

**Михайло ФІЯЛКА**

здобувач освітньо-професійної  
програми «Менеджмент», ЗУНУ  
Науковий керівник – к. н. д. у., доцент,  
доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ЗУНУ  
Наталія ЩЕРБАК

## **СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ ВЕКТОР СТАЛОГО УСПІХУ**

Соціальний розвиток підприємства є важливою складовою його стратегії сталого розвитку. Він охоплює сукупність заходів, спрямованих на покращення умов праці, підвищення рівня соціального захисту працівників, створення сприятливого соціально-психологічного клімату та впровадження програм корпоративної соціальної відповідальності.

Значення соціального розвитку підприємства визначається його впливом на продуктивність праці, рівень мотивації персоналу, корпоративну культуру, а також на імідж і конкурентоспроможність компанії. У сучасних умовах глобалізації та діджиталізації управління соціальним розвитком набуває нових форм та методів, що зумовлює необхідність удосконалення підходів до його реалізації.

Розвиток підприємства неможливий без уваги до соціальної сфери, яка охоплює як умови праці, так і соціальну відповідальність перед працівниками, суспільством і державою.

У наукових підходах до визначення соціального розвитку підприємства можна простежити кілька ключових ідей. По-перше, це динамічний процес, що вимагає постійного вдосконалення. По-друге, він охоплює не лише внутрішні аспекти роботи компанії, а й її соціальний вплив на суспільство. І, нарешті, ефективне управління соціальним розвитком підприємства є запорукою його стабільного функціонування, розвитку корпоративної культури та зміцнення репутації на ринку.

Соціальний розвиток підприємства ґрунтується на розвитку потреб особистості та колективу. Задоволення потреб працівників сприяє розвитку здібностей і творчого потенціалу, що, у свою чергу, впливає на їхню продуктивність, рівень мотивації та загальну ефективність підприємства. Основа соціального розвитку підприємства полягає у поєднанні особистісного та колективного розвитку.

Механізм управління соціальним розвитком підприємства є складною та багаторівневою системою, яка поєднує в собі економічні, організаційні та соціальні процеси. Його основною метою є підвищення конкурентоспроможності компанії через створення сприятливих умов для працівників, забезпечення їхнього соціального захисту та розвиток корпоративної культури. Важливою складовою цього механізму є визначення основних завдань, що передбачають комплекс заходів, спрямованих на розвиток персоналу, модернізацію соціальної інфраструктури, покращення умов праці та впровадження системи мотивації. Підприємства, які активно працюють над соціальним розвитком, формують позитивний імідж у суспільстві та забезпечують стійке зростання своєї ефективності.

Управління соціальним розвитком ґрунтується на ключових принципах, таких як системність, динамічність, інтегрованість та цілісність. Вони дозволяють створити гнучку та ефективну модель, яка відповідає сучасним викликам бізнес-середовища. Адже розвиток персоналу, підтримка морально-психологічного клімату та соціальна відповідальність підприємства є не просто додатковими факторами, а необхідною умовою його стабільності.

Функції управління соціальним розвитком охоплюють удосконалення структури колективу, формування сприятливого робочого середовища, розвиток мотиваційних механізмів та забезпечення соціальних гарантій для працівників. Важливу роль у цьому процесі відіграє організаційне управління, яке передбачає розподіл повноважень між відповідними підрозділами підприємства та координацію соціальних ініціатив.

Реалізація соціального розвитку на підприємстві відбувається через різні напрями, включаючи професійне зростання працівників, покращення умов їхньої праці, розвиток корпоративної соціальної відповідальності та створення ефективної системи стимулювання. Використання різноманітних інструментів, зокрема адміністративних, економічних та соціально-психологічних, сприяє досягненню високого рівня соціального благополуччя персоналу та продуктивності компанії в цілому.

У сучасних умовах управління соціальним розвитком відіграє вирішальну роль у досягненні успіху підприємства. Воно стосується не лише фінансових показників, а й того, як компанія впливає на працівників, громаду та довкілля. Для ефективного управління цим процесом застосовується цілий комплекс інструментів, зокрема стратегічне планування, комунікація та взаємодія, мотиваційні програми, розвиток корпоративної культури, управління талантами, професійне навчання, забезпечення безпечних умов праці, підтримка інклюзивності та рівних можливостей, а також регулярний моніторинг і оцінка результатів.

#### **Список використаних джерел:**

1. Горлова О. Корпоративна соціальна відповідальність у контексті сталого розвитку та управління якістю. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. 2018. № 4. С. 77-91.
2. Райко Д. В., Подрез О. І. Соціальна відповідальність як інструмент управління сталим розвитком промислового підприємства. *Проблеми економіки*. 2020. № 1. С. 173-189.