

Олександр М. Помаз<sup>1</sup>, Олександр М. Фесенко<sup>2</sup>

## ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Таким чином, соціально-економічні інструменти управління є невід'ємною частиною сучасної стратегії підприємств, що дозволяє поєднувати прагнення до економічної ефективності з відповідальністю перед суспільством і працівниками. Це комплексний інструментарій, що допомагає підприємствам залишатися конкурентоспроможними, соціально відповідальними та стійкими в умовах постійних змін у зовнішньому середовищі. Таким чином, історія розвитку соціально-економічних інструментів управління підприємством відображає постійне прагнення адаптувати методи управління до змін у суспільстві та економіці. Від простих фінансових механізмів до сучасних комплексних стратегій соціально відповідального управління — кожен етап еволюції цих інструментів сприяв підвищенню ефективності підприємств і їхній здатності адаптуватися до викликів часу. Невід'ємною частиною сучасного управління є також нові моделі лідерства, які ставлять акцент на етичних аспектах і довгострокових цілях, а не лише на досягненні короткострокових економічних результатів. Лідери на підприємствах тепер повинні бути не тільки ефективними менеджерами, але й здатними вибудовувати довіру, взаєморозуміння та кооперацію серед працівників. Вони впроваджують стратегії, які стимулюють розвиток людського потенціалу, що є важливим фактором соціально-економічного розвитку підприємств. Перспективи дослідження соціально-економічного управління підприємством обіцяють широкий спектр нових підходів та інновацій, які відповідають на сучасні виклики глобальної економіки та суспільства. Поглиблення досліджень у цій сфері стає все більш актуальним у контексті швидких змін на ринку праці, зростання технологічної складності та необхідності адаптації до нових умов бізнес-середовища. Соціально-економічне управління вже сьогодні показує важливість інтеграції соціальних аспектів у економічні процеси, а в майбутньому його значущість тільки посилиться. У підсумку, перспективи досліджень у сфері соціально-економічного управління підприємством охоплюють широкий спектр напрямів, що поєднують економічні й соціальні аспекти діяльності організацій. Майбутні дослідження допоможуть краще зрозуміти, як підприємства можуть адаптуватися до нових викликів, створювати стійкі моделі розвитку і одночасно задовольняти соціальні потреби працівників та суспільства.

**Ключові слова:** соціально-економічний розвиток, управління, підприємство, зміни, інновації, глобалізація, цифровізація.

Табл. 1. Літ. 10.

DOI: 10.32752/1993-6788-2024-1-279-144-151

Oleksandr Pomaz, Oleksandr Fesenko

## THEORETICAL FOUNDATIONS OF SOCIO-ECONOMIC MANAGEMENT OF THE ENTERPRISE

Thus, socio-economic management tools are an integral part of the modern strategy of enterprises, which allows combining the desire for economic efficiency with responsibility to society and employees. It is a comprehensive toolkit that helps enterprises remain competitive, socially responsible and sustainable in the face of constant changes in the external environment. Thus, the history of the development of socio-economic tools of enterprise management reflects a constant desire

<sup>1</sup> Poltava State Agrarian University. Ukraine.

<sup>2</sup> Poltava State Agrarian University. Ukraine.

*to adapt management methods to changes in society and the economy. From simple financial mechanisms to modern complex strategies of socially responsible management — each stage of the evolution of these tools contributed to increasing the efficiency of enterprises and their ability to adapt to the challenges of the times. New leadership models that emphasize ethical aspects and long-term goals, not just short-term economic results, are also an integral part of modern management. Leaders in enterprises must now be not only effective managers, but also able to build trust, mutual understanding and cooperation among employees. They implement strategies that stimulate the development of human potential, which is an important factor in the socio-economic development of enterprises. Prospects for the study of socio-economic enterprise management promise a wide range of new approaches and innovations that respond to the modern challenges of the global economy and society. Deepening research in this area is becoming more and more relevant in the context of rapid changes in the labor market, growing technological complexity and the need to adapt to new conditions of the business environment. Socio-economic management already today shows the importance of integrating social aspects into economic processes, and in the future its importance will only increase. As a result, research perspectives in the field of socio-economic management of the enterprise cover a wide range of areas that combine economic and social aspects of the activities of organizations. Future research will help to better understand how enterprises can adapt to new challenges, create sustainable development models and simultaneously meet the social needs of employees and society.*

