



ЕКОНОМІКА ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 658.3:658.5

Шаповал В.М.,
д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки підприємства
Герасименко Т.В.,
к. геол. н., доцент кафедри економіки підприємства
Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»,
м. Дніпро

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ ГІРНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА

Shapoval V.M.,
dr.sc.(econ.), prof., head at the department
of enterprise economics
Herasymenko T.V.,
cand.sc.(geological), assoc. prof., assistant professor
at the department of enterprise economics
State HEI «National Mining University», Dnipro

MANAGEMENT OF SOCIAL AND ECONOMIC DEVELOPMENT OF MINING ENTERPRISE

Постановка проблеми. В економіці України мінерально-сировинний сектор займає одне з центральних місць, що зумовлює високу значимість стану запасів корисних копалин та динаміку його розвитку. Україна багата на різноманітні корисні копалини, на сьогодні розвідано близько 90 їх видів і розробляється 8000 родовищ. За розвіданими запасами корисних копалин частка України в державах СНД становить, %: марганцевої руди – до 75, залізних руд – 31, титанових руд – 40, кам'яного вугілля – 28, самородної сірки – 80, каоліну – 60, графіту – 50, вогнетривких глин – 35.

Середній рівень використання корисних копалин не більше – 15 % від технологічно можливого потенціалу, продуктивність праці в 3 рази нижче, ніж досягнутий рівень у розвинених країнах. Щорічний обсяг інвестицій у гірничодобувну галузь становить менше 1 % від одержуваних галуззю доходів. Отже, гірничодобувні підприємства працюють, але скорочення розриву з розвиненими країнами в таких показниках як ефективність використання праці й капіталу не відбувається [5].

Наведені вище факти підтверджують те, що підприємства, задовольняючи економічні потреби на сучасному етапі, ставлять під загрозу здатність задовольняти їх у майбутньому, мають низькі темпи розвитку і недостатній рівень конкурентоспроможності на світових ринках.

На даний момент конкурентоспроможність більшості вітчизняних гірничодобувних підприємств забезпечується відносно невисокою вартістю споживаних енергоносіїв, матеріально-сировинних і трудових ресурсів, ціна на які в середньому в 4 рази нижче за ціни світового рівня.

В умовах відкритої ринкової економіки неминуче вирівнювання вартості споживаних ресурсів зі світовим рівнем, що виведе українських виробників за межі конкурентоспроможного виробництва. Лідерство конкуруючих країн забезпечується новими технологічними рішеннями й організацією їх реалізації на підприємствах, здатністю до ефективних якісних перетворень, що залежать від рівня соціально-економічного розвитку.

Можливості виходу України в напрямку сталого розвитку та суттєвого зростання показників ефективності використання ресурсів пов'язують з інноваційною моделлю економіки, яка повинна включати не тільки реалізацію нових технологій, але і посилення ролі людського фактору [7].

Отже, необхідне вдосконалення методів і принципів управління розвитком, засноване на тісному взаємозв'язку економічних і соціальних факторів, збалансуванні соціальних і економічних інтересів і виборі ефективних механізмів та їх реалізації. Розв'язання даної наукової проблеми, що має важливе практичне значення, дозволить перейти до інноваційної моделі розвитку та забезпечити ефективність і стійкість функціонування гірничодобувних підприємств в довгостроковій перспективі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Найважливішим джерелом знань у галузі управління розвитком підприємств є фундаментальні та прикладні дослідження вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів. Проблема забезпечення стійкості та ефективності розвитку соціально-економічних систем відображена в роботах О.О. Бичкова, І.Є. Ворожейкіна, С.В. Гавришева, А.В. Дакуса, Л.С. Запасної, С.А. Каміонського, Й. Шумпетера та інших. Науково доведено, що для стійкого та ефективного розвитку промислового підприємства необхідні перетворення всіх основних елементів його структури. Питання підвищення ефективності гірничого виробництва, техніко-технологічні та організаційні аспекти проведення гірничих робіт розглянуті у працях відомих вчених Ю.І. Аністратова, А.І. Арсентьєва, А.С. Астахова, В.А. Галкіна, В.І. Ганицького, А.Е. Євтушенка, В.Є. Зайденварга, Г.І. Козового, Б.В. Красильникова, Г.Л. Краснянського, В.І. Кузнєцова, Ю.П. Кушнерова, Д.П. Тібілова, В.С. Хохрякова, В.Л. Яковлева, А.Б. Яновського та інших. Завдяки внеску зазначених учених у розвиток теорії управління створена науково-методична база, що дозволяє вирішувати широке коло завдань. У той же час багато теоретичних та методологічних питань управління розвитком промислових підприємств вимагають поглибленого дослідження. Стосовно гірничодобувного підприємства такими питаннями є: уточнення поняття соціально-економічний розвиток для промислового підприємства, визначення особливостей і методів управління соціально-економічним розвитком гірничодобувного підприємства в умовах інноваційної моделі економіки.

