

Шарко М.В., д.е.н., професор,
завідувач кафедри економіки, підприємництва та економічної безпеки
Херсонський національний технічний університет

Мєшкова-Кравченко Н.В., старший викладач
кафедри економіки, підприємництва та економічної безпеки
Херсонський національний технічний університет

Латкіна С.А., старший викладач
кафедри економіки, підприємництва та економічної безпеки
Херсонський національний технічний університет

СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Шарко М.В., Мєшкова-Кравченко Н.В., Латкіна С.А. Соціальні аспекти діяльності підприємства. У статті окреслено значимість соціальної діяльності підприємства для забезпечення соціально-економічного розвитку підприємства. Соціально орієнтована діяльність підприємства повинна сприяти створенню мотиваційної системи розвитку персоналу та ефективній реалізації його потенціалу. Розглянуто доцільність дуальної системи освіти. Вказано на роль бізнесу у формуванні соціально сприятливого зовнішнього середовища. Визначено, що підприємство повинно забезпечувати соціальну безпеку окремого працівника, його оточення як на місцевому рівні, так і на рівні держави.

Ключові слова: соціальна діяльність, розвиток, трудовий потенціал, компетенції, час, мотивація, соціальна відповідальність.

Шарко М.В., Мєшкова-Кравченко Н.В., Латкіна С.А. Социальные аспекты деятельности предприятия. В статье очерчена значимость социальной деятельности предприятия для обеспечения социально-экономического развития предприятия. Социально ориентированная деятельность предприятия должна содействовать созданию мотивационной системы развития персонала и эффективной реализации его потенциала. Рассмотрена целесообразность дуальной системы образования. Определена роль бизнеса в формировании социально благоприятной внешней среды. Определено, что предприятие должно обеспечивать социальную безопасность отдельного работника, его окружения как на местном уровне, так и на уровне государства.

Ключевые слова: социальная деятельность, развитие, трудовой потенциал, компетенции, время, мотивация, социальная ответственность.

Sharko M.V., Mieshkova-Kravchenko N.V., Latkina S.A. Social aspects of enterprise activity. The article outlines the importance of the enterprise social activity to ensure the socio-economic development of the enterprise. The socially-oriented activity of the enterprise should facilitate the creation of a motivational system for the personnel development and the effective realization of their potential. The expediency of dual education system is considered. It is indicated on the role of business in the formation of a socially favorable external environment. It is determined that an enterprise should ensure the social security of an individual employee, his environment, both at the local level and at the state level.

Key words: social activity, development, labor potential, competence, time, motivation, social responsibility.

Постановка проблеми. Успішність функціонування підприємства в умовах динамічних змін пов'язана з можливістю ефективного використання потенціалу підприємства та адаптації до зовнішнього середовища. Саме трудовий потенціал підприємства вважається ключовим чинником конкурентних переваг підприємства. При цьому формування трудового потенціалу підприємства пов'язане з рівнем виконання підприємством соціальних функцій як у внутрішньому так й у зовнішньому середовищі. Підприємство як соціально-економічна система повинно узгодити економічні та соціальні цілі своєї діяльності та бути соціально відповідальним перед суспільством. Відповідно, актуальним постає

питання розгляду кожним підприємством саме соціального складника його діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Соціальна функція підприємства є предметом розгляду науковців. Частіше за все зазначена проблематика висвітлюється в напрямі соціальної відповідальності. Є.В. Сірий досліджує теоретичний аспект соціальної відповідальності підприємництва як систему відносин, заснованих на комплексі зобов'язань перед суспільством і державою [1]. Окресленню соціологічної дефініції соціальної відповідальності бізнесу присвячено дослідження В.М. Пічи [2]. Вивченню проблеми соціальної відповідальності у вітчизняних і закордонних дослідженнях присвячено

публікації С.І. Бай, І.А. Римар [3]. Сутність соціальних принципів управління підприємницькою діяльністю та їх практичне застосування для підвищення соціальної відповідальності бізнесу розглянуто в дослідженнях Б.А. Засадного [4]. О.В. Макара [5] розглядає проблеми та механізми становлення соціально орієнтованої підприємницької діяльності на основі корпоративного управління,

Проте найчастіше публікації присвячені теоретичним підходам до вивчення соціальних аспектів діяльності підприємства. Враховуючи актуальність зазначеної проблеми, виникає необхідність у подальшому дослідженні особливостей соціальної діяльності вітчизняних підприємств.

