

ЭФФЕКТИВНАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ – ОСНОВА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ

А. К. Кулик

ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет» (г. Донецк)

Обеспечение развития экономики Донецкой Народной Республики во многом зависит от успешной деятельности хозяйствующих субъектов, функционирующих на ее территории. Для этого необходимо своевременное выявление, рациональное и целенаправленное использование имеющихся и потенциальных материальных, нематериальных, человеческих ресурсов, возможностей и скрытых резервов. Эффективное управление потенциалом предприятий позволит обеспечить конкурентоспособность и повысить прибыльность их производственно-хозяйственной деятельности. При этом тенденции активизации использования интеллектуального капитала в решении экономических проблем обуславливают существенный рост роли человека в процессе общественного производства и реализации потенциальных возможностей хозяйствующих субъектов. Таким образом, деятельность работников обуславливает наличие социального аспекта потенциала предприятия, пренебрежение которым негативно влияет на результирующие показатели деятельности и конкурентоспособность хозяйствующего субъекта. Исходя из этого, в современных условиях особенно актуальной становится необходимость поиска путей максимально эффективной реализации потенциала предприятий, учитывающих как экономический, так и социальный его аспекты в их взаимодействии.

Следует отметить, что существует тесная взаимосвязь между социально-экономическим потенциалом разных уровней управления. Так, уровень развития и использования ресурсов и возможностей предприятий характеризует социально-экономический потенциал территории, на которой они находятся. В свою очередь, социально-экономическое состояние региона определяет условия формирования и развития потенциала предприятий [1].

Вопросы, связанные с социально-экономическим потенциалом предприятий, исследуются российскими и украинскими учеными: Н.В. Чебановой, В.П. Залуцким, А.В. Белоконенко, Я.В. Лисун, С.Ю. Бугрим [1-4]. В то же время на сегодня недостаточно изучены и требуют дальнейших исследований некоторые аспекты, касающиеся данной сферы. Так, требует уточнения определение сущности социально-экономического потенциала предприятия, которое должно учитывать социальный и экономический аспекты его проявления. Кроме того, существует необходимость в уточняющей формализации составляющих социально-экономического потенциала предприятий, что позволит осуществить более точную оценку его уровня, а также разработать эффективные инструменты управления по каждому из выделенных компонентов.

Анализ авторских дефиниций социально-экономического потенциала предприятия [1-4] указывает на отсутствие единого подхода к определению исследуемого понятия и его недостаточную изученность, что затрудняет процесс его научного осмысления. В результате обобщения точек зрения исследователей относительно определения сущности социально-экономического потенциала, а также выявления его характерных особенностей авторами настоящей работы сформулировано уточняющее определение данного понятия. Так, социально-экономический потенциал предприятия – это совокупность явных, а также скрытых, реально или потенциально используемых в какой-либо момент времени социально-экономических ресурсов и возможностей, которая обеспечивает общую способность предприятия достигать определенных результатов деятельности в соответствии с его целями.

Имеющиеся расхождения в научных взглядах на составляющие социально-экономического потенциала предприятия [1, 3, 4] обуславливают потребность в дополнительном уточнении его структуры. В результате анализа работ исследователей выделены структурные элементы социально-экономического потенциала предприятия (рис. 1). Трудовой потенциал и потенциал социального партнерства характеризуют социальную составляющую потенциала предприятия. Экономическую составляющую раскрывают производственно-технологический, финансово-инвестиционный, маркетинговый потенциалы.



Рис. 1 – Составляющие социально-экономического потенциала предприятия

Следует подчеркнуть, что в современных условиях социальный аспект потенциала предприятий имеет определяющее значение в достижении конкурентоспособности и прибыльности предприятий [1, 5]. При этом наиболее сложным и многогранным компонентом социально-экономического потенциала предприятия является трудовой потенциал, поскольку его носителем является человек с определенным уровнем знаний, опыта, особенностями психологии, темперамента, индивидуальными ценностями и мотивацией. В то же время реализация всех остальных компонентов потенциала предприятия определяется деятельностью персонала на всех уровнях управления. Следовательно, мероприятия по развитию и эффективной реализации потенциала предприятия целе-

сообразно начинать с повышения эффективности использования трудового потенциала, и затем, основываясь на достигнутом уровне, планировать развитие остальных компонентов потенциала. Эта мысль подтверждается японскими учеными, которые акцентируют внимание на том, что обязательным условием успешной работы по повышению качества деятельности являются мероприятия по развитию персонала [5, 6]. В то же время экспериментальным путем было установлено, что качество трудовой деятельности на 90 % определяется воспитанием, сознательностью и целями человека, и лишь на 10 % - накопленными знаниями в течение трудовой жизни [7]. Таким образом, наибольшее влияние на эффективность работы персонала достигается путем развития потенциала социального партнерства и применения систем мотивации.

