

УДК 519.2

*Т.О. КОБЕЛЕВА, Т.І. КРАВЦОВА***ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ
ОРГАНІЗАЦІЇ**

У статті визначено підходи теоретиків і практиків до поняття сутності «соціально-економічний розвиток» підприємства. Здійснено огляд та аналіз наукової літератури з питань соціально-економічного розвитку підприємства. Проаналізовано поняття "соціально-економічного розвитку". Сформульовано визначення терміну "соціально-економічний розвиток підприємства". Досліджено зовнішні і внутрішні фактори, що впливають на формування та регулювання соціально-економічного розвитку підприємства, систематизовано цілі, закономірності й принципи управління соціально-економічним розвитком. Розглянуто етапи процесу управління соціально-економічним розвитком підприємств.

Ключові слова: соціальний розвиток, економічний розвиток, соціально-економічний розвиток підприємства, фактори, цілі, закономірності, принципи управління соціально-економічним розвитком, процес управління соціально-економічним розвитком.

В статье определены подходы теоретиков и практиков к понятию сущности «социально-экономическое развитие» предприятия. Осуществлен обзор и анализ научной литературы по вопросам социально-экономического развития предприятия. Проанализированы понятия "социально-экономического развития". Сформулировано определение термина "социально-экономическое развитие предприятия". Исследованы внешние и внутренние факторы, влияющие на формирование и регулирование социально-экономического развития предприятия, систематизированы цели, закономерности и принципы управления социально-экономическим развитием. Рассмотрены этапы процесса управления социально-экономическим развитием предприятий.

Ключевые слова: социальное развитие, экономическое развитие, социально-экономическое развитие предприятия, факторы, цели, закономерности, принципы управления социально-экономическим развитием, процесс управления социально-экономическим развитием.

The article defines the approaches of theorists and practitioners to the concept of the essence of "socio-economic development" of the enterprise. The review and analysis of scientific literature on issues of socio-economic development of the enterprise was carried out. The concept of "socio-economic development" is analyzed. The definition of the term "socio-economic development of the enterprise" is formulated. The external and internal factors influencing the formation and regulation of socio-economic development of the enterprise are investigated, the goals, laws and principles of social and economic development management are systematized. The stages of the process of management of social and economic development of enterprises are considered.

Keywords: social development, economic development, socio-economic development of the enterprise, factors, goals, regularities, principles of social and economic development management, process of social and economic development management.

Вступ. Розвиток є важливою передумовою ефективності функціонування вітчизняних підприємств, суттєвою перевагою у конкурентній боротьбі і запорукою успіху, а ринкове середовище його функціонування є відображенням стану та динаміки економічних та соціальних процесів на підприємстві і держави в цілому. Реалії української економіки пріоритетним чинником ефективного господарювання визначають взаємодію господарюючого суб'єкта з його соціальним середовищем. Віддається перевага гуманістичному підходу в управлінні, зростає роль соціальної корисності підприємств, що створюють перспективи розвитку окремим фірмам, галузям та суспільству в цілому. Розвиток відображає кореляційну залежність між рівнем економічного розвитку і вирішенням соціальних проблем країни та її господарюючих суб'єктів. Під даним терміном розуміють процес трансформації відносин між економічними суб'єктами та соціальними групами населення. Соціально-економічний розвиток підприємства – складний суперечливий процес, у якому взаємодіють позитивні і негативні фактори, а періоди прогресу змінюються періодами регресу. Політичні і військові потрясіння, соціальні конфлікти, екологічні катастрофи можуть призупинити розвиток економіки будь-якого підприємства, відкинути його на кілька

