

й інституційне. Під особистим застосуванням мається на увазі застосування НЛП окремим топ-менеджером або групою менеджерів. В цьому випадку НЛП використовується індивідуально або стає частиною організаційної культури. Такий варіант використання дає достатньо швидкий і добре відчутний ефект. Найважливішим елементом в цьому випадку є навчання і «емоційне зараження».

Відповідно, запровадження НЛП як профільної технології вимагає серйозної роботи з системою цінностей і мотивації. У тих випадках, коли система цінностей в компанії відповідає технології, її необхідно впровадити.

Таким чином, для менеджера дуже важливо мати вплив на людей, з якими він має спілкуватися в процесі роботи. Як керівник, менеджер практикує різноманітні засоби психологічної дії на тих людей, які оточують його в процесі ділового спілкування. Ефективність керівника – це здатність його знайти спільну мову зі всіма своїми підлеглими. Менеджер має також спілкуватися з партнерами та клієнтами. Всі ці зв'язки мають давати найбільш відчутний ефект у практиці ділового спілкування. Для поліпшення його менеджер все частіше користується технікою НЛП, оскільки вона з'єднує в собі візуальні, кінестетичні, аудіальні та лінгвістичні види впливу на людину. Що має на меті досягнення бажаного результату не тільки на особистісному рівні, а буде корисним і для організації в цілому.

**Список літератури:** 1. *Любимов А.Ю.* Мастерство коммуникации. – М.: Издательство «КСП+», 1999. 2. *Горин С.А.* Техники россъпью. – М.,: Издательство «КСП+», 2001. 3. *Алдер Х.* НЛП: современные психотехнологии: перевод с английского *А.Говорунова* – СПб: Издательство «Питер», 2000.

Подано до редакції 20.04.2011

## УДК 628.68

**С.П. МОСТОВИЙ**, к.ф.-м. наук, НТУ «ХП», Харків  
**Е.П. ЧЕКАЛІНА**, к.е.н., доц. НТУ «ХП», Харків  
**Н.Г. СІКЕТІНА**, асистент НТУ «ХП», Харків  
**І.І. ЄМЧЕНКО**, магістр НТУ «ХП», Харків

### **ФОРМУВАННЯ РІВНЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

В статті розглядаються питання соціально-економічного розвитку підприємства.

In the article are considered a questions of social-economical development of enterprize.

**Ключові слова:** соціально-економічний розвиток підприємства, метод збалансованих оціночних звітів, соціально - кваліфікаційна структура персоналу, мотивація працівників підприємства.

**Вступ.** Становлення та розвиток національної економіки визначає об'єктивну необхідність набуття більш глибоких знань та вмінь практичного використання закономірностей трансформаційних перетворень. Акцентом сучасного етапу управління

економікою є активізація процесів розвитку на промислових підприємствах України. Однак, майже повна відсутність комплексних наукових розробок, спрямованих на вирішення проблем управління розвитком, не дозволяє здійснювати ефективне управління соціально-економічним розвитком на базі накопиченого досвіду, сучасного стану і стратегічних цілей діяльності суб'єктів господарювання.

**Постановка завдання.** Теоретичною основою наукових досліджень проблематики розвитку підприємств стали роботи Л. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. Макгрегора, Л. Лайкерта, К. Аджириса, У. Бенніса, Р. Бекхарда, Г. Лінніта, В. Френча, С. Белла, Т. Камінге, Х. Уорлея, М. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедуорі, Т. Норберта. Незважаючи на значний інтерес до окресленої проблематики з боку науковців та фахівців, система ефективного управління соціально-економічним розвитком підприємств чітко не окреслена. Крім того, відсутня загально визнана точка зору щодо основних індикаторів соціального та економічного розвитку промислових підприємств, методології його діагностики та вибору ефективного інструментарію управління діяльністю господарюючих суб'єктів для забезпечення активізації їх соціально-економічного розвитку.

Існуючі сьогодні методики оцінки ефективності розвитку підприємств промисловості не орієнтовані на процес управління цим складним полісистемним явищем, а виступають лише інструментом одномоментної фіксації досягнутого рівня ефективності.