Постановка завдання. Метою статті є розробка методів управління соціально-економічним розвитком гірничодобувного підприємства, здатного забезпечити його стійке функціонування і розвиток у короткостроковому й довгостроковому періодах.

Виклад основного матеріалу дослідження. В економічній науці в результаті комплексних і всебічних досліджень соціальних і економічних процесів виник соціально-економічний підхід, який здатний пов'язати господарські процеси із закономірностями розвитку зовнішнього середовища. Основною ідеєю цього підходу є необхідність процесу соціалізації економіки, який полягає в збагаченні господарської діяльності соціальними якістьми і цілями.

Поняття соціально-економічного розвитку підприємства є важливим теоретичним положенням, яке дозволяє сформулювати методологічні основи управління процесом розвитку, а також визначити критерії його ефективності та стійкості.

Загальноприйняте визначення терміну «розвиток» розкриває його як процес, а зміст трактується як цілеспрямована зміна об'єкта з виникненням нової якості його стану.

Сутність соціально-економічного розвитку як процесу об'єднує в собі два елементи розвитку: соціального й економічного.

Економічний розвиток полягає в досягненні заданих кількісних параметрів, що відображають благополуччя суспільства та його членів.

Комплексна інтерпретація «соціального розвитку» представляє собою сукупність змін соціальних інститутів, норм, цінностей, а також механізмів суспільних відносин. Разом з цим соціальний розвиток – це зміна соціальної практики і символічна боротьба в політиці та культурі [2].

Загальними показниками соціального розвитку є динаміка життєвого стандарту, якості життя, ступінь реалізації потенціалу особистості.

Об'єднавши наведені вище поняття, авторами сформульована сутність соціально-економічного розвитку гірничодобувного підприємства, яка полягає в безперервному вдосконаленні цілеспрямованої та організованої діяльності персоналу, у ході чого зростають показники ефективності діяльності підприємства і досягається задоволення інтересів його суб'єктів у короткостроковій і довгостроковій перспективі. Дане трактування дозволило авторам виділити дві основні ознаки соціально-економічного розвитку підприємства:

- економічний – відображає зростання ефективності роботи підприємства;
- соціальний – відображає задоволення інтересів суб'єктів підприємства.

Якщо в процесі розвитку відсутня одна з вищезазначених ознак, тобто збільшення економічної ефективності не призводить до задоволення інтересів його суб'єктів або інтереси задовольняються за рахунок економічної ефективності, то говорити про соціально-економічний розвиток підприємства не можна. Ефективний соціально-економічний розвиток здійснюється при балансуванні його економічної і соціальної складових.

Гірничодобувні підприємства за напрямом і умовами своєї діяльності характеризуються певними особливостями, які визначають специфіку управління соціально-економічним розвитком (табл. 1).

Таблиця 1

Особливості гірничодобувних підприємств в контексті управління соціально-економічним розвитком

Особливості гірничодобувного підприємства	Вплив на управління соціальним розвитком	Вплив на управління економічним розвитком
Вичерпність запасів родовища корисних копалин	– обмежений період найму робітників; – припинення роботи підприємства, що призводить до масових звільнень робітників і соціальних вибухів.	– обмежений термін життєвого циклу підприємства; – значні витрати на ліквідацію підприємства; – необхідність капітальних вкладень в освоєння нових родовищ.
Розміщення підприємства часто в неосвоєних районах	– необхідність створення соціальної інфраструктури; – залежність від підприємства мономіст; – висока вартість праці.	– значні витрати на створення повного комплексу інфраструктури.
Випуск монопродукта	– не впливає	– висока залежність від ринкової кон'юнктури; – низька маневреність в асортименті.
Інформаційна недостатність відомостей щодо гірничо-технологічних умов	– підвищені вимоги до компетентності персоналу.	– значні витрати на дорозвідку родовища; – виникнення ризику комерційної неефективності проекту.
Висока капіталомісткість виробничого процесу	– підвищені вимоги до компетентності персоналу.	– значні витрати на будівництво і технічне озброєння підприємства.
Небезпечні умови роботи	– підвищені вимоги до компетентності персоналу; – висока вартість праці; – істотні витрати на страхування персоналу.	– значні витрати на забезпечення безпечних умов праці.
Значні екологічні наслідки відпрацювання родовища	– підвищені вимоги до забезпечення комфортних умов життя населення.	– значні витрати на заходи із захисту навколишнього середовища й усунення наслідків техногенного впливу.

Джерело: складено авторами

Наведені особливості гірничодобувних підприємств впливають на ефективність і стійкість соціально-економічного розвитку, що необхідно в умовах інноваційної моделі економіки. Стійкість соціально-економічного розвитку гірничодобувного підприємства розглядається, як здатність зберігати вектор поліпшення основних параметрів функціонування в динамічних умовах зовнішнього і внутрішнього середовища в короткостроковій і довгостроковій перспективах. Ключовою ознакою стійкості соціально-економічного розвитку є збереження можливості задоволення інтересів майбутніх поколінь [6].

Для гірничодобувного підприємства стійкість соціально-економічного розвитку пов'язана насамперед з раціональним освоєнням надр. При розгляді підприємством короткострокових цілей здійснюється виймання найбільш якісних запасів з мінімальним обсягом допоміжних робіт і при найменших витратах. В результаті у довгостроковій перспективі ускладнюються гірничо-геологічні та технічно-економічні умови розробки родовища. Скорочуються запаси корисних копалин, які можуть ефективно розроблятися в майбутньому [8].

Не варто забувати, що запаси надр є вичерпними і непоновлюваними, нерациональне ведення гірничих робіт знижує стійкість і ефективність соціально-економічного розвитку гірничодобувного підприємства. У зв'язку з цим релевантним чинником стійкості розвитку є максимальне використання ресурсного потенціалу родовища, що представляє собою сукупний обсяг корисних копалин у грошовому виразі, який може бути отриманий з надр даного родовища з використанням сучасних технологій.

З метою дослідження закономірностей соціально-економічного розвитку на гірничодобувному підприємстві визначена соціально-економічна система, яка представляє собою упорядковану сукупність елементів: запаси в надрах; техногенні об'єкти, що змінюються у часі й просторі, здатні забезпечити доступ до георесурсів; капітал; суб'єкти, які взаємодіють у процесі гірничого виробництва для задоволення своїх інтересів у короткостроковій і довгостроковій перспективах (рис. 1).