десятиліть назад, а іноді й привести до остаточної загибелі.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями. Сучасна економічна система докорінно змінює становище людини у суспільстві, підносить її роль і значення. Людина зі своїми знаннями, відношенням до оточуючого світу змінює систему до якісно нового стану – вносячи соціальні корективи. Нові системи у всьому стають більш соціальними, заснованими на загальнолюдських цінностях, та створюють всі умови для всебічного розвитку людини. В результаті на мікроекономічному рівні відбувається зміна ролі факторів виробничого процесу. На перший план виступає робоча сила людини не в фізичному, а в інтелектуальному капіталі, що втілюється у процесі виробництва, в засобах та предметах виробництва, які потребують підготовленості та високого рівня людського капіталу. Основоположними стають інтелектуальний, людський та соціальний капіталі. Тому підприємство неодмінно має дбати про соціальну складову свого розвитку. А тому актуальним постає питання розгляду соціально-економічного розвитку підприємства як важливої умови сучасного конкурентоспроможного ведення бізнесу.

Метою статті є визначити сутність та виділити основні елементи управління соціально-економічним розвитком підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

З'ясуванню природи соціально-економічного розвитку підприємств присвятили свої праці такі вчені, як: Антошкіна Л.І., Бакуменко В.Д., Балашова Р.І., Барабанник Л.Б., Бичков О.О., Бондар І.К., Вознюк О.В., Ворожейкін І.С., Лепьохін О.В., Лепьохіна І.О., Олейнікова Л.Г., Стеченко Д.М., Ушенко І.В., Череп А.В., Чупир О.М. та ін.

Але незважаючи на значний науковий доробок вчених, питання соціально-економічного розвитку підприємства залишаються недостатньо вивченими, що робить актуальним подальше вивчення даної проблематики.

Викладення основного матеріалу.

Антошкіна Л.І., Бондар І.К., Стеченко Д.М., Ушенко І.В. під соціально-економічним розвитком вбачають характеристику динамічного стану підприємства, обумовленого цілями його функціонування і розвитку, який визначає «систему координат», в якому воно здійснює свою життєдіяльність [2, с. 167–168].

Череп А.В., Лепьохін О.В., Лепьохіна І.О., Олейнікова Л.Г. трактують соціально-економічний розвиток як здатність робітників підприємства пізнавати й створювати можливості, інтегруючи в просторі та часі процеси трансформації всіх видів ресурсів для виробництва матеріальних благ та послуг, єдність можливостей та процеси їх реалізації [5, с. 25].

Бичков О.О. наголошує на тому, що соціально-економічний розвиток – це здатність системи підтримувати певні темпи руху та утримувати рівновагу при зовнішніх збуреннях [6, с. 75].

Ворожейкін І.С. соціально-економічний розвиток суспільства трактує як сукупність усіх наявних у його межах ресурсів – матеріальних і духовних, природних і трудових; як уже залучених в процеси суспільного виробництва і соціального розвитку, так і тих ресурсів, які можуть бути реалізовані та використані для зміцнення соціально-політичної стабільності, підвищення рівня якості життя населення, зростання ефективності галузей народного господарства [7, с. 45].

Кожне з цих визначень підкреслює те, що соціально-економічний розвиток підприємства є доволі складним процесом, який передбачає: фінансову стабільність, збільшення обсягів виробництва та збуту, зростання економічної ефективності використання ресурсів підприємства, комфортні та безпечні умови праці персоналу та його соціальна захищеність.

Отже, дослідження існуючих точок зору вчених-економістів щодо визначення соціально-економічного розвитку різних систем дозволило сформулювати наступне визначення сутності поняття «соціально-економічний розвиток підприємства». Соціально-економічний розвиток підприємства – це необоротна, спрямована, закономірна та позитивна зміна економічного стану та соціальної

інфраструктури господарюючого суб'єкта, в результаті якої він переходить до принципово нового якісного стану.

Соціально-економічний розвиток не має меж і повинен розглядатись як довгостроковий та нескінчений процес. Однак, він потребує створення механізмів впливу на колективи працівників для управління динамікою якісного розвитку. Від цього залежать не лише позитивні зрушення у виробничій та господарській сферах діяльності підприємства, але і можливості швидкої їх адаптації. Високий рівень соціального розвитку підприємства можливий лише тоді, коли існуючі соціальні відносини співпадають з інтересами, потребами людини, що в свою чергу залежить від ефективної системи управління організацією.

