

Тушевська Т.В.

асистентка кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності,
Центральноукраїнський національний технічний університет

Tushevska Tetiana

Central Ukrainian National Technical University Ukraine

СТІЙКИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА З ПОЗИЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ТА ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ

У статті розглянуто концепції розвитку підприємства в п'яти аспектах: розвиток як зміна певних кількісних та якісних властивостей явища; процесний характер розвитку підприємства, що є розподіленним у часі; розвиток, як результат подолання протиріч, що проявляються циклічно; розвиток, що є результатом адаптації до зовнішнього середовища; концепція стійкого (сталого) розвитку. Сформульовано визначення концепції стійкого розвитку з позиції соціальної та економічної ефективності. Розроблено систему показників через призму критеріїв та факторів, що формують соціальну та економічну ефективність. З огляду на це, побудована графічна інтерпретація залежностей соціальної та економічної ефективності. На основі взаємодії цих складників визначено варіації станів розвитку підприємства, серед яких фаза посткризи, фаза стійкого розвитку, криза та фаза передкризи.

Ключові слова: розвиток підприємства, стійкий розвиток підприємства, показники, соціальна ефективність, економічна ефективність, фази розвитку підприємства, криза.

Постановка проблеми. Основною властивістю будь-якої системи є прагнення до стійкості та рівноваги. Соціально-економічна система не є виключенням. Проте стійкість, як і всі явища в природі, не може існувати сама по собі, без впливу зовнішніх та внутрішніх чинників, які в подальшому можуть привести систему до деформації. Підприємство є відкритою соціально-економічною системою, яке постійно пристосовується до умов, що змінюються і це забезпечує йому економічну стійкість. Здійснюючи виробничу діяльність, підприємство вимушене балансувати між нарощуванням потужностей, інтенсифікацією праці з метою максимізації прибутку та забезпеченням соціальних потреб працівників шляхом мінімізації витрат. Кожна зі сторін не може бути знехтувана. Тому важливою умовою стійкого розвитку підприємства є паралельний розвиток як економічної, так і соціальної підсистем підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікація. Питання стійкого розвитку підприємства являється одним із дискусійних понять в економічній науці, що містить в собі різноманіття перекладів, тлумачень та уточнень. Серед науковців, що вивчали стійкий (стабільний) розвиток, – Л.Р. Абдуліна, С.М. Анпілов, О.С. Бандилко, Д. Герман, О.М. Гончаренко, Л.Є. Довгань, Г. Керрол, Т.В. Колосова, А.Г. Коряков, Е.Н. Кучерова, І.І. Смачило, та Дж. Фрімен, М. Ханнан, А.В. Черкасов, В.В. Шеметов та ін. Проблемами аналізу та попередження кризи займалися багато науковців, як вітчизняних, так і зарубіжних, зокрема В.О. Василенко, А.Г. Грязнова, П. Друкер, Д.С. Козенков, Е.М. Коротков,

О.Б. Крутик, О.І. Муравйов, В.С. Пономаренко, Ю.В. Тарасенко, В.В. Сибірцев, А.Д. Чернявський, Ю.В. Яковець та ін.

Дослідження стійкого розвитку науковцями здійснюється зазвичай через призму економічної ефективності та нехтування соціальної. Надання пріоритетного напрямку економічній чи соціальній складовій частині може привести до дестабілізації системи, в результаті чого підприємство опиниться у кризі, яка супроводжується комплексом суперечностей і уповільнює або робить неможливим подальше функціонування і розвиток підприємства.

Формулювання цілей статі. У зв'язку з наявністю сукупності неузгоджених точок зору щодо розуміння категорій стійкого розвитку промислового підприємства, певними протиріччями між ними та відсутністю конкретизації розробок щодо впливу соціальної підсистеми на стійкий розвиток підприємства, метою дослідження є формулювання концепції стійкого розвитку підприємства, що базується на взаємодії соціальної та економічної ефективності підприємства, а також визначення фаз розвитку підприємства. В межах поставленої мети доцільно вирішити наступні завдання: дослідити генезис поняття «розвиток підприємства»; дати визначення концепції стійкого розвитку з позиції соціальної та економічної ефективності; розробити комплекс показників, що відображають соціальну та економічну ефективність, а також дати характеристику фазам розвитку підприємства.

Виклад основного матеріалу. Складність та багатоваріантність підходів щодо визначення розвитку

підприємства вимагає узагальнення та одночасно деталізації досліджуваного поняття. Так, розвиток підприємства доцільно розглядати щонайменше у п'яти аспектах:

1. Розвиток як зміна певних кількісних та якісних властивостей явища.
2. Процесний характер розвитку підприємства, що є розподіленим у часі.
3. Розвиток як результат подолання протиріч, що проявляються циклічно.
4. Розвиток, що є результатом адаптації до зовнішнього середовища.
5. Концепція стійкого (сталого) розвитку.

За енциклопедичними даними розвиток розглядається як процес закономірних змін, переходу із одного стану в інший, більш досконалий; перехід від старого якісного стану до нового, від простого до складного, від нижчого до вищого по висхідній лінії; необоротна направлена закономірна зміна матеріальних і ідеальних об'єктів, в результаті якої виникає їх новий якісний стан [1].

Продовжуючи думку в даному напрямку зазначимо допис Лігоненко Л.А., яка зазначає, що розвиток характеризується 3 одночасними властивостями: незворотною, спрямованою та закономірною зміною матеріальних та ідеальних об'єктів. Одночасна наявність всіх трьох зазначених властивостей виділяє процеси розвитку серед інших змін: оборотність змін характеризує процеси функціонування (циклічне відтворення постійної схеми функцій); відсутність закономірності є характерною для випадкових процесів катастрофічного типу; спрямованість забезпечує накопичення змін [2, с. 57-58].

Ці твердження є філософським та не конкретизують характер змін та площину, в яких вони відбуваються.

Розглядаючи розвиток на рівні підприємства, Е.М. Коротков трактує його як «сукупність змін, які ведуть до появи нової якості і зміцнення життєвості системи, її здатність чинити опір руйнівним силам зовнішнього середовища» [3, с. 296].

Процесний характер передбачає розвиток підприємства зазвичай як сукупність процесів, які сумарно ведуть до збільшення потенціалу підприємства. За думкою Ю.С. Погорелого, розвиток підприємства принципово може бути непостійним, тобто таким, що не обов'язково присутній у кожний момент часу існування підприємства [4].

Наступний аспект, у межах якого запропоновано розглядати розвиток підприємства, – це процес вирішення суперечностей у ході виникнення протиріч. Протиріччя є основою будь-якого руху і життєдіяльності: лише якщо певне явище має в собі протиріччя, воно рухається, володіє імпульсом до діяльності. Протиріччя прийнято розглядати як результат взаємодії сторін, які знаходяться в межах однієї системи (підприємства) з відмінностями оцінки та сприйняття.

З погляду соціального розвитку протиріччя можуть виникати між працівником та підприємством. М.С. Дороніна та К.В. Сатушева [5] пропонують такі протиріччя:

– в потребах, коли метою працівника є збереження робочого місця, а метою підприємства – збереження бізнесу;

– в меті – розвиток людського капіталу особистості з одного боку та інтелектуалізація капіталу організації – з іншого;

– в обмеженості фінансових ресурсів – з одного боку, прагнення працівників до постійного розