

СТАЛИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА: СОЦІАЛЬНИЙ АСПЕКТ

Зелінська Г.О.

*Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу,
м. Івано-Франківськ*

Головним фактором стабільного економічного зростання держави виступає розвиток людського чинника.

За ринкових відносин він стає обов'язковою умовою завоювання стійких та конкурентних позицій на ринку організацій та підприємств зокрема нафтогазових.

Соціальна складова сталого розвитку підприємства може розглядатися в контексті сталого розвитку персоналу, який включає два взаємопов'язані елемента: потреби колективу підприємства (дотримання законодавчо встановлених гарантій для зайнятих, що регулюється нормативно-правовими актами України); обмеження, обумовлені техніко-технологічним рівнем виробництва й організацією праці (проявляється у здатності навколишнього середовища задовольняти нинішні й майбутні потреби працівників підприємства).

Ситуація, за якої обмеження не дозволяють реалізувати потреби підприємства в розвитку персоналу, обумовлює виникнення суперечностей сталого розвитку персоналу.

Основними причинами можна вважати [1, с.255]: завищені вимоги до працівників, які не мають відповідної бази з точки зору соціально-економічного обґрунтування їх необхідності для виконання професійно-службових обов'язків, закріплених у посадових інструкціях; недотримання положень нормативно-правових актів України, що регулюють відносини у сфері управління найманою працею; організаційно-економічні, техніко-технологічні обмеження підприємства щодо задоволення потреб працівників у їх розвитку; низький рівень мотивованості кадрів у підвищенні професійного рівня, розширенні зони компетентностей, відповідальності, кар'єрному зростанні.

Отже, розвиток людського чинника не обмежується тільки потребами конкретного індивіда в самовдосконаленні, він обумовлює ширші можливості і для інших складових сталого розвитку підприємства. Тому перспективним напрямом подальших досліджень є діагностика складових стійкості кадрового потенціалу зокрема інтелектуального, сучасних нафтогазодобувних підприємств як запоруки енергетичної безпеки країни у контексті соціально-економічних процесів. Вона дасть змогу виміряти ефективність соціальної політики, яка проводиться на підприємстві, забезпечить інформаційною базою процес її формування, реалізації та коригування на мікрорівні.

Література:

1.Nazarova G. V. Top Managers' Monetary Reward: an Approach Based on Integration of Competence and Performance Management / G. V. Nazarova, O. V. Achkasova, E. R. Stepanova // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – Vol. 11. – P. 255–259