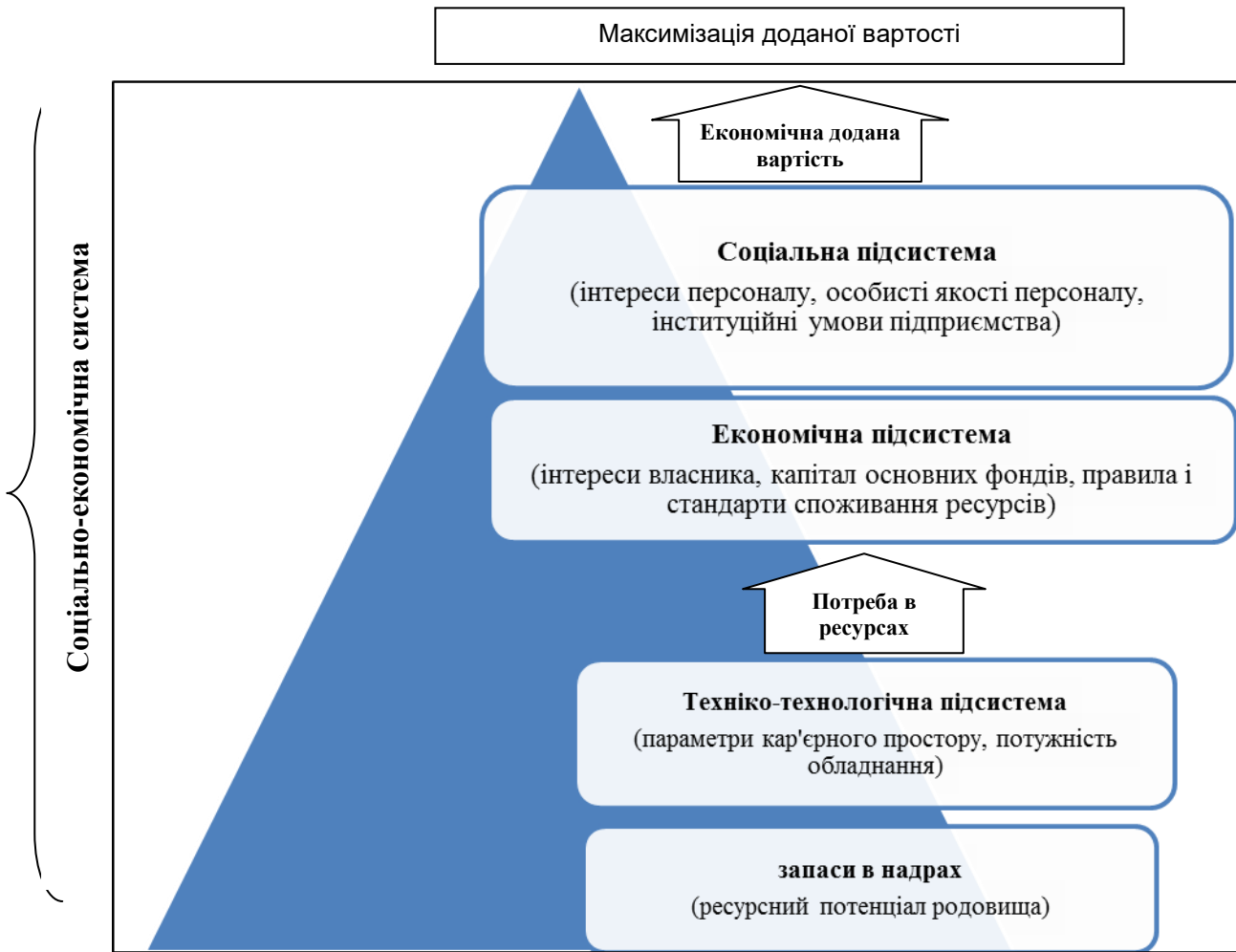


Рис. 1. Гірничодобувне підприємство як соціально-економічна система

Джерело: розроблено авторами

Визначимо функції елементів соціально-економічної системи гірничодобувного підприємства і показники, що характеризують стан її підсистем (табл. 2).

Таблиця 2

Характеристика підсистем гірничодобувного підприємства

Характеристика	Соціально-економічна система				
	Запаси у надрах	Технологічна підсистема	Економічна підсистема	Соціальна підсистема	Система в цілому
1	2	3	4	5	6
Призначення		Максимізація використання ресурсного потенціалу	Мінімізація матеріальних витрат	Максимізація вартості людського капіталу	Максимізація доданої вартості
Критерій ефективності	Збільшення ресурсного потенціалу родовища	Використання ресурсного потенціалу $\geq 0,5$, продуктивність обладнання ≥ 0	Приріст економічної доданої вартості	Приріст продуктивності праці ≥ 0	Приріст доданої вартості ≥ 0
Елементи	Запаси корисних копалин	Фронт гірничих робіт, технологія розробки родовища, обладнання, що використовується	Норми і стандарти розподілу всіх ресурсів, що використовуються	Персонал підприємства, інституційні умови	Соціально-економічна система підприємства

