

ПРО ОСНОВНІ ВИДИ ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ТА СУПЕРЕЧНОСТІ ЇХ РОЗВИТКУ

Людство вступило в якісно новий етап взаємодії з навколишнім природним середовищем. Основним напрямком діяльності нинішнього та майбутніх поколінь стає пошук засобів гармонізації та раціоналізації відносин людини і природи, які у значній мірі залежатимуть від економічного, екологічного та соціального потенціалу. Ми звикли до тези «чим більше - тим краще». Більше товарів, більше ринків, більше ресурсів, більше вигоди. Однак далеко не завжди замислюємося над дією законів:

- про падіння природно-ресурсного потенціалу;
- про обмеженість природних ресурсів;
- про зниження енергетичної ефективності природокористування.

А з цими реаліями треба рахуватися, адже процес створення матеріальних благ супроводжується не тільки економічними витратами та їх результатами, але й екологічними і соціальними наслідками й суперечностями. Це пов'язано із тісною взаємодією і взаємовпливом економічного, екологічного та соціального потенціалу.

В економічній літературі потенціал підприємства здебільшого розглядають як сукупність наявних та можливих ресурсів, які можуть бути мобілізовані для досягнення окреслених цілей. При цьому науковці надають перевагу дослідженню саме економічного потенціалу, під яким розуміють сукупність наявних та таких, що можуть бути мобілізовані, елементів цілісної економічної системи, які використовуються і можуть бути використані для економічного зростання. У наукових працях [1 – 3] автори розглядають екологічний та соціальний потенціал, як складові економічного потенціалу підприємства поряд з природо-ресурсним, матеріально-технічним, науково-технічним, фінансовим, інтелектуальним, трудовим та іншими.

На наш погляд, враховуючи реалії сьогодення, необхідна зміна всієї парадигми розвитку – від ідеології «економічного зростання» до ідеології «розумної достатності». Така зміна має забезпечити гармонізацію та поєднання соціальних, екологічних і економічних цілей як рівнозначних складових в єдиній соціо-еколого-економічній системі. Важливо досліджувати кожен з цих видів потенціалу в динаміці, через призму суперечностей як джерела розвитку та прогресу на макро-, мезо- та мікрорівнях. Якби не були за своїм змістом суперечності, їх вивчення дає змогу знайти способи їх усунення, зняти перешкоди та створити умови для прогресу. На рівні окремих підприємств дана система розглядається науковцями недостатньо, не досліджуються суперечності між її складовими, що стримує вирішення зокрема проблеми екологізації.

На думку автора екологічний потенціал підприємства – «це сукупність техніко-технологічних, фінансових, інтелектуальних, споживчих ресурсів, а також механізмів

та інструментів їх реалізації, які використовуються в процесі екологізації діяльності підприємства з метою мінімізації шкідливого впливу виробництва та його продукції на навколишнє середовище» [4, 200]. Виходячи з цього визначення можна виокремити, насамперед, суперечність між потребою у формуванні сукупності перерахованих ресурсів і можливістю підприємства отримати відповідну вигоду. Передумовою для розв'язання даної суперечності є раціональне використання створеного екологічного потенціалу, його реалізація в оптимальному варіанті. При дослідженні екологічного потенціалу доцільно акцентувати увагу і на такі суперечності:

- між необхідністю збереження навколишнього середовища для майбутнього та наростаючими виробничими потребами;
- між потребою інвестицій у виробничу сферу підприємства й їх недостатністю для вирішення екологічних завдань;
- між потребою випуску екологічно безпечної продукції та рівнем ціни її реалізації;
- між необхідністю забезпечення належного екологобезпечного стану на робочих місцях і потребою коштів для реалізації інших соціальних проектів.

Остання суперечність показує взаємозв'язок екологічного, економічного та соціального потенціалу. Здебільшого автори вважають, що економічний прогрес постає передумовою соціально-екологічних перетворень і соціального розвитку загалом. Такий підхід не враховує те, що нова інформаційно-інтелектуальна епоха відкрила іншу закономірність – економічна могутність нарощується впровадженням високих технологій, високопрофесійним управлінням інформаційними потоками та значною мірою забезпечується за рахунок цілеспрямованого зростання рівня людських цінностей і потреб. Соціальна сфера – це така система, якій властиві гнучкі механізми самоорганізації, саморегулювання та самореалізації соціальних відносин та процесів. Саме ці механізми забезпечуються соціальним потенціалом підприємства, який, на погляд Коленди Н. В. пропонується розглядати як «...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» [5, 954].

У складі соціального потенціалу підприємства можна виокремити два блоки: адміністративно-колективні можливості й індивідуальні здобутки. До першого блоку відноситься: матеріальна та нематеріальна мотивація; можливості кар'єрного росту; соціальні гарантії; розвиток соціальної інфраструктури і корпоративної культури тощо. Другий блок представлений психофізіологічним станом працівників, професійним та інтелектуальним рівнем, схильністю до змін, умінням працювати в команді, духовно-моральними цінностями. Отже, у соціальному потенціалі усі працівники, будучи носіями як виробничих, так і партнерських стосунків, перебувають у центрі суперечностей, що виникають у процесі реалізації стратегічних та тактичних цілей підприємства. Серед суперечностей, які виникають у процесі функціонування і регулювання, удосконалення та розвитку соціального потенціалу можна виокремити такі:

- між потребами працівників та реальними можливостями, що задовольняють їх;
- між необхідністю підвищення продуктивності праці і можливостями залучення більш кваліфікованих працівників;
- між потребою інноваційних змін в колективі й інертністю окремих членів колективу;
- між потребою забезпечення соціальної активності працівників та рівнем їх соціальної захищеності в підприємстві;
- між традиційними та творчими підходами при підготовці й ухваленні управлінських рішень;
- між необхідністю відтворення людських ресурсів і стимулювання праці та економічною необґрунтованою та соціально несправедливою ціною праці;
- між досягнутим рівнем інтелектуального розвитку фахівця і посадою, яку він займає.

Підводячи підсумки, треба сказати, що суперечності є складною і багатогранною категорією та виконують різні функції. Їх ідентифікація і професійне формулювання значно сприяє вирішенню назрілих завдань. А комплексне та вміле використання розглянутих видів потенціалу має забезпечити гармонізацію і поєднання соціальних, екологічних та економічних цілей як засад сталого розвитку. При цьому соціальна сфера, її освітньо-культурна й освітньо-наукова складові відіграють і будуть відігравати унікальну роль основного інструменту забезпечення саме такого розвитку.

Література:

1. Берлінг Р. З. Еколого-економічний потенціал підприємства, його суть та значення у виробничо-господарській діяльності підприємства / Р. З. Берлінг // Вісник національного університету «Львівська політехніка» «Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку». – 2011. – № 714. – С. 33 – 38.
2. Лапин Е. В. Экономический потенциал предприятий промышленности: формирование, оценка, управление / Е. В. Лапин // Автореф. дис. д-ра экон. наук: 08.07.01. – Суми, 2006. – 45 с.
3. Дорошенко Ю. А. Экономический потенциал территории / Ю. А. Дорошенко. – СПб.: Химия, 1997. – 237 с.
4. Бабина О. Є. Багатовимірність прояву результатів формування та реалізації екологічної складової потенціалу підприємства / О. Є. Бабина // Проблеми економіки. – 2013. – № 1. – С. 197 – 204.
5. Коленда Н. В. Соціальний потенціал: рівні, темпи, складові / Н. В. Коленда // Вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського «Глобальні та національні проблеми економіки». – 2014. В. 2. – С. 952 – 958.