

## СЕКЦІЯ 7 ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 330.332

**Коленда Н.В.***кандидат економічних наук,  
доцент кафедри менеджменту**Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*

### СОЦІАЛЬНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА: ПОНЯТТЯ ТА СКЛАДОВІ

Розглянуто підходи до трактування сутності соціального потенціалу підприємства та подано авторське тлумачення. Проаналізовано наукові підходи щодо компонентного наповнення соціального потенціалу підприємства. На основі узагальнення визначено та охарактеризовано основні складові соціального потенціалу підприємства.

**Ключові слова:** соціальний потенціал підприємства, потенціал соціальної інфраструктури, потенціал соціальної політики, потенціал кадрової політики, індивідуальний соціальний потенціал, груповий соціальний потенціал.

#### **Коленда Н.В. СОЦИАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ: ПОНЯТИЕ И СОСТАВЛЯЮЩИЕ**

Рассмотрены подходы к трактовке сущности социального потенциала предприятия и представлено авторское толкование. Проанализированы научные подходы к компонентному наполнению социального потенциала предприятия. На основе обобщения определены и охарактеризованы основные составляющие социального потенциала предприятия.

**Ключевые слова:** социальный потенциал предприятия, потенциал социальной инфраструктуры, потенциал социальной политики, потенциал кадровой политики, индивидуальный социальный потенциал, групповой социальный потенциал.

#### **Kolenda N.V. THE SOCIAL POTENTIAL OF THE ENTERPRISE: THE CONCEPT AND COMPONENTS**

The approaches to the interpretation of the essence of social potential of the enterprise are considered and presents the author's interpretation. The scientific approaches to the component structure of the social potential of the enterprise are analysed. On the basis of summarizing the main components of the social potential of the enterprise are identified and describes.

**Keywords:** social potential of the enterprise, potential of the social infrastructure, potential of social policy, potential of personnel policy, individual social potential, group social potential.

**Постановка проблеми.** Соціальний потенціал є складним поняттям, яке формується на межі соціальної та економічної науки та знаходить своє практичне застосування у цих сферах. Попередні дослідження дозволяють зробити висновок, що соціальний потенціал може формуватися на різних рівнях – нано-, мікро-, локальному та макrorівні. На нанорівні відбувається формування індивідуального та групового соціального потенціалу, на мікрорівні – соціального потенціалу підприємства, локальному – соціального потенціалу регіону та макrorівні – соціального потенціалу суспільства. У цьому дослідженні пропонуємо детальніше вивчити соціальний потенціал підприємства, оскільки на практиці саме його формуванню найбільше приділяється уваги.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналіз джерел наукової інформації показав, що дослідженням соціального потенціалу підприємства займалися багато науковців, серед яких варто назвати М.Ф. Апаріна, І.В. Бочкаєву, Н.В. Воронкову, М.В. Губську, Ф.І. Євдокимова, І.О. Зверкович, О.О. Ковалья, М.В. Курбатову, У. Пауелл, Е.І. Полякову, Г.Г. Савіну, К.М. Скляр, Л. Сміт-Дор, В.С. Старінську, О.С. Федоніна, В.О. Шпильову. Цими вченими розроблено підходи щодо розмежування понять «соціальний капітал» та «соціальний потенціал» підприємства, визначення структури соціального потенціалу підприємства та його оцінки. Проте існуючі дослідження мають несистемний характер. Крім того, аналіз наукових джерел показав відсутність однакості серед дослідників соціального потенціалу підприємства щодо трактування його сутності та

визначення структурних компонентів. Одні вчені розглядають соціальний потенціал як складову трудового потенціалу, інші – як компонент людського капіталу, треті – як елемент соціального капіталу, ще дехто – як чинник формування організаційно-управлінського потенціалу. В останній час багато науковців розглядають соціальний потенціал підприємства як складову соціально-економічного потенціалу.

**Постановка завдання.** Метою дослідження є формування авторського підходу до трактування сутності поняття «соціальний потенціал підприємства» та його компонентної будови.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Слідуючи логіці викладу матеріалу, спочатку з'ясуємо сутність соціального потенціалу підприємства.

Н. Воронкова трактує соціальний потенціал підприємства як інтегральну характеристику, яка відображає відношення і діяльність суб'єкта управління щодо створення умов і системи взаємодії [1, с. 12]. У. Пауелл та Л. Сміт-Дор під соціальним потенціалом розуміють запас соціальних зв'язків працівника як в середині підприємства, так і за його межами, який він може активно використовувати для отримання необхідної для підприємства інформації, відповідно, збільшуючи свій трудовий потенціал [2, с. 229]. Такої ж думки дотримується І. Бочкаєва. При цьому вона зазначає, що соціальний потенціал не тільки перебуває в самих неформальних відносинах працівників, але одночасно і може належати працівникам підприємства [3, с. 144]. Г. Савіна та В. Старінська розглядають соціальний потенціал як граничні можливості підприємства шляхом взаєм-

ного обміну ресурсами у системі неформальних соціальних зв'язків і колективних комунікацій, які існують на довірчій основі, забезпечувати еластичність самоорганізованої системи управління підприємства до реалізації нових цілей і поставлених завдань задля досягнення оптимального результату у найкоротші терміни [4, с. 186]. За визначенням Е. Полякової [5, с. 192], соціальний потенціал підприємства – це рівень цивільної свідомості і соціальної зрілості, ступінь засвоєння працівником норм ставлення до праці, ціннісні орієнтації, інтереси, потреби і запити у сфері праці, виходячи з ієрархії потреб людини. На думку О. Ковалю, соціальний потенціал підприємства визначається як сукупність особистісних якостей працівників підприємства, що використовуються у процесі праці, засоби і ресурси підприємства, які забезпечують їх соціальний розвиток з метою підвищення ефективності виробництва [6, с. 166]. Л. Українська та Н. Чебанова розглядають соціальний потенціал підприємства як наявність і здатність організованих елементів внутрішнього середовища підприємства здійснювати на основі розгалуженої системи комунікацій виробничо-логістичні та управлінські функції, необхідні і достатні для досягнення корпоративних і функціональних цілей [7, с. 73]. Н. Коршунова трактує соціальний потенціал як систему, що складається із можливостей колективу загалом, а також можливостей окремих елементів, спрямованих на ефективну роботу підприємства, на основі використання наявних доступних ресурсів, відповідно до його місії та стратегічних цілей.

На основі узагальнення розглянутих трактувань поняття можна визначити характерні ознаки соціального потенціалу підприємства:

- його носієм є працівники підприємства;
- відображає можливості досягнення місії та стратегічних цілей діяльності підприємства;
- спрямований на задоволення потреб працівників та підвищення їхньої мотивації;
- реалізація повинна забезпечувати соціальний розвиток працівників;
- передбачає обов'язкову наявність соціальних зв'язків і колективних комунікацій, які існують на довірчій основі між членами трудового колективу.

З урахуванням цих ознак пропонуємо під соціальним потенціалом підприємства розуміти можливості окремих працівників та колективу загалом щодо досягнення місії, стратегічних цілей діяльності підприємства і задоволення власних потреб, які формуються та реалізуються у процесі налагодження соціальних зв'язків і забезпечують соціальний розвиток особистості.

Визначившись із сутністю соціального потенціалу підприємства, доцільно розглянути його компонентну будову.

Існує значна кількість досліджень, в яких розглянуто структуру потенціалу підприємства, дещо менше вивчали складові соціально-економічного потенціалу підприємства, виділяючи при цьому окрему його компоненту – соціальну і її елементи.

Зокрема, на думку Г. Антонової, соціальна складова ресурсного потенціалу підприємства містить трудовий потенціал та потенціал соціальної інфраструктури. О. Козирева, трактує соціальний потенціал підприємства як можливості, які пов'язані із задоволенням потреб та інтересів працівників, до його структурних компонентів відносить кадровий потенціал, потенціал соціальної інфраструктури, потенціал кадрової політики, потенціал соціальної політики. О. Посилкіна та О. Яремчук здійснили спробу

групування субпотенціалів фармацевтичних підприємств, при цьому у структурі соціального потенціалу вони виділили кадровий субпотенціал, соціально-забезпеченості та захищеності, організації праці, мотиваційний та творчо-інтелектуальний. І. Зверкович та К. Скляр розглядали соціальний потенціал підприємства, як утворення, яке складається із двох взаємопов'язаних компонент: адміністративної (умови формування та розвитку соціального потенціалу) та особистісного (інтелектуальний, адаптаційний, моральний, фізичний, психічний та інші потенціали працівника) [8, с. 78]. Тобто практично науковцями було виділено дві складові соціального потенціалу – це трудовий потенціал, який учені трактують як особистісну складову, та соціальну інфраструктуру або адміністративну компоненту. Подібний підхід до структуризації соціального потенціалу було розроблено Н. Воронковою, М. Курбатовою, М. Апаріним, оскільки вони виділили у структурі соціального потенціалу «особистісну компоненту», під якою розуміють «інтелектуальний, професійний, духовно-моральний, психофізіологічний, інноваційний потенціал працівників».

Згідно із підходом М. Салтана, основними складовими соціального потенціалу є соціально-трудова потенціал, до структури якого входять трудовий, людський, демографічний та освітньо-професійний субпотенціали, а також потенціал соціальної інфраструктури, який включає комунально-побутовий, потенціал забезпечення рівня життя, потенціал відтворення та зберігання фізичного здоров'я та інтелектуально-культурний потенціал.

Г. Білоконенко, вивчаючи підходи до структуризації соціального потенціалу, говорить про недостатність таких суттєвих компонент, як потенціалу партнерства організації та персоналу і потенціалу соціальних мереж виробничої організації [9, с. 88]. Також Г. Білоконенко, спираючись на дослідження І. Молчанова, М. Дороніної, К. Павлова та Л. Дедова, розробив трирівневу структуру соціально-економічного потенціалу виробничої організації, при цьому виділивши структурним елементом соціального потенціалу тільки потенціал соціальних мереж. В. Ніколаєв, В. Брук та К. Раїцький пропонують у структуру соціального потенціалу підприємства включити елементи внутрішнього середовища, систему комунікацій, виробничо-логістичні та управлінські функції. М. Амурова серед структурних компонентів соціального потенціалу виділяє соціальну інфраструктуру підприємства, соціально-психологічний клімат, соціальну захищеність працівників, умови та охорона праці, рівень корпоративної культури підприємства.

Г. Савіна, В. Старінська залежно від функцій, які виконують структурні елементи соціального потенціалу, виділили такі їх групи:

- засоби реалізації соціального потенціалу: норми; цінності; традиції; довіра; вміння працювати в команді;
- шляхи реалізації соціального потенціалу: неформальні соціальні зв'язки, відносини та соціальні мережі; інформаційні канали;
- ресурси обміну: продукти інтелектуальної праці та творчих зусиль; інтелектуальна власність; освіта; професійний рівень працівників; продуктивні здібності; інформація [4, с. 187].

При цьому науковці зазначають, «що елементи соціального потенціалу утворюють єдину систему і мають функціонувати одночасно і в сукупності, оскільки закономірності розвитку можливостей

підприємства не можуть бути розкриті окремо, а лише у поєднанні, що потребує досягнення збалансованого оптимального співвідношення між елементами» [4, с. 189].

Також у своєму дослідженні Г. Савіна та В. Старінська зазначили, що основним елементом соціального потенціалу є неформальні соціальні зв'язки у колективі, які утворюються на довірчій основі. Проте деякі науковці трактують цей вид комунікацій у колективі не тільки як соціальні зв'язки, але і як соціальні мережі, соціальні відносини, соціальну взаємодію персоналу.

Але, як зазначив О. Коваль, такі підходи до структуризації соціального потенціалу підприємства не мають практичної значимості. Це обумовлено, у першу чергу тим, що виділені компоненти соціального потенціалу досить складно виміряти, оцінити та спланувати (ціннісні орієнтації, інтереси, потреби і запити у сфері праці). Тому О. Коваль запропонував у склад соціального потенціалу машинобудівного підприємства включити компоненту, яка б відповідала за відтворення працівника до праці. Відповідно, структура соціального потенціалу, згідно з його науковими поглядами, повинна відображати такі складові: якості працівника (забезпечують процес праці) або особистісна компонента, засоби мотивації (формуєть безпосередньо у працівника стан мотивації та компетенції) або компонент формування персоналу та засоби, які забезпечують процес праці в умовах всього підприємства або організаційна (забезпечуюча) компонента [10, с. 175]. При цьому особистісна компонента включає інноваційний, інтелектуальний та психофізичний потенціали; організаційна – забезпечення охорони праці, ергономіки робочих місць, санітарно-гігієнічних умов тощо, формування та розвиток організаційної культури, система колективних трудових відносин; компонент формування персоналу (формування відтворення та здатності до праці) – мотивація персоналу, наявність соціальної інфраструктури, навчаючі програми та підвищення кваліфікації, наявність додаткового страхування на підприємстві.

Такий підхід до структуризації соціального потенціалу підприємства вважаємо дискусійним, оскільки в ньому не настільки розроблена компонентна будова, скільки визначено передумови формування соціального та трудового потенціалу підприємства.