Основу такої системи будуть складати ті елементи, що на сьогодні є рушійними силами розвитку для підприємства, а саме: стійкий, інноваційний, організаційний, соціальний, економічний та технічний розвитку. Кожна із цих складових елементів характеризує окремий напрям, без якого неможливе якісне та кількісне удосконалення підприємства як соціально-економічної системи в сучасних умовах. Зважаючи на трансформації у розумінні ефективної підприємницької діяльності, керівництво повинно розглядати соціально-економічний розвиток підприємства як стратегічний процес досягнення конкурентоспроможності. В результаті, це допоможе швидше пристосовуватись до сучасних змін зовнішнього середовища, зумовлених глобалізацією економічно-політичних та соціально-політичних процесів, індивідуалізацією суспільства в цілому і особистості зокрема, підвищенням значимості особистості та її прав, стрімкою науково-технічною революцією та новим культурним витком суспільного розвитку.

Особливо важливо, щоб управління розвитком підприємства охоплювало такі етапи: оцінювання конкурентного статусу підприємства; вибір напрямів соціально-економічного розвитку; планування розвитку і регулювання соціально-економічного розвитку [8, с. 133].

Концепція соціально-економічного розвитку суспільства і окремого підприємства повинна включати дві основні складові – економічну та соціальну. Економічна складова концепції розвитку заснована на теорії максимального потоку сукупного доходу, який може бути здійснений за умови збереження сукупного капіталу через використання обмежених ресурсів та використання природно-, енерго-, матеріалозберігаючих технологій, включаючи видобуток і переробку сировини, створення екологічно чистої продукції, мінімізацію, переробку та знешкодження відходів. До характерних ознак економічного розвитку підприємств можна віднести: фінансову стабільність, збільшення обсягів виробництва та збуту, зростання економічної ефективності використання ресурсів підприємства, наявність комфортних та безпечних умов праці персоналу та його соціальну захищеність.

Соціальна складова концепції розвитку орієнтована на людину і спрямована на збереження стабільності соціально-психологічної підсистеми, тобто трудового колективу і культурної підсистеми суспільства. У рамках концепції людського розвитку людина є не об'єктом, а суб'єктом розвитку. Основна увага приділяється збереженню здібностей до самовідновлення і динамічної адаптації таких систем до змін, а не збереження їх у деякому «ідеальному» статичному стані. Важливі також і механізми взаємодії цих складових концепції соціально-економічного розвитку підприємства [2, с. 136].

Економічна і соціальна складові, взаємодіючи одна з одною, породжують такі нові завдання, як реалізація довгострокового економічного зростання підприємства та працівників, підвищення їхнього добробуту. Проте у разі надання першочергових пріоритетів змінам у технічній та економічній складових підприємство, як соціально-економічна система, гальмує свій соціальний розвиток, тим самим нагромаджуючи процеси саморуйнування в соціальному середовищі. Однією з проблем розвитку є наявність протиріч між економічними інтересами підприємства на ринку та інтересами соціального розвитку працівників. До таких проблем можна віднести потребу в витратах для забезпечення соціального розвитку персоналу і підприємства в цілому. Головною метою вдосконалення соціального управління колективом є підвищення соціального ефекту та рівня соціальної ефективності функціонування підприємства. Ефективність соціального розвитку – характеристика соціального середовища підприємства, що виражає відповідність між впливом на персонал результатів соціальних заходів, у тому числі впровадження нових соціальних технологій, і витратами матеріально-фінансових й інших ресурсів на їхнє здійснення. Соціальна ефективність, її визначення й оцінка ґрунтуються на якісних показниках і визнанні пріоритетності соціальних цілей: чим більшою мірою той або інший захід сприяв рішення конкретних соціальних проблем, тим він є більш соціально ефективним. Від якості трудових ресурсів залежить ефективність використання матеріальних ресурсів підприємства. В свою чергу, соціальний розвиток підприємства передбачає забезпечення оплати, охорони, нормування праці, умови праці, соціальний захист і страхування робітників, а також підготовку та перепідготовку управлінського і виробничого персоналу. На думку науковців, економічна та соціальна складові підприємства тісно пов'язані між собою, і тому важелі їх розвитку мають бути узгодженими і систематизованими [9, с. 136].