продовження табл. 2

1	2	3	4	5	6
Функції	Забезпечення підприємства ресурсним потенціалом	Видобуток корисних копалин, забезпечення екологічної та промислової безпеки, забезпечення доступу до георесурсів в максимальному обсязі та на максимальний термін	Розподіл ресурсів відповідно до цілей підприємства	Створення умов для розвитку персоналу, створення умов для задоволення інтересів персоналу	Задоволення інтересів суб'єктів підприємства
Характеристика	Якість корисної копалини, якість вмщувальних і розкривних порід	Обсяг видобутку	Собівартість продукції, ліквідність і фінансова стійкість, вартість капіталу	Чисельність персоналу, продуктивність праці, рівень заробітної плати	Прибуток

Джерело: складено авторами

Соціальна підсистема подана основними суб'єктами гірничодобувного підприємства, якими є персонал і власник підприємства. Саме їх інтереси повинні бути задоволені та збалансовані. Основою соціальної підсистеми є сукупність ділових якостей персоналу та інституційних умов підприємства, які зумовлюють реалізацію і розвиток здібностей працівників. Під діловими якостями розуміють притаманні працівникам професійно значущі для виконання трудової функції характеристики: кваліфікація та інтереси [1].

Інституційні умови – це комплекс стимулів, повноважень та інших організаційних інструментів, які надає підприємство для реалізації ділових якостей людини.

Результатом функціонування і розвитку соціальної підсистеми є зростання вартості людського капіталу. Збільшення витрат на заробітну плату і розвиток персоналу є найбільш важливим інтересом персоналу в процесі соціально-економічного розвитку.

Досвід європейських держав свідчить про необхідність виділення на соціальні потреби від 30 до 50 % доданої вартості.

У структурі доданої вартості вітчизняних гірничодобувних підприємств ці витрати складають у середньому не більше 20 %. Максимізація економічної доданої вартості – це частка доданої вартості, яка залишилася після витрат на оплату праці й розвиток персоналу, сплату єдиного соціального внеску, а також виплату відсотків по кредиту, і є найбільш важливим інтересом власника підприємства в процесі соціально-економічного розвитку, оскільки відображає прибутковість компанії і служить основою її вартості [3].

Обсяг отриманої економічної доданої вартості – це джерело інвестицій, які можуть бути спрямовані на економічний розвиток підприємства. Виходячи з цього, додана вартість може бути витрачена на оплату праці й розвиток персоналу, єдиний соціальний внесок, виплату відсотків, а також на реалізацію інвестиційних програм підприємства:

$$ДВ = ГП + ЄСВ + ФС + В, \quad (1)$$

де ГП – грошовий потік, що залишається в розпорядженні власника (прибуток і амортизаційні відрахування);

ЄСВ – єдиний соціальний внесок;

ФС – витрати на оплату праці та розвиток персоналу;

В – відсотки за користування позиковими коштами.

Кожен із суб'єктів підприємства зацікавлений у максимізації своєї частки при розподілі доданої вартості та задоволенні своїх інтересів. У зв'язку з цим цільовою функцією соціально-економічного розвитку є максимізація приросту доданої вартості за період:

$$\Delta ДВ(t) \rightarrow \max. \quad (2)$$

Критерієм ефективності соціально-економічного розвитку підприємства запропоновано коефіцієнт приросту доданої вартості, який повинен мати позитивне значення:

$$K_{де} = \frac{ДС_T - ДС_{T-1}}{ДС_T}, \quad k_{де} > 0. \quad (3)$$

Розподіл доданої вартості є ключовим інструментом управління соціально-економічним розвитком. Оптимальний розподіл доданої вартості обумовлює баланс інтересів між суб'єктами і таким чином забезпечує новий щабель розвитку підприємства.