Исследования ученых и практиков [8, 9] показали, что развитие потенциала социального партнерства путем применения различных форм производственной демократии позволяет раскрыть трудовой потенциал работников и, следовательно, максимально эффективно реализовать потенциал предприятия. Участие трудового коллектива в управлении предприятием предусмотрено Рекомендациями Международной Организации Труда от 26 июня 1952 года № 94 «О сотрудничестве на уровне предприятия» и от 28 июня 1957 года № 129 «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии» [9]. Тем не менее, в Украине, Российской Федерации и Донецкой Народной Республике на сегодня в данной сфере существуют определенные барьеры [9]. В связи с этим для обеспечения реальной демократизации внутрипроизводственного управления и, следовательно, повышения эффективности деятельности предприятий необходимо внесение изменений в действующее законодательство. В то же время практика показывает, что в условиях несовершенного законодательства может успешно применяться система внутрипроизводственного хозрасчета [8, 9].

При данной системе структурные подразделения предприятия получают полномочия самостоятельно принимать решения относительно своей деятельности, в том числе планировать объемы работ, осуществлять взаимодействие с другими лицами и подразделениями, формировать бюджет, распоряжаться имуществом и полученной прибылью. Для успешного функционирования данной системы необходима разработка регламентирующих документов и нормативов. Помимо этого, требуется обучение персонала всех уровней методам работы в новых условиях. Эффективность внутрипроизводственного хозрасчета обеспечивается за счет максимального вовлечения работников в процесс производства, роста их материальной заинтересованности в результатах собственного труда и морального удовлетворения от участия в управлении предприятием.

Развитие потенциала социального партнерства и внедрение производственной демократии позволяет получить определенные положительные результаты как социального, так и экономического характера: достижение максимальной степени вовлечения работников в управление предприятием, повышение мотивации их труда, снижение сопротивления переменам, развитие системы коммуникаций на предприятии, рост производительности труда, повышение

конкурентоспособности и прибыльности. Достижение таких результатов существенно повышает уровень социально-трудового потенциала предприятий и обеспечивает предпосылки для дальнейшего успешного его развития, что, в свою очередь, положительно влияет на экономическое состояние республики. Эффективное управление социально-экономическим потенциалом должно быть основано на объективной информации, полученной в результате измерения и оценки его основных показателей, что будет являться предметом дальнейших исследований.

Бібліографічний список

1. 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.
2. Залуцький В.П. Сутність соціально-економічного розвитку машинобудівних підприємств: методи та принципи забезпечення / В.П. Залуцький // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.11. – С.163-169.
3. Лісун Я.В. Узгодження соціально-економічних інтересів підприємств на основі рефлексивного підходу / Я.В. Лісун // Вісник Хмельницького національного університету. – 2015. – № 4, Т.3. – С. 27-31.
4. Бугрім С.Ю. Складові соціально-економічного потенціалу підприємства / С.Ю. Бугрім // Економічний вісник Донбасу. – 2012. – № 1 (27). – С. 189-192.
5. Богиня, Д.П. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудових відносин: моногр. / Д.П. Богиня, Г.Т. Куліков, Л.С. Лісогор, Л.Г. Томіліна, І.В. Нестеренко. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2003. – 214 с.
6. Исикава К. Японские методы управления качеством / К. Исикава. – М.: Экономика, 1988. – 215 с.
7. Городничук Н.В. Управління якістю професійного розвитку персоналу промислового підприємства: дис. канд. екон. наук: 08.00.04: захищена 20.01.2016 / Городничук Наталя Володимирівна. – ДВНЗ «ДонНТУ». – Красноармійськ, 2016. – 253 с.
8. Губарев П. Идеология Новороссии: справедливость в экономике / П. Губарев // Новороссия – 2016. - № 73, 74. – С. 1-3.
9. Ключко В.Н. Участие работников в управлении предприятиями. Российский опыт и перспективы [Электронный ресурс] / В.Н. Ключко // Менеджмент в России и за рубежом. – 2007. – № 1. – Режим доступа: <http://www.mevriz.ru/articles/2007/1/4250.html>.