Першоосновою і джерелом соціально-економічного розвитку підприємства слід вважати різноманітні зміни внутрішньо-системного характеру та зміни, що виступають результатом взаємодії соціально-економічної системи з факторами оточуючого зовнішнього середовища. Ключовим моментом у даному процесі слід вважати протиріччя між обмеженими економічними ресурсами та необмеженістю економічних потреб людини. На

ефективність соціального розвитку промислових підприємств впливає ряд факторів, які поділяються на зовнішні і внутрішні. До першої групи належать: рівень і ефективність соціального захисту населення з боку держави, рівень державної підтримки розвитку соціальної інфраструктури підприємств, доступність кредитних ресурсів, рівень податкового тиску. Серед факторів другої групи є механізми формування і використання фонду соціального розвитку, застосовувана система оплати праці і матеріального стимулювання на підприємстві, ефективність економічного потенціалу підприємства, забезпеченість підприємства об'єктами соціальної інфраструктури, підвищення кваліфікації кадрів, управління соціальним розвитком на підприємстві [7, с. 156].

Соціальна складова розвитку підприємства регулюється програмами та методами підвищення якості трудового життя персоналу: режим роботи; організація та безпечні умови праці; справедлива заробітна плата; забезпечення житлом; охорона здоров'я; оздоровлення та відпочинок; надання соціальних послуг; доступ до культурних цінностей; виробнича демократія і організація самоуправління [10, с. 7].

При управлінні соціальним розвитком підприємства керівництву потрібно сформулювати специфічні цілі, визначити закономірності та принципи управління. До основних цілей управління соціальним розвитком підприємства доцільно віднести: створення умов, що гарантують права і свободи працівників; забезпечення зростання культурного і освітнього рівня працівників; створення безпечних умов праці і відпочинку персоналу; розвиток трудової, соціально-політичної, громадської і творчої активності працівників; соціальне нормування і регулювання працівників у колективі через формування колективних договорів і угод; залучення персоналу до інновацій і нововведень. До закономірностей управління соціальним розвитком підприємства варто віднести наступні: пріоритет керівництва на виконання наступних цілей; спеціалізація і кооперація праці за професійною спрямованістю; інтеграція роботи підрозділів і працівників на підприємстві; зростання інтелектуальності праці працівників. Основними принципами управління соціальним розвитком повинні бути такі: системність, наукова обґрунтованість, демократизм, ефективність, конкуренція, мотивація, соціальна орієнтація управління, соціальна стабільність та соціальна відповідальність. Тому сучасними закономірностями управління соціальним розвитком підприємства повинні бути пріоритети соціальних цілей та зростання інтелектуалізації праці, а найважливішими принципами стають соціальне партнерство, соціальна відповідальність для досягнення стабільності колективу. А у періоди економічних і політичних криз, спаду обсягів виробництва і зменшення валового внутрішнього продукту управління соціальним розвитком має бути спрямоване на гарантування мінімального соціального забезпечення