**Keywords:** socio-economic development, management, enterprise, changes, innovations, globalization, digitalization.

**Peer-reviewed, approved and placed:** 13.09.2024.

**Постановка проблеми.** Актуальність дослідження теоретичних основ соціально-економічного управління підприємством зумовлена низкою факторів, які свідчать про зростаючу важливість інтеграції соціальних і економічних аспектів у практику управління. У сучасному світі підприємства стикаються з різноманітними викликами, такими як глобалізація, цифровізація, зміни в трудовій політиці та підвищення вимог з боку суспільства. У таких умовах традиційні економічні моделі управління втрачають свою ефективність, і необхідність переходу до комплексного підходу стає дедалі очевиднішою.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Соціально-економічне управління не лише забезпечує досягнення фінансових цілей підприємства, але й орієнтується на задоволення соціальних потреб працівників, споживачів і інших стейкхолдерів. Це підкреслює важливість розробки теоретичних основ, які об'єднують економічні показники ефективності з соціальними аспектами, такими як мотивація працівників, корпоративна культура, етика ведення бізнесу та соціальна відповідальність. Розуміння цих теоретичних основ є необхідним для формування успішних управлінських стратегій, що забезпечують стійкість і розвиток підприємства в умовах сучасного бізнес-середовища. Крім того, актуальність даного дослідження підкріплюється необхідністю адаптації управлінських практик до швидких технологічних змін. Інновації, що виникають у результаті цифровізації, автоматизації та використання новітніх інформаційних технологій, вимагають нового підходу до управління ресурсами та людським капіталом. Тому теоретичні основи соціально-економічного управління повинні враховувати ці зміни та сприяти формуванню адаптивних стратегій, здатних реагувати на динамічні виклики

зовнішнього середовища. Актуальність також підсилюється зростанням уваги до концепцій сталого розвитку та соціальної відповідальності бізнесу. Суспільство вимагає від підприємств не лише фінансових результатів, а й активної участі в розв'язанні соціальних та екологічних проблем. Це спонукає підприємства переглядати свої управлінські підходи та формувати теоретичні основи, які дозволять їм реалізувати стратегії, що поєднують економічну ефективність з соціальною справедливістю. Таким чином, дослідження теоретичних основ соціально-економічного управління підприємством є надзвичайно актуальним у контексті сучасних викликів, з якими стикається бізнес. Воно сприяє не лише поглибленню знань у цій сфері, але й формуванню практичних рекомендацій для оптимізації управлінських процесів, що в свою чергу забезпечить стійкий розвиток підприємств у динамічному бізнес-середовищі.

**Мета дослідження** полягає в теоретичних основах соціально-економічного управління підприємством.

**Основні результати дослідження.** Соціально-економічні інструменти управління підприємством є важливим елементом сучасної системи менеджменту, що сприяє досягненню як економічних, так і соціальних цілей організації. Їхня сутність полягає в комплексному підході до управління, що поєднує економічні методи з впливом на соціальні аспекти діяльності підприємства, такі як розвиток персоналу, підтримка сприятливого клімату в колективі, реалізація соціальної відповідальності перед суспільством.

Соціально-економічні інструменти управління відображають взаємозв'язок між економічною ефективністю підприємства та його соціальною активністю. Вони спрямовані на створення умов для ефективного функціонування підприємства за допомогою підвищення мотивації співробітників, покращення умов праці, розвитку корпоративної культури, що в свою чергу підвищує продуктивність і конкурентоспроможність компанії.

В основі цих інструментів лежить ідея, що підприємство, окрім отримання прибутку, має враховувати інтереси своїх співробітників, клієнтів, партнерів і суспільства в цілому. Це робить управління більш збалансованим та орієнтованим на довгостроковий розвиток. Успішне використання соціально-економічних інструментів дозволяє підприємству досягати сталого розвитку, покращуючи не лише фінансові показники, але й соціальну атмосферу всередині організації.

Соціально-економічні інструменти управління підприємством мають глибокі історичні корені, які сягають часів виникнення перших форм організованої економічної діяльності. Історія управління соціальними та економічними процесами починалася з простих форм взаємодії між виробниками та споживачами, поступово перетворюючись на складні системи управління. Розвиток таких інструментів відображає еволюцію суспільних структур, зміну відносин між працею і капіталом, а також адаптацію підприємств до соціально-економічних викликів різних епох.

Одним із ключових етапів розвитку соціально-економічних інструментів управління стало зародження індустріалізації. У цей період зростала роль

великих промислових підприємств, які потребували нових підходів до організації праці та управління ресурсами. Спочатку основною увагою було економічне управління, зокрема фінансовий контроль, планування виробничих процесів і мінімізація витрат. Однак, з часом виявилася важливість людського фактора — роль працівників у забезпеченні успішної роботи підприємств. Це призвело до поступової інтеграції соціальних елементів у системи управління.

З розвитком капіталізму і становленням масового виробництва значно змінилися й підходи до управління працею. Поява наукового менеджменту на початку XX століття, зокрема теорій Фредеріка Тейлора, впровадила систематизацію та стандартизацію трудових процесів, акцентуючи увагу на продуктивності. Однак ці методи часто ігнорували соціальні потреби працівників, що спричиняло конфлікти між робітниками і роботодавцями. Поступово соціальні аспекти почали враховуватися у стратегіях управління, що призвело до появи нових підходів, зокрема мотиваційних теорій, які передбачали врахування як економічних, так і психологічних чинників у процесі управління.

У середині XX століття, коли з'являються концепції соціальної відповідальності бізнесу, підприємства починають розуміти, що успіх не можна оцінювати лише через фінансові показники. Соціально-економічні інструменти управління стали спрямованими не лише на досягнення прибутковості, але й на створення сприятливих умов для працівників, розвиток корпоративної культури та впровадження екологічних стандартів. Це було відповіддю на зміни в суспільстві, зокрема зростання впливу профспілок, активізацію громадських рухів і підвищення уваги до прав людини.

Інновації в управлінні підприємствами продовжували розвиватися у другій половині XX століття, коли з'явилися нові форми організації бізнесу, такі як матричні структури та підходи до управління проектами. Підприємства почали активно впроваджувати соціальні інструменти управління, такі як навчання персоналу, розвиток лідерських якостей і командної роботи. Економічні інструменти також удосконалювалися, зокрема завдяки впровадженню новітніх технологій, що дало можливість більш ефективно управляти фінансовими та матеріальними ресурсами.

У XXI столітті соціально-економічні інструменти управління зазнали ще більшої інтеграції в стратегії підприємств, що стало наслідком глобалізації та переходу до інформаційного суспільства. В умовах посиленої конкуренції підприємства почали активніше використовувати соціальні інструменти для залучення й утримання талановитих працівників, зміцнення репутації та соціальної відповідальності. Розвиток нових технологій сприяв удосконаленню економічних інструментів управління, зокрема через автоматизацію процесів і впровадження штучного інтелекту.

Управління соціально-економічними процесами на підприємствах сьогодні є складною і багатогранною дисципліною, що поєднує в собі різноманітні підходи до взаємодії між економічними та соціальними аспектами діяльності організацій.