Ф. Євдокимов та М. Губська у структурі соціального потенціалу підприємства виділяють соціальні стандарти, фінансово-економічний потенціал та соціальні інвестиції. При цьому на основі пояснень науковців їхнього підходу до структуризації, можна зробити висновок, що, скоріше, це елемент діяльності підприємства, яке функціонує на засадах соціальної відповідальності. Адже вченими зазначено, що соціальні стандарти на сьогодні повинні включати: стандарти захисту соціальних прав (право на працю, на професію, на умови праці, свобода професійних об'єднань, право на охорону здоров'я, соціальне забезпечення) та стандарти рівня життя (освіта, тривалість життя, купівельна спроможність, оплата праці, дохід сім'ї тощо). А оскільки їх не можна оцінити та провести їх аудит, то використовується інший показник – соціальні інвестиції, який характеризує рівень фінансових витрат компанії на соціальні заходи. У свою чергу, проведення соціальних інвестицій вимагає наявності відповідного фінансово-економічного потенціалу.

Хоча з точки зору забезпечення соціальної безпеки працівників такий підхід має логіку, проте

його доцільніше використати для оцінки ефективності формування та реалізації соціального потенціалу підприємства, ніж до його структуризації.

Загалом, проведене дослідження свідчить про неоднозначність підходів науковців до структуризації соціального потенціалу підприємства, про їхню несистемність та необхідність подальших досліджень. На нашу думку, соціальний потенціал підприємства повинен складатися із:

- потенціалу соціальної інфраструктури, який відображає можливості налагодження соціальних зв'язків між членами колективу;
- потенціалу соціальної політики, який відображає можливості соціальної захищеності та забезпеченості працівників та задоволення їхніх потреб;
- потенціалу кадрової політики, який відображає можливості налагодження сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі з метою отримання працівниками максимального задоволення від праці.

Також вважаємо, що соціальний потенціал підприємства включає елементи індивідуального (потенціал життя, здоров'я, інтелектуальний, освітній, культурний потенціали) та групового (людський, репродуктивний, комунікативний, організаційний потенціали) соціального потенціалу, особливості яких також необхідно враховувати.

**Висновки.** Отже, проведене дослідження дозволило визначити сутність соціального потенціалу підприємства та його структуру, що формує наукову новизну, має теоретичне та практичне значення, зокрема, розширює теоретичну базу соціальної та економічної наук у сфері вивчення соціального потенціалу. Щодо практичної значущості, то визначення структурних елементів соціального потенціалу підприємства дозволить господарюючим суб'єктам швидше орієнтуватися при виборі напрямів, методів та інструментів реалізації соціальної політики, оскільки чітка визначеність компонентної будови соціального потенціалу а також володіння інформацією про рівень кожного елемента дозволяє зорієнтуватися щодо достатності потенціалу, його нестачі чи надлишку. При цьому науковий пошук повинен здійснюватися у сфері розробки методичних підходів до оцінки рівня соціального потенціалу підприємства.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Воронкова Н.В. Соціальний потенціал організації : автореферат дис. ... канд. наук / Н.В. Воронкова. – М., 2007. – 25 с.
2. Пауэлл У. Сети и хозяйственная жизнь / У. Пауэлл, Л. Смит-Дор // Западная экономическая социология : хрестоматия современной классики. – М. : РОССПЭН, 2004. – 674 с.
3. Бочкаева И.В. Взаимодействие социального и человеческого капитала организации / И.В. Бочкаева // Вестник Челябинского государственного университета. – 2011. – № 6(221). – Экономика. – Вып. 31. – С. 142-147.
4. Савіна Г.Г. Класифікація елементів соціального потенціалу підприємства / Г.Г. Савіна, В.С. Старінська // Экономика Крыма. – № 4(37). – 2011. – С. 185-190.
5. Полякова Е.І. Управління посиленням економічної безпеки підприємства за функціональною складовою – соціальний потенціал / Е.І. Полякова // Наукові праці ДОННТУ. Серія економічна. – 2008. – Вып. 33. – С. 192-197.
6. Коваль А.А. Концепція управління соціальним потенціалом підприємства / А.А. Коваль // Вісник КНУТД. – 2012. – № 3. – С. 164-168.
7. Українська Л.О. Соціально-економічний потенціал підприємства: особливості визначення і чинники впливу / Л.О. Українська, Н.В. Чебанова // Вісник Університету банківської справи Національного банку України. – 2012. – № 1(13). – С. 71-75.

8. Скляр Е.Н. Управление развитием социального потенциала промышленных предприятий / Е.Н. Скляр, И.О. Зверкович // Вестник Брянского государственного университета. – 2008. – № 1. – С. 76-81.
9. Білоконенко Г.В. Сутність та зміст соціально-економічного потенціалу виробничої організації / Г.В. Білоконенко // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. – 2012. – № 3(19). – С. 80-97.
10. Коваль О.О. Модель використання соціального потенціалу машинобудівного підприємства / О.О. Коваль // Вісник Донецького університету. Серія «Економіка». – Вип. 6(2). – 2012. – С. 174-179.