населення та персоналу підприємства. Отже, рівень соціального розвитку колективів промислових підприємств у широкому значенні виражається сукупністю умов і відносин, що визначають життя, працю, побут та інтелектуально-культурний розвиток працівників даного підприємства, характеризує досягнутий у колективі на певний проміжок часу рівень задоволення різних потреб людей (не тільки фізичних, а й соціальних, інтелектуальних, духовних), а також визначає й оцінює реальні економічні джерела та соціально-правові гарантії забезпечення життєдіяльності й подальшого розвитку промислового колективу підприємства. Соціальні аспекти стимулювання персоналу підприємства спрямовані на зниження плинності персоналу, стимулювання працівників до ефективної і якісної праці, зниження профспілкової активності, запобігання стресам і конфліктам, залучення і закріплення на підприємстві кваліфікованих працівників. Процес управління соціально-економічним розвитком підприємства охоплює чотири етапи: оцінювання конкурентного статусу підприємства і потенціалу соціально-економічного розвитку підприємства; вибір напрямів соціально-економічного розвитку; планування соціально-економічного розвитку; регулювання соціально-економічного розвитку підприємства. Вибір напрямів соціально-економічного розвитку підприємства може стосуватися розроблення стратегічних напрямів розвитку основних видів діяльності підприємства, бізнес-процесів (технічна, технологічна диверсифікація), продукції (спеціалізація, товарна диверсифікація), споживачів (диверсифікація ринків збуту), персоналу (розвиток людського капіталу). На особливу увагу заслуговує вибір (зміна) виду діяльності, оскільки диверсифікація видів діяльності, як правило, супроводжується синергетичним ефектом. Необхідно визначити пріоритетні напрями, на які необхідно звернути пильну увагу, і фінансову підтримку керівництву.

Висновки.

Соціально-економічна система являє собою єдине ціле, у якому тісно пов'язані усі елементи – при зміні будь-яких частин відбувається переорієнтація чи адаптація інших. У сучасному середовищі функціонування підприємства повинні постійно пристосовуватись до змін, що стає запорукою конкурентоспроможності на ринку, довгострокового та стабільного ведення бізнесу, підвищення іміджу. Саме високоефективне управління соціально-економічним розвитком є на сьогодні найголовнішим напрямом удосконалення підприємства. Воно забезпечує поєднання конкурентоспроможного ведення бізнесу із ефективним, раціональним та сучасним використанням трудового потенціалу підприємства, що проявляється у розвитку інтелектуального, людського та соціального капіталів. Підприємство являє собою соціальну систему, складність функціонування якої проявляється у різносторонньому відображенні інтересів людини. Суперечливість проявляється у тому, що в усіх елементах функціонування

підприємства відображаються як потреби, так і результати соціальної політики. Нехтування соціальною складовою для підприємства є фатальним. Перспективою подальших досліджень є визначення ролі людського, соціального та інтелектуального капіталів як невід'ємних атрибутів соціально-економічного розвитку підприємства.

Список літератури

1. Перерва П. Г. Банкротство, санація та реструктуризація підприємства як економічні категорії антикризового управління / П. Г. Перерва, Т. О. Кобелева, В. Л. Тovaжнiянський // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес та ефективність виробництва. – Харків : НТУ "ХПІ". – 2015. – № 59 (1168). – С. 148-152.
2. Управління соціально-економічним розвитком: держава, регіон, підприємство : [монографія] / Л.І. Антошкіна, І.К. Бондар, Д.М. Стеченко, І.В. Ушенко [та ін.] ; наук. ред. Н.В. Ушенко ; Бердян. ун-т менедж. і бізнесу. – Донецьк : Юго-Восток, 2010. – 292 с.
3. Экономика и управление инновационной деятельностью: учебник / Под ред. проф. Перервы П.Г., проф. Вороновского Г.К., проф. Меховича С.А., проф. Погорелова Н.И. – Харьков: НТУ «ХПИ», 2009. – 1203 с.
4. Перерва П. Г. Підвищення конкурентоспроможності машинобудівних підприємств на засадах синергетичного бенчмаркінгу / П. Г. Перерва, Т. О. Кобелева, Н. П. Ткачова // Вісник Нац. ун-ту «Львівська політехніка» : зб. наук. пр. Сер. : Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – Львів : Львівська політехніка, 2015. – № 819. – С. 167-174
5. Економічний механізм регулювання розвитку промислового виробництва : [монографія] / А.В. Череп, О.В. Лепьохін, І.О. Лепьохіна, Л.Г. Олейнікова. – Запоріжжя : КПУ, 2011. – 352 с.
6. Бичков О.О. Соціально-економічні регулятори розвитку підприємства / О.О. Бичков // Економіка та держава. – 2011. – № 9. – С. 73-77.
7. Ворожейкин И.Е. Управление социальным развитием организации: [учебник] / И.Е. Ворожейкин. – М.: ИНФРА – М., 2011. – 176 с.
8. Фецуур Р.В., Тимоцюк М.Р. Управління соціально-економічним розвитком машинобудівних підприємств // Нац. Ун-т "Львівська політехніка", Ун-т банківської справи НБУ. № 657 (2010). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/687/1/20.pdf>
9. Чупир О.М. Економічні аспекти управління соціальним розвитком колективу підприємства : [монографія] / О.М. Чупир. – Х. : Тимченко А.М., 2010. – 201 с.
10. Барабанник Л.Б. Концепція корпоративної соціальної відповідальності бізнесу та її становлення в Україні / Л.Б. Барабанник, О.В. Вознюк // Вісник Дніпропетровської державної академії. Серія «Економічні науки». – 2010. – № 1. – С. 5-11.
11. Старостіна А.О. Маркетинг: підруч. / А.О. Старостіна, Н.П. Гончарова та ін.; за заг. ред. Старостіної А.О. – К.: Знання, 2009. – 1070 с.
12. Перерва П. Г. Формування кон'юнктури ринку електротехнічної продукції / П. Г. Перерва, Т. О. Кобелева, Н. П. Ткачова // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Проблеми економіки та управління. – 2015. – № 815. – С. 118-125.