Таблиця 1. Теорії соціально-економічного управління підприємством та їх практичне значення

| Назва теорії                                     | Зміст теорії                                                                                                                  | Теоретична цінність теорії                                                                                                                                                     | Практична значимість теорії                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Системний підхід                                 | розглядає підприємство як інтегровану систему взаємопов'язаних економічних і соціальних підсистем                             | допомагає зрозуміти, як окремі елементи підприємства (людський капітал, ресурси, виробничі процеси) впливають на його загальну ефективність                                    | сприяє комплексному аналізу процесів, плануванню та оптимізації діяльності на всіх рівнях організації                                                                                                                                                                                               |
| Теорія людського капіталу                        | підкреслює значення інвестицій у працівників, їхню освіту, навички та мотивацію як основи економічного зростання підприємства | працівники є ключовим активом, від якого залежить продуктивність і конкурентоспроможність компанії                                                                             | керівництво повинно інвестувати в професійний розвиток персоналу, створювати сприятливі умови праці та мотивувати співробітників для максимізації їхньої віддачі, що веде до підвищення продуктивності підприємства                                                                                 |
| Теорія мотивації                                 | пояснює, як соціальні та психологічні потреби працівників впливають на їхню мотивацію до праці                                | підкреслює важливість задоволення базових і вищих потреб працівників для підвищення їхньої ефективності                                                                        | допомагає розробляти системи стимулювання, які не лише базуються на фінансових винагородах, але й враховують такі фактори, як визнання, кар'єрний ріст, задоволення від роботи і соціальна підтримка, підвищують залученість і продуктивність працівників, що сприяє загальному успіху підприємства |
| Теорія корпоративної соціальної відповідальності | підприємства повинні брати на себе соціальні та екологічні зобов'язання перед суспільством                                    | виходить за рамки традиційних економічних показників успіху і орієнтується на довгострокові вигоди, пов'язані з відповідальним ставленням до соціальних і екологічних аспектів | впровадження соціально відповідальних стратегій допомагає підприємствам зміцнити свій імідж, покращити взаємодію з громадськістю, залучити більше клієнтів і працівників, а також отримати доступ до нових ринків                                                                                   |
| Теорія організаційної поведінки                  | досліджує, як індивідуальна та групова поведінка всередині організації впливає на її продуктивність і успішність              | пояснює, як соціальні та психологічні фактори, такі як лідерство, організаційна культура, комунікації та командна робота, впливають на робочі процеси                          | дозволяє створювати сприятливе робоче середовище, де працівники відчують себе мотивованими, залученими та готовими брати активну участь у досягненні цілей підприємства; це, у свою чергу, підвищує ефективність роботи і сприяє досягненню стратегічних цілей компанії                             |
| Теорія управління змінами                        | підприємства можуть ефективно адаптуватися до нових умов через зміни в управлінні, організаційній структурі та стратегії      | є важливою в контексті сучасних викликів, зокрема, технологічних змін та глобалізації                                                                                          | допомагає підприємствам знижувати опір нововведенням, розвивати гнучкість і підвищувати стійкість до зовнішніх і внутрішніх змін                                                                                                                                                                    |

В сучасному світі підприємства стикаються з викликами глобалізації, цифрових трансформацій, зміною очікувань від працівників і клієнтів, що вимагає перегляду традиційних підходів до управління. Сучасні теорії управління орієнтовані на інтеграцію економічних показників успішності бізнесу з соціальними факторами, які визначають ефективність праці та рівень задоволеності персоналу.

Однією з ключових ідей сучасного управління є визнання того, що підприємство не може існувати в ізоляції від суспільства і соціальних процесів, у яких воно функціонує. Соціальні умови та економічне середовище тісно взаємопов'язані, і успішне управління вимагає врахування обох аспектів одночасно. Тому сучасні теорії пропонують комплексний підхід до управління, коли соціальні інструменти, такі як корпоративна культура, розвиток персоналу і соціальна відповідальність бізнесу, інтегруються з економічними механізмами, що забезпечують ефективність і конкурентоспроможність.

Однією з важливих характеристик сучасних теорій управління є акцент на ролі людського капіталу. Підприємства дедалі більше визнають, що успіх залежить не тільки від правильного розподілу фінансових ресурсів, але й від мотивації, залученості та компетенцій працівників. Соціально-економічні процеси в цьому контексті розглядаються через призму інтересів працівників, їхнього розвитку та благополуччя, що зрештою впливає на продуктивність підприємства. Це також стосується впровадження інновацій, адже люди є джерелом нових ідей та змін, що сприяють вдосконаленню процесів.