УДК 331.5.024.5

**Наумко Ю.С.**

*кандидат економічних наук,  
доцент кафедри економіки*

*Сумського національного аграрного університету*

## ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ФОРМУВАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ СЕЛА СУМСЬКОЇ ОБЛАСТІ

У статті досліджено питання факторів впливу на формування трудових ресурсів та ефективність використання трудових ресурсів села в нових умовах господарювання Сумської області.

**Ключові слова:** трудові ресурси, робоча сила, оплата праці, формування, ринок праці, зайнятість населення.

### **Наумко Ю.С. ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ НА ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ СЕЛА СУМСКОЙ ОБЛАСТИ**

В статье исследованы вопросы факторов влияния на формирование трудовых ресурсов и эффективности использования трудовых ресурсов села в новых условиях хозяйствования Сумской области.

**Ключевые слова:** трудовые ресурсы, рабочая сила, оплата труда, формирование, рынок труда, занятость населения.

### **Naumko Yu.S. FACTORS OF INFLUENCE ON FORMATION OF RURAL LABOUR RESOURCES OF SUMY REGION**

The article explored problems of factors of influence on the formation of labor resources and efficiency of the use of rural labor resources in new economic conditions of Sumy region.

**Keywords:** labour resources, labour force, salary, formation, labour market, employment of population.

**Постановка проблеми.** Зміни, що відбуваються в економічному та політичному житті України протягом останніх років, не могли не вплинути на стан ринку праці, формування трудових ресурсів та сферу зайнятості населення.

Якісне відтворення, формування та раціональне використання трудових ресурсів залежать від рівня управління трудовими ресурсами на всіх рівнях. Серед основних факторів, що впливають на трудові ресурси, можна виокремити економічні, соціальні, демографічні.

Події, які відбувалися в Україні в останні роки, зробили проблему формування трудових ресурсів особливо гострою і актуальною.

Затяжна економічна криза в державі, «підсилена» проявами світової фінансової кризи, спричинила масове безробіття, падіння і без того невисокого рівня життя пересічних українців, негативно позначилася на демографічних характеристиках [6, с. 140-148].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженням проблеми трудових ресурсів, розробки питань праці і зайнятості займалися такі вчені: Д. Богиня, О. Бугуцький, М. Долішній, С. Гудзинський, О. Дяків, Б. Душин, Ю. Краснов, Є. Лібанова, В. Злупко, О. Котляр, Р. Косодій, І. Левицький, М. Лобас, П. Макаренко, М. Матюха, П. Саблук, Н. Суліма, К. Якуба, В. Юрчишин та ін.

З огляду на актуальність невирішених проблем і особливості сучасного періоду, нами було досліджено питання факторів впливу на формування трудових ресурсів й ефективність використання трудових ресурсів села в нових умовах господарювання.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження факторів впливу на процес формування трудових ресурсів села Сумської області.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Сьогодні використання трудових ресурсів формується під впливом багатьох факторів і процесів, з якими воно пов'язано прямими й опосередкованими зв'язками. Це вимагає нового підходу до вивчення проблем у використанні трудових ресурсів, аналізу їх функціонування під впливом виробничих та соціально-економічних факторів в умовах реформування економіки [2, с. 15-18].

Разом з тим у зв'язку із великими змінами в характері розвитку сільськогосподарського виробництва на перший план висувуються деякі нові аспекти удосконалення використання трудових ресурсів села. Необхідне уточнення і доповнення теоретичних розробок з питань підготовки і перепідготовки кадрів для села, раціонального і «повного» використання трудових ресурсів. Неповною мірою розроблені питання прогнозу перспективного рівня забезпеченості працею окремих галузей і територій [4, с. 192-196].

У сільськогосподарських підприємствах найбільш поширені такі види економічного стимулювання праці: відрядна оплата за обсяги виконаних робіт за тарифними ставками; підвищена оплата на збиранні врожаю; погодинна оплата праці; надбавки за роботу у святкові і вихідні дні; за кваліфікацію; за стаж; додаткова оплата за виконання плану; за досягнутий рівень виробництва; за збільшення рівня рентабельності і зменшення витрат [1, с. 185].

На кількість і склад трудових ресурсів регіону впливає безліч факторів безпосереднього й опосередкованого (через продуктивність праці) впливу. Визначені фактори впливу, на наш погляд, можуть бути класифіковані таким чином: територіальні, демографічні фактори, фактори зайнятості, виробничо-технічні, соціально-економічні й організаційні