References (transliterated)

1. Pererva P. H. *Bankrot-stvo, sanatsiya ta restrukturyzatsiya pidpryyemstva yak ekonomichni katehoriyi antykrizovoho upravlinnya* / P. H. Pererva, T. O. Kobelyeva, V. L. Tovazhnyanskyu // *Visnyk Nats. tekhn. un-tu "KhPI"* : zb. nauk. pr. Temat. vyp. : *Tekhnichnyu prohres ta efektyvnist' vyrobnystva*. – Kharkiv : NTU "KhPI". – 2015. – No 59 (1168). – P. 148-152.
2. *Upravlinnya sotsial'no-ekonomichnym rozvytkom: derzhava, rehion, pidpryyemstvo* : [monohrafiya] / L.I. Antoshkina, I.K. Bondar, D.M. Stechenko, I.V. Ushenko [ta in.] ; nauk. red. N.V. Ushenko ; Berdyan. un-t menedzh. i biznesu. – Donets'k : Yuho-Vostok, 2010. – 292 p.

3. Экономика у управленні інноваційної діяльності: учебник / Под ред. проф. Перерва Р.Н., проф. Вороньсково Н.К., проф. Меховича С.А., проф. Похорелова Н.У. – Харків: НТУ «ХПІ», 2009. – 1203 с.

4. Pererva P. H. *Pidvyshchennya konkurentospromozhnosti mashynobudivnykh pidpryemstv na zasadakh synerhetychnoho benchmarkinhu* / P. H. Pererva, T. O. Kobelyeva, N. P. Tkachova // Visnyk Nats. un-tu «L'viv'ska politekhnika»: zb. nauk. pr. Ser.: Menedzhment ta pidpryemnytstvo v Ukraini: etapy stanovlennya i problemy rozvytku. – L'viv: L'viv'ska politekhnika, 2015. – No 819. – P. 167–174

5. Ekonomichnyy mekhanizm rehulyuvannya rozvytku promyslovoho vyrobnytstva: [monohrafiya] / A.V. Cherep, O.V. Lep'okhin, I.O. Lep'okhina, L.H. Oleynikova. – Zaporizhzhya: KPU, 2011. – 352 p.

6. Bychkov O.O. *Sotsial'no-ekonomichni rehulyatory rozvytku pidpryemstva* / O.O. Bychkov // Ekonomika ta derzhava. – 2011. – No 9. – P. 73–77.