Глобальні зміни в економіці та суспільстві, такі як розвиток цифрових технологій та екологічні виклики, також формують нові вимоги до управління соціально-економічними процесами. Підприємства зобов'язані адаптувати свої моделі управління, аби залишатися конкурентоспроможними в умовах швидкоплинних змін. Сучасні теорії пропонують стратегії, що враховують гнучкість, адаптивність та інноваційність у процесі прийняття рішень, що дозволяє підприємствам ефективно реагувати на зовнішні виклики. Зокрема, управлінські підходи стають більш орієнтованими на використання великих даних і аналітичних інструментів для прийняття рішень, що значно підвищує ефективність економічних процесів на підприємстві.

Водночас сучасні теорії наголошують на необхідності управління підприємством з урахуванням соціальних впливів і відповідальності перед спільнотами, в яких вони працюють. Підприємства все частіше включають соціальну відповідальність у свої стратегії, щоб зміцнити свій імідж і взаємодію з клієнтами та партнерами. Підхід до управління соціально-економічними процесами ставить завдання гармонійно поєднувати інтереси бізнесу та суспільства, створюючи таким чином умови для сталого розвитку.

**Висновки.** Перспективи дослідження соціально-економічного управління підприємством обіцяють широкий спектр нових підходів та інновацій, які відповідають на сучасні виклики глобальної економіки та суспільства. Поглиблення досліджень у цій сфері стає все більш актуальним у контексті швидких змін на ринку праці, зростання технологічної складності та необхідності адаптації до нових умов бізнес-середовища. Соціально-

економічне управління вже сьогодні показує важливість інтеграції соціальних аспектів у економічні процеси, а в майбутньому його значущість тільки посилиться. Одна з основних перспектив досліджень пов'язана з подальшою цифровізацією та автоматизацією процесів управління, що впливає на соціальні аспекти діяльності підприємств. Використання великих даних та штучного інтелекту для аналізу економічної ефективності та соціальних процесів на підприємствах відкриває можливості для більш точного планування та прогнозування результатів. У цьому контексті дослідження зможуть дати відповіді на питання, як цифрові інструменти впливають на соціальну структуру підприємства, управління персоналом і взаємодію між різними рівнями організації. У підсумку, перспективи досліджень у сфері соціально-економічного управління підприємством охоплюють широкий спектр напрямів, що поєднують економічні й соціальні аспекти діяльності організацій. Майбутні дослідження допоможуть краще зрозуміти, як підприємства можуть адаптуватися до нових викликів, створювати стійкі моделі розвитку і одночасно задовольняти соціальні потреби працівників та суспільства.

