником підгрупи.
Разом за групою 3	Коефіцієнт за рядком 2 Ч ( $\Sigma$ за рядком 3 – $\Sigma$ за рядком 4)	$\Sigma$ за рядком 3, що отримана експертним шляхом.	$\Sigma$ за рядком 4, що отримана експертним шляхом.
4. Показники задоволення соціально-побутових потреб працівників	0,02	Аналітичні дані підприємства за кожним показником підгрупи.	Аналітичні дані підприємства за кожним показником підгрупи.
Разом за групою 4	Коефіцієнт за рядком 2 Ч ( $\Sigma$ за рядком 3 – $\Sigma$ за рядком 4)	$\Sigma$ за рядком 3, що отримана експертним шляхом.	$\Sigma$ за рядком 4, що отримана експертним шляхом.
5. Показники задоволення фізичних та духовних потреб працівників	0,01	Аналітичні дані підприємства за кожним показником підгрупи.	Аналітичні дані підприємства за кожним показником підгрупи.
Разом за групою 5	Коефіцієнт за рядком 2 Ч ( $\Sigma$ за рядком 3 – $\Sigma$ за рядком 4)	$\Sigma$ за рядком 3, що отримана експертним шляхом.	$\Sigma$ за рядком 4, що отримана експертним шляхом.
6. Показники, що характеризують морально-психологічний клімат трудового колективу	0,02	Аналітичні дані підприємства за кожним показником підгрупи.	Аналітичні дані підприємства за кожним показником підгрупи.
Разом за групою 6	Коефіцієнт за рядком 2 Ч ( $\Sigma$ за рядком 3 – $\Sigma$ за рядком 4)	$\Sigma$ за рядком 3, що отримана експертним шляхом.	$\Sigma$ за рядком 4, що отримана експертним шляхом.
7. Показники соціальної активності працівників	0,01	Аналітичні дані підприємства за кожним показником підгрупи.	Аналітичні дані підприємства за кожним показником підгрупи.
Разом за групою 7	Коефіцієнт за рядком 2 Ч ( $\Sigma$ за рядком 3 – $\Sigma$ за рядком 4)	$\Sigma$ за рядком 3, що отримана експертним шляхом.	$\Sigma$ за рядком 4, що отримана експертним шляхом.

Джерело: авторський варіант

Перспективними напрямками подальших розвитку підприємств в умовах обмеженості наукових досліджень залишаються питання ресурсного потенціалу та жорсткого конкурентно-практичної імплементації програм соціального тиску.

## Список використаних джерел:

1. Гринева В., Боровик М. Методические рекомендации по оценке уровня социального развития промышленного предприятия. *Економіка розвитку*. 2005. № 2 (34). С. 68–70.
2. Жуковська В. Індикатори соціального розвитку підприємства торгівлі. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2014. Вип. 9. Ч. 4. С. 60–65.
3. Литвиненко А., Островерхова Г. Заходи соціального розвитку підприємства: оцінка ефективності та управління. *Бізнес-Інформ*. 2014. № 5. С. 215–219.
4. Мельничук Д. Концепція якості трудового життя: зміст та значення в процесі модернізації системи соціально-трудових відносин. *Електронний архів Житомирського державного технологічного університету*. URL: <http://www.eztuir.ztu.edu.ua/4766/1/281.pdf>
5. Міцкевич Н. Особливості управління соціальним розвитком трудових колективів підприємств. *Наукові праці. Економіка*. 2012. Вип. 177. Т. 189. С. 149–152.
6. Надтока Т., Какуніна Г., Мартякова О. Соціальний розвиток промислового підприємства та механізми його управління. Управління технології у рішенні сучасних проблем розвитку соціально-економічних систем : монографія / за заг. ред. О. Мартякової. Донецьк : вид-во ДонНТУ, 2011. С. 564–569.
7. Сорочинська О. Стан охорони праці в Україні та заходи для її поліпшення. *Збірник наукових праць Державного економіко-технологічного університету транспорту. Серія: Транспортні системи і технології*. 2014. Вип. 24. С. 240–247. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpdetut\\_tsit\\_2014\\_24\\_35](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpdetut_tsit_2014_24_35)
8. Управління соціальним і гуманітарним розвитком : навчальний посібник : у 2 ч. / за заг. ред. В. Скуратівського, В. Троцинського. Київ : НАДУ, 2009. Ч. 1. 456 с.

**Власенко В. А.**

Высшее учебное заведение Укоопсоюза  
«Полтавский университет экономики и торговли»

## ФОРМИРОВАНИЕ ИНТЕГРАЛЬНОГО ПОДХОДА К ОЦЕНИВАНИЮ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИОННЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

### Резюме

В статье обоснованы методологические, рассмотрены прикладные рекомендации к формированию интегрального подхода к оцениванию социального развития предприятий в условиях рынка. Раскрыто этимологическое содержание категории «социальное развитие предприятия». В результате исследования охарактеризованы основные этапы процесса управления и инструменты оценивания уровня социального развития предприятия. Предложена система обобщенных показателей оценивания социального развития предприятия.

**Ключевые слова:** социальное развитие, социальное развитие предприятия, трудовой коллектив, процесс управления социальным развитием предприятия, оценка уровня социального развития, система обобщенных показателей оценки, интегральный показатель оценки социального развития предприятия.

**Vlasenko V. A.**

Higher educational establishment of Ukoopspilka  
“Poltava University of Economics and Trade”

## THE FORMING OF INTEGRAL APPROACH TO ASSESSMENT OF SOCIAL DEVELOPMENT OF THE ENTERPRISE IN CONDITIONS OF TRANSFORMATIONAL CHANGES

### Summary

The methodological and practical recommendations for the forming of integral approach to assessment of social development of the enterprises in the market conditions in the article are substantiated. The etymological content of the scientific category “social development of the enterprise” is disclosed. In the result of investigation the main stages of the management process and assessment tools the level of social development of the enterprise are characterized. The system of generalized assessment indicators of social development of the enterprise is proposed.

**Key words:** social development, social development of the enterprise, labor collective, management process of social development of the enterprise, assessment of the level of social development, system of generalized assessment indicators, integral indicator of the assessment of social development of the enterprise.