**Методологія.** Визначення рівня соціально-економічного розвитку являється складним завданням, так як процес визначення соціальних та економічних факторів впливу на діяльність підприємства потребує певних ресурсів, часу і, взагалі, для кожного підприємства він різний, в залежності від цілей. Більш доцільним, слід приймати розрахунок окремо рівня соціального та окремо економічного розвитку, а після цього робити необхідні висновки.

Методикою аналізу та оцінки процесів економічного розвитку можна вважати метод збалансованих оціночних звітів (Balanced Scorecard чи BSC), розроблений у середині 90-х років Р. Капланом та Д. Нортонем [1]. Ця методика призначена для аналізу ефективності функціонування підприємств протягом тривалих проміжків часу та використовує високорівневі економічні співвідношення у поєднанні з традиційними фінансовими показниками, що дозволяє більш точно прогнозувати довгостроковий успіх підприємства. Аналітичні коефіцієнти в рамках методики носять назву оціночних індикаторів та, на думку авторів, сприяють управлінню вартістю бізнесу.

Методика BSC визначає чотири перспективи підприємства, які дозволяють більш точно визначити, наскільки ближче підійшла компанія до досягнення своїх цільових орієнтирів:

- 1) маркетингова (споживча) перспектива (як споживачі оцінюють діяльність підприємства);
- 2) внутрішня перспектива (які бізнес-процеси можуть забезпечити підприємству конкурентні переваги);
- 3) фінансова перспектива (як оцінюють бізнес власники);

4) перспектива розвитку (навчальна) (яким чином досягти подальшого успіху).

Крім того, методика дозволяє оцінювати такі параметри розвитку підприємства, що безпосередньо не пов'язані з його фінансовими результатами, наприклад, рівень професіоналізму співробітників чи гудвіл компанії в очах споживачів [2].

Рівень соціального розвитку можна охарактеризувати за допомогою наступних показників:

- 1) аналіз соціально-кваліфікаційної структури персоналу;
- 2) аналіз системимотивації;
- 3) аналіз умов праці та охорони здоров'я працівників;
- 4) аналіз соціально-культурних і житлово-побутових умов працюючих.

Соціально - кваліфікаційна структура характеризується часткою різних категорій працівників та кваліфікаційних груп. Зрушення в соціальній структурі є переважно результатом науково-технічного прогресу, який підвищує вимоги до рівня професійної і загальноосвітньої підготовки. Показники соціально-кваліфікаційної структури повинні також відображати організацію перекваліфікації та працевлаштування вивільнених працівників.

Система мотивації повинна бути справедливою та включати в себе не тільки матеріальне, а й моральне заохочення.

До основних показників соціального розвитку підприємства можна віднести:

- 1) показники праці й охорони здоров'я;
- 2) показники культурних і соціально-побутових умов;
- 3) показники соціальної стабільності;
- 4) показники культурно-масових заходів.

**Результати дослідження.** Проаналізувавши вище наведені показники можна зробити висновок про рівень соціально-економічного розвитку організації. Незважаючи на те, що процес визначення рівня соціально-економічного розвитку передбачає оцінку економічного розвитку окремо від соціального, їх взаємозв'язок є очевидним – для ефективного економічного розвитку підприємству потрібен персонал, а персоналу в свою чергу необхідно мати соціальну допомогу від підприємства. Тому керівництву підприємства необхідно обирати такі шляхи розвитку, які впливають не тільки на економічний, а й на соціальний розвиток.

**Висновок.** Пропоновані рекомендації дозволяють оцінювати економічний розвиток підприємства у взаємозв'язку з його соціальним розвитком, тобто враховувати у стратегічній діяльності такий фактор підвищення економічної ефективності, як соціально-економічний розвиток.

**Список літератури:** 1. *Ольве Н., Рой Ж., Веттер М.* Оценка эффективности деятельности компании. Практик. руководство по использованию сбалансированной системы показателей: Пер. с англ. [Текст] / *Ольве Н., Рой Ж., Веттер М.* - М.: Издательский дом "Вильямс", 2004. - 304 с. 2. *Веклич О.* Формування економічного механізму сталого розвитку України (Теоретико-конституційні засади) [Текст] / *О. Веклич* // Вісн. Нац. банку України. - 2000. - №: 2. - С.3-16.

Подано до редакції 20.04.2011