Висновки з проведеного дослідження. Управління соціально-економічним розвитком гірничодобувного підприємства може розглядатися як цілеспрямований процес формування і розподілу доданої вартості для задоволення інтересів основних суб'єктів підприємства і досягнення заданих темпів розвитку. При цьому необхідно, щоб інтереси основних суб'єктів підприємства (власників і персоналу) не суперечили один одному і були збалансовані, тобто знаходилися в такому стані виробничих відносин, при якому досягнуто умовну рівновагу в задоволенні інтересів і узгодженість у цілях, діях і розподілі результатів цих дій.

Література

1. Бичков О.О. Соціально-економічні регулятори розвитку підприємства / О.О. Бичков // Економіка та держава. – 2011. – № 9. – С. 73–77.
2. Ворожейкин И.Е. Управление социальным развитием организации : учебник / И.Е. Ворожейкин // Серия: Высшее образование. – М. : ИНФРА. – 2001. – 176 с.
3. Гавришев С.В. Управление развитием горнодобывающего предприятия / С.В. Гавришев, А.Н. Рахмангулов, М.В. Грязнов. – Магнитогорск. : МГТУ им. Г.И. Носова. – 2012. – 245 с.
4. Дакус А.В. Економічний розвиток підприємства: сутність та визначення [Електронний ресурс] / А.В. Дакус, М.О. Сімченко. – Режим доступу: <http://probl-economy.kpi.ua/pdf/2012-3.pdf>
5. Енергетично-ресурсна складова розвитку України / [С.О. Довгий, М.І. Євдошук, М.М. Коржнев та ін.] ; НАН України, Ін-т телекомунікацій і глобал. інформ. простору. – К. : Ніка-Центр, 2010. – 264 с.
6. Запасна Л.С. Економічна сутність розвитку підприємства [Електронний ресурс] / Л.С. Запасна. – Режим доступу: – http://www.nbu.gov.ua/Articles/Kultnar/knp96/knp96_33-37.pdf.
7. Каміонський С.А. Підприємство як цілеспрямована система [Електронний ресурс] / С.А. Каміонський // Сайт компанії «Світ фінансів». – Режим доступу: <http://www.finmir.com.ua/content/view/98/170/lang.uk>.
8. Мороз О.С. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні: проблеми та шляхи вирішення / О.С. Мороз // Економіка промисловості. – 2013. – № 4 (64). – С. 135–143.

References

1. Bychkov, O.O. (2011), "Socio-economic regulators of the company development", *Ekonomika ta derzhava*, no. 9, pp. 73–77.
2. Vorozheykin, I.E. (2001), *Upravlenie sotsialnym razvitiem organizatsii* [Management of social development of the organization], INFRA, Moscow, Russia.
3. Gavrishchev, S.V., Rakhmangulov, A.N. and Gryaznov, M.V. (2012), *Upravlenie razvitiem gornodobyivayuschego predpriyatiya* [Management of development of the mining enterprise], MGTU im. G.I. Nosova, Magnitogorsk, Russia.
4. Dakus, A.V. and Simchenko, M.O. (2012), "Economic development of the enterprise: the nature and definition", available at: <http://probl-economy.kpi.ua/pdf/2012-3.pdf> (access date May 01, 2016).
5. Dovhyi, S.O., Yevdoshhuk, M.I., Korzhnev, M.M. et al. (2010), *Energetychno-resursna skladova rozvytku Ukrainy* [The energy-resource development component of Ukraine], Nika-Centr, Kiev, Ukraine.
6. Zapasna, L.S. "The economic essence of enterprise development", available at: http://nbuv.gov.ua/Articles/Kultnar/knp96/knp96_33-37.pdf. (access date May 01, 2016).
7. Kamionskyi, S.A. "Enterprise as a purposeful system", Site of «World Finance», available at: <http://finmir.com.ua/content/view/98/170/lang.uk> (access date May 01, 2016).
8. Moroz, O.S. (2013), "Social responsibility of business in Ukraine: problems and ways of solutions", *Ekonomika promyslovosti*, no. 4, pp. 135–143.