Постановка завдання. Мета статті – розглянути актуальні соціальні напрями діяльності вітчизняних підприємств, реалізація яких забезпечить соціально-економічний розвиток підприємств у сучасних умовах.

Виклад основних результатів. Частіше за все, коли йдеться про розвиток підприємства, мають на увазі саме соціально-економічний розвиток. При цьому акцент усе більше переміщується саме на соціальні аспекти. Соціально-економічний розвиток підприємства пов'язаний із ситуацією, що склалася у внутрішньому і зовнішньому середовищі підприємства. Сучасні умови господарювання посилюють вимоги щодо персоналу підприємства, від здібностей та сумлінності якого залежать поточні результати його діяльності та можливості його стабільного розвитку. На кожному підприємстві повинна бути розроблена обґрунтована система заходів, спрямованих на вдосконалення соціальної структури персоналу, поліпшення умов праці, побуту, соціально-культурного обслуговування підвищення трудової активності.

Встановлення необхідних співвідношень різних категорій працівників за статтю і віком дає змогу забезпечити потреби підприємства у кадрах, враховуючи як сформований трудовий потенціал підприємства, так і ситуацію на ринку праці. Характер і зміст праці, що невинно змінюється за умови динамічних змін в економіці, потребують адекватних змін професійно-кваліфікаційної структури персоналу. Трудовий потенціал підприємства являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також досягнення підприємства в ефективній організації праці та розвитку персоналу. Кваліфікаційний потенціал окремого працівника визначається обсягом, глибиною і різнобічністю загальних і спеціальних знань, трудовими навичками й уміннями, що зумовлюють здатність працівника до праці визначеного змісту і складності [5].

Загально визначеними показниками трудового потенціалу підприємства є частка фахівців із вищою і середньою освітою у загальній чисельності працюючих, витрати на підвищення кваліфікації персоналу. Враховуючи необхідність інноваційної спрямованості діяльності підприємств, слід оцінювати трудовий потенціал також за такими показниками,

як: частка науково-дослідного персоналу по відношенню до всього персоналу організації, досвід роботи в інноваційній сфері персоналу та результативність інноваційної діяльності (кількість запропонованих та реалізованих ідей, рівень новизни інновацій, кількість зареєстрованих патентів, проданих ліцензій тощо).

На думку вчених та практиків, сьогодні актуальним є визначення саме якісних характеристик кваліфікаційного рівня трудового потенціалу підприємства. Не завжди випускники освітніх закладів, навіть із високим рівнем оцінок, відповідають професійним компетентностям, затребуваним на ринку праці. Загально визнано, що якісно виконана робота робітника не має сенсу, якщо виготовлена ним продукція не знайде свого споживача. Відповідно, зростає значимість набутих компетенцій саме управліннями. Доведено, що для мінімізації можливих негативних наслідків необґрунтованого прийняття рішень менеджери підприємства повинні мати якісний рівень теоретичної та практичної підготовки й постійно оновлювати знання, що дають змогу визначати оптимальні партії виробництва кожного виду продукції, а також порівнювати отримані результати з прогнозованими й вибирати найоптимальніший та менш ризикований варіант виробництва [6, с. 150].

Ураховуючи вимоги часу, доцільно розглядати можливість упровадження дуальної системи освіти. Дуальність передбачає узгоджену взаємодію освітньої та виробничої сфер із підготовки кваліфікованих кадрів певного профілю в рамках організаційно-відмінних форм навчання. Основне завдання дуальної форми навчання – підвищити якість підготовки фахівців з урахуванням вимог роботодавців, що передбачає поєднання навчання та трудової діяльності здобувачами освіти. Реалізація дуальної системи навчання можлива за умови співпраці політиків, бізнесу, освітніх закладів, соціальних партнерів та дає змогу за результатами здійснення стейкхолдерами моніторингу якості освіти оновлювати освітні стандарти на основі компетентнісного підходу.