1. Березіна Л. М., Помаз О. М. Соціально-культурні чинники формування сучасної соціально-економічної системи України. Агросвіт. 2022. № 1. С. 13–19.
2. Вовк О., Іванець Д. Теоретичні засади управління економічним розвитком підприємств. Економіка та суспільство. 2022. № 41. ULR: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-41-37>
3. Касич А.О., Стояненко В.О. Теоретичні основи управління соціальною відповідальністю підприємств у сучасних умовах. Приазовський економічний вісник. Випуск 5(05). 2017. С. 186-191.
4. Помаз О.М., Писаренко О.В. Процесний підхід до управління підприємством у сучасних умовах. Економічний форум. № 2. 2019. С. 175-179.
5. Пробоїв О. А. Теоретичні підходи й особливості формування стратегії соціально-економічного розвитку країни через призму регіоналізації та глокалізації. Економічний простір. 2021. № 165. С. 44-52.
6. Рогоза М. Є., Сененко І. А. Управління соціально-економічним розвитком підприємств: механізми, моделі формування та організація процесів: монографія. Полтава: ПУЕТ, 2013. 99 с.
7. Antypenko N., Arakelova I., Zherdetska L., Diatlova Y., Diatlova V., Derkach, J., Goncharenko A., Voronko-Nevidnycha T. Modeling of regional strategy of financial security management in the context of digitalization and migration risks. Journal of Hygienic Engineering and Design. 2022. Vol. 38. pp. 253-265.
8. Khodakivska O., Voronko-Nevidnycha T. Integration of Agile methods into the management system as a tool for increasing the effectiveness of strategic management in the agri-food sector. Ekonomika APK. 2023. Vol. 30 No. 2. pp. 49-56.
9. Orlova-Kurilova O., Liubimov I., Yaremovich P., Safronska I., Voronko-Nevidnycha T., Dzuba M., Serhienko S., Tkachenko V. Methods for accessing the innovative capacity of agri-food enterprises. IJC-SNS International Journal of Computer Science and Network Security. Vol. 21. No.12. 2021. pp. 503–512.
10. Verhun M., Oliinyk A., Popovychenko H., Pomaz O., Ishchejkin T., Verhun A. Organizational and innovation management of financial and personnel support for the intellectual potential of higher education institutions. Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice. 2024. Vol. 2(55). pp. 569–587.

---

1. Berezina L. M., Pomaz O. M. Sotsialno-kulturni chynnyky formuvannia suchasnoi sotsialno-ekonomichnoi systemy Ukrainy. Ahrosvit. 2022. № 1. S. 13–19.

2. Vovk O., Ivanets D. Teoretychni zasady upravlinnia ekonomichnym rozvytkom pidpriemstv. Ekonomika ta suspilstvo. 2022. № 41. ULR: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-41-37>

3. Kasykh A.O., Stoianenko V.O. Teoretychni osnovy upravlinnia sotsialnoi vidpovidalnistiu pidpriemstv u suchasnykh umovakh. Pryazovskyi ekonomichnyi visnyk. Vypusk 5(05). 2017. S. 186-191.
4. Pomaz O.M., Pysarenko O.V. Protseyny pidkhid do upravlinnia pidpriemstvom u suchasnykh umovakh. Ekonomichnyi forum. № 2. 2019. S. 175-179.
5. Proboiv O. A. Teoretychni pidkhody y osoblyvosti formuvannia stratehii sotsialno-ekonomichnoho rozvytku krainy cherez pryзму rehionalizatsii ta hlokalizatsii. Ekonomichnyi prostir. 2021. № 165. S. 44-52.
6. Rohoza M. Ye., Senenko I. A. Upravlinnia sotsialno-ekonomichnym rozvytkom pidpriemstv: mekhanizmy, modeli formuvannia ta orhanizatsiia protsesiv: monohrafiia. Poltava: PUET, 2013. 99 s.
7. Antypenko N., Arakelova I., Zherdetska L., Diatlova Y., Diatlova V., Derkach, J., Goncharenko A., Voronko-Nevidnycha T. Modeling of regional strategy of financial security management in the context of digitalization and migration risks. Journal of Hygienic Engineering and Design. 2022. Vol. 38. pp. 253-265.
8. Khodakivska O., Voronko-Nevidnycha T. Integration of Agile methods into the management system as a tool for increasing the effectiveness of strategic management in the agri-food sector. Ekonomika APK. 2023. Vol. 30 No. 2. pp. 49-56.
9. Orlova-Kurilova O., Liubimov I., Yaremovich P., Safronska I., Voronko-Nevidnycha T., Dzuba M., Serhienko S., Tkachenko V. Methods for accessing the innovative capacity of agri-food enterprises. IJC-SNS International Journal of Computer Science and Network Security. Vol. 21. No.12. 2021. pp. 503–512.
10. Verhun M., Oliinyk A., Popovychenko H., Pomaz O., Ishchejkin T., Verhun A. Organizational and innovation management of financial and personnel support for the intellectual potential of higher education institutions. Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice. 2024. Vol. 2(55). pp. 569–587.