7. Vorozheykyn Y.E. *Upravlenye sotsyal'nyim razvytyem orhanyzatsyy: [uchebnyk]* / Y.E. Vorozheykyn. – Moscow: YNFRA – M, 2011. – 176 p.

8. Feshchur R.V., Tymoshchuk M.R. *Upravlinnya sotsial'no-ekonomichnym rozvytkom mashynobudivnykh pidpryemstv* // Nats. Un-t

"L'viv'ska politekhnika", Un-t bankiv'skoyi spravy NBU. No 657 (2010). – [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/687/1/20.pdf>

9. Chupyr O.M. *Ekonomichni aspekty upravlinnya sotsial'nyim rozvytkom kolektyvu pidpryemstva: [monohrafiya]* / O.M. Chupyr. – Kharkov.: Tymchenko A.M., 2010. – 201 p.

10. Barabannik L.B. *Kontseptsiya korporatyvnoyi sotsial'noyi vidpovidal'nosti biznesu ta yiyi stanovlennya v Ukraini* / L.B. Barabannik, O.V. Voznyuk // Visnyk Dnipropetrovs'koyi derzhavnoyi akademiyi. Seriya «Ekonomichni nauky». – 2010. – No 1. – P. 5–11.

11. Starostina A.O. *Marketynh: pidruch.* / A.O. Starostina, N.P. Honcharova ta in.; za zah. red. Starostynoyi A.O. – K.: Znannya, 2009. – 1070 p.

12. Pererva P. H. *Formuvannya kon'yunktury rynku elektrotekhnichnoyi produktsiyi* / P. H. Pererva, T. O. Kobelyeva, N. P. Tkachova // Visnyk Natsional'nogo universytetu «L'viv'ska politekhnika». Problemy ekonomiky ta upravlinnya. – 2015. – No 815. – P. 118–125.

Надійшло (received) 12.10.2017

Бібліографічні описи / Библиографические описания / Bibliographic descriptions

Теоретичні аспекти управління соціально-економічним розвитком організації / Т.О. Кобелева, Т.І. Кравцова // Вісник НТУ «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки). – Х.: НТУ „ХПІ”. – 2017. – № 46(1267). – С. 73-77. Бібліогр. 12 назв. – ISSN 2519-4461.

Теоретические аспекты управления социально-экономическим развитием организации / Т. А. Кобелева, Т.И. Кравцова // Вестник НТУ «Харьковский политехнический институт» (экономические науки). – Х.: НТУ „ХПИ”. – 2017. – № 46(1267). – С. 73-77. Библиогр.: 12 названий. – ISSN 2519-4461.

Theoretical aspects of management of social and economic development of the organization / T. Kobielieva, T. Kravtsova // Bulletin of NTU "Kharkiv Polytechnic Institute" (economic sciences). – Kharkiv.: NTU "KhPI". – 2017. – № 46(1267). – P. 73-77. Bibliogr.: 12 names. – ISSN 2519-4461.

Відомості про авторів / Сведения об авторах / About the Authors

Кобелева Тетяна Олександрівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри організації виробництва і управління персоналом Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». (097) 468-56-45, e-mail tanja.kobeleva@gmail.com

Кобелева Татьяна Александровна – кандидат економічних наук, доцент кафедри організації виробництва і управління персоналом Національного технічного університету «Харьковский политехнический институт». (097) 468-56-45, e-mail tanja.kobeleva@gmail.com

Kobielieva Tetiana - Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Production Management and Personnel Management National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute». (097) 468-56-45, e-mail tanja.kobeleva@gmail.com

Кравцова Тетяна Ігорівна – магістр, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут». (093) 121-69-05, e-mail kravtsova.vt@gmail.com

Кравцова Татьяна Игоревна – магістр, Національний технічний університет «Харьковский политехнический институт». (093) 121-69-05, e-mail kravtsova.vt@gmail.com

Kravtsova Tetiana - National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute», master. (093) 121-69-05, e-mail kravtsova.vt@gmail.com