В Україні впродовж 2015–2017 рр. здійснювався експеримент з організації освітньо-виробничого процесу з елементами дуальної форми навчання у закладах професійно-технічної освіти, що дав позитивні результати, зокрема набуття здобувачами професійних компетенцій для успішного працевлаштування. У Херсонській області в 2017 р. здійснювали пілотний проект із запровадження елементів дуальної системи освіти на ТОВ «НВП «Херсонський машинобудівний завод»». Спочатку для залучення кваліфікованих робітників на підприємство у цій програмі були задіяні три освітні заклади: Каховський державний агротехнічний коледж, Херсонський політехнічний коледж, Херсонський професійний суднобудівний ліцей, пізніше до проекту долучився Херсонський національний технічний університет для співпраці у підготовці фахівців із

Розподіл населення за рівнем середньодушових еквівалентних загальних доходів [8]

Розподіл населення (%) за рівнем середньодушових еквівалентних загальних доходів у місяць, грн.	2016 р.		2017 р.	
	Україна	Херсонська область	Україна	Херсонська область
до 1920,0	18,4	29,4	6,9	11,5
1920,1–2280,0	16,0	16,7	7,7	10,4
2280,1–2640,0	16,4	9,8	11,0	15,6
2640,1–3000,0	13,6	11,9	11,0	8,1
3000,1–3360,0	10,0	9,8	10,7	7,5
3360,1–3720,0	7,9	7,8	10,8	14,8
3720,1–4080,0	17,7	14,6	9,3	10,6
4080,1–4440,0			6,3	4,7
4440,1–4800,0			6,4	4,1
4800,1–5160,0			5,1	4,4
понад 5160,0			14,8	8,3

вищою освітою, набуті компетентності та сформовані результати навчання яких дадуть їм змогу бути конкурентоспроможними на сучасному ринку праці. Саме тому необхідно сприяти подальшому розвитку дуальної освіти та прискорити запровадження її елементів на всіх рівнях підготовки фахівців в Україні.

Традиційно вирішення питання поліпшення умов праці пов'язане з конкретними заходами щодо вдосконалення санітарно-гігієнічних умов праці (зниження рівня шуму, вібрації, запиленості та загазованості повітря тощо) та заходами, що підвищують безпеку праці, усувають виробничий травматизм.

Не менш важливим є розроблення заходів для збереження належної працездатності протягом тривалого часу і запобігання швидкій стомлюваності. Багато сучасних наукових досліджень пов'язано саме з управлінням часовим ресурсом, плануванням часу. Оптимізація часового навантаження та визначення його граничної межі для працівників підприємства за одночасного забезпечення виконання норм із виробництва продукції в розрахунок на одну годину дасть змогу не лише знизити рівень травматизму (соціальний ефект), браку та відходів під час виготовлення продукції (економічний ефект), а й сприятиме отриманню більшої задоволеності від виконаної роботи, нормалізації психологічного клімату в колективі, що, як наслідок, може призвести до зростання рівня продуктивності праці [7, с. 52].

Ефективній реалізації трудового потенціалу підприємства сприяють належні умови проживання, побуту і соціально-культурного обслуговування працівників та їхніх сімей. Забезпечення соціальних потреб працівників здійснюється сукупністю певних підрозділів соціальної інфраструктури підприємства, до складу яких можуть входити заклади харчування, охорони здоров'я, освіти, культури, відпочинку та оздоровлення, спортивні заклади.

Створення та утримання необхідної сукупності об'єктів соціальної інфраструктури кожним підприємством потребують чималих коштів. Відповідно,

потрібно визначати доцільність співпраці на місцевому чи регіональному рівні з іншими підприємствами, установами для створення належних умов життєдіяльності працівників підприємства та їхніх сімей. Соціально орієнтована діяльність підприємства має сприяти створенню мотиваційної системи розвитку працівників, формуванню у них потреб, інтересів до посилення трудової та творчої активності, зокрема тих, що забезпечують інноваційний розвиток підприємства. На жаль, здебільшого основним мотиваційним елементом для працівників залишається рівень заробітної плати.

За даними Державної служби статистики України та Головного управління статистики у Херсонській області, рівень доходів населення зростає. Слід зазначити, що інформація по Україні надана без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим та м. Севастополя, частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Частка населення, доходи якого нижче прожиткового мінімуму, зменшується. Проте частка населення із середньодушовими еквівалентними загальними доходами на місяць, нижчими фактичного прожиткового мінімуму, у 2017 р. в Україні становить 34,9%, а в Херсонській області – 45%.

Середньорічний розмір прожиткового мінімуму (у середньому на одну особу на місяць, грн.) у 2016 р. становив 1 388,1 грн., у 2017 р. – 1 603,7 грн.; фактичний у 2016 р. – 1 603,7 грн., у 2017 р. – 2 941,5 грн. Однак результати проведених досліджень [7, с. 51] свідчать, що задоволеність навіть від суттєвого зростання заробітної плати в середньому триває близько вісьмох місяців. Як правило, за вказаний проміжок часу людина задовольняє раніше сформовані потреби в певних продуктах харчування, послугах більш високого рівня якості, і для неї головнішим завданням стає пошук вільного часу для саморозвитку та релаксації. Також, на думку деяких дослідників [9, с. 80], гнучкий робочий

Диференціація життєвого рівня населення [8]

	2016 р.		2017 р.	
	Україна	Херсонська область	Україна	Херсонська область
Чисельність населення із середньодушовими еквівалентними загальними доходами на місяць, нижчими законодавчо встановленого прожиткового мінімуму:				
млн. осіб	1,5	0,0528	0,9	0,0346
у відсотках до загальної чисельності населення	3,8	5,0	2,4	3,3
Чисельність населення із середньодушовими еквівалентними загальними доходами у місяць, нижчими фактичного прожиткового мінімуму:				
млн. осіб	19,8	0,5908	13,5	0,4717
у відсотках до загальної чисельності населення	51,1	55,9	34,9	45,0
3720,1–4080,0	17,7	14,6	9,3	10,6
4080,1–4440,0			6,3	4,7
4440,1–4800,0			6,4	4,1
4800,1–5160,0			5,1	4,4
понад 5160,0			14,8	8,3

графік, мобільність, творчий характер праці і порівняна незалежність працівників із відсутністю прив'язки до робочого місця тощо стають важливішими для людей, аніж рівень отриманого ними доходу.

На думку О. Євтушевської [10, с. 16], не треба перетворювати працівника на виробничий гвинтик, який ніколи не розлучається з режимом дня і болісно реагує на кожне порушення своїх планів. І в цьому аспекті актуальним є вже згадуване раніше управління часом, яке останнім часом трактується як тайм-менеджмент. Тайм-менеджмент – це не просто сукупність практичних рекомендацій щодо управління часом, це вияв світогляду сучасної людини, для якої планування часу стає засобом для досягнення успіху та перемоги в конкурентній боротьбі. Його перевагами, зокрема, можна вважати: можливість визначати пріоритети під час виконання всіх видів робіт, раціонально використовувати свій час; розвивати в собі більш гнучке та спокійне ставлення до змін за рахунок оперативного корегування плану дій [11, с. 199]. Завдання тайм-менеджменту полягає не тільки в тому, щоб вчасно реалізувати всі плани, а щоб, оцінивши цілі і реальні можливості, усвідомлено вибирати, на що витратити дорогоцінний ресурс – час. Внутрішню соціальну політику підприємства слід розглядати як мотиваційний механізм, який спонукає працівників до високопродуктивної праці, що забезпечить відповідний рівень життєдіяльності, а також напрям формування відповідної організаційної культури, що забезпечить прагнення до самореалізації та самовдосконалення окремих працівників. Сьогодні вимагає по-новому розглядати роль бізнесу в соціальній сфері загалом, адже держава поки що не може виконати всі послуги в повному обсязі, таким чином, зростає соціальна відповідальність підприємств.

Суспільство спонукає підприємства до поліпшення соціальної діяльності. Слід зазначити, що

споживачі стають більш лояльними до підприємств, результативність соціальної діяльності яких значима для оточення, тобто надають перевагу товарам саме цього підприємства. За умов конкуренції на ринку в боротьбі за залучення професіоналів роботодавці намагаються поліпшувати умови для працівників, і, таким чином, переплітається економічна і соціальна діяльність підприємства.

Інакше кажучи, якщо сформулювати загальне визначення, то соціально орієнтована підприємницька діяльність здійснює свою діяльність так, щоб відповідати очікуванням суспільства, які пов'язані з дотриманням етичних, правових, благодійних, природоохоронних, комерційних і суспільних принципів, або навіть перевершувати ці очікування [12, с. 167].

Історично благодійність як вкладення коштів бізнесу у вирішення соціальних проблем суспільства зазвичай здійснювалася тільки під тиском закону, громадськості. Нині провідні підприємства виходять за традиційні межі благодійності і меценатства – грошової або товарної допомоги. Новими формами соціальної діяльності є: створення грантового фонду, іменні стипендії, фандрайзинг (залучення коштів інших благодійників для спільних соціальних проектів), безкоштовне надання послуг співробітниками підприємства благодійним фондам і громадським організаціям. Усе частіше підприємства не обмежуються підтримкою разових заходів, а здійснюють соціальні інвестиції у проекти, які можуть окупитися та (або) забезпечать суттєве зростання репутації. Відслідковується взаємовплив соціальної діяльності окремого підприємства та соціального розвитку суспільства. Загалом соціальна діяльність підприємства повинна забезпечувати соціальну безпеку окремого працівника, членів його сімей, його оточення як на місцевому і регіональному рівнях, так і загалом на рівні держави.

Висновки. Соціальна діяльність підприємства стає пріоритетною для підприємств, які хочуть стабільно розвиватися. Економічна і соціальна діяльність підприємства є взаємопов'язаними складниками процесу забезпечення успішного функціонування підприємства та його соціально-економічного розвитку. Внутрішні аспекти соціальної діяльності пов'язані з формуванням, розвитком та ефективним використанням трудового потенціалу підприємства. Актуальним є визначення саме якісних характеристик кваліфікаційного рівня працівників та впровадження нових форм освіти, зокрема дуальної, для формування професійних компетентностей затребуваних для успішної діяльності підприємства. Належні умови праці, оптимізація часового

навантаження створюють сприятливі умови для як отримання економічного ефекту, так і соціального. Досить часто саме можливість управління часом спонукає працівників до високопродуктивної праці, самореалізації та самовдосконалення. Слід зазначити, що соціальні функції підприємства пов'язані із соціальним розвитком суспільства, тому сучасні підприємства об'єктивно мусять спрямовувати певну частину своїх зусиль і ресурсів на вирішення як внутрішніх, так і зовнішніх проблем соціального характеру. Перспективи подальших розвідок у цьому напрямі пов'язані з оцінкою якісних характеристик трудового потенціалу підприємства та визначенням заходів соціального спрямування, що дадуть змогу забезпечити стабільний розвиток підприємства.

Список літератури:

1. Сірий Є.В. Соціальна відповідальність бізнесу у палітрі концептуальних інтерпретацій. *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки*. 2013. Вип. 19. С. 59–70. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apspp_2013_19_11 (дата звернення: 19.12.2018).
2. Піча В.М., Мишковська О.П. Соціальна відповідальність бізнесу як феномен суспільного буття. *Global world*. 2015. Vol. I(1). P. 69–73. URL: https://eprints.oa.edu.ua/6004/1/Global_world_1_2005-69-73.pdf (дата звернення: 19.12.2018).
3. Бай С.І. Соціальна функція підприємства. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*. 2011. Вип. 7(2). С. 11–15. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/aprer_2011_7%282%29_4 (дата звернення: 19.12.2018).
4. Засадний Б.А. Соціальні принципи в управлінні підприємницькою діяльністю. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Економіка»*. 2016. Вип. 1. С. 148–154. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvmdue_2016_1_26 (дата звернення: 19.12.2018).
5. Білецька К.В. Трудовий потенціал як чинник активізації інноваційних процесів. *Ефективна економіка*. 2014. № 4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2932> (дата звернення: 19.12.2018).
6. Макаренко С.М., Абельдяєва Т.А., Казаков Т.С., Олійник Н.М. Визначення професійних компетентностей фахівців як складової формування оптимальної стратегії розвитку трудових ресурсів. *Економічний простір*. 2017. № 127. С. 62–67.
7. Макаренко С.М., Олійник Н.М., Лущик К.І. Визначення оптимального виробничого навантаження як основи підвищення продуктивності праці працівників підприємства. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Економіка і менеджмент»*. 2017. Вип. 26. Ч. 2. С. 51–54.
8. Демографічна та соціальна статистика / Доходи та умови життя / Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 16.12.2018).
9. Грїмов О.О. Основні характеристики фрілансу як нестандартної форми зайнятості. *Економічний часопис – XXI*. 2016. № 157. С. 79–81. URL: <http://dx.doi.org/10.21003/ea.v157-0024>. (дата звернення: 18.12.2018).
10. Євтушевська О. Тайм-менеджмент як вияв світогляду сучасної людини. *Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка*. 2017. № 3(192). С. 15–18.
11. Майсюра О.М. Про ефективність використання особистого часу (до питання тайм-менеджменту). *Актуальні проблеми економіки*. 2010. № 2(104). С. 196–200.
12. Макара О.В. Соціально-орієнтована підприємницька діяльність на основі корпоративного управління. *Економічний простір*. 2017. № 127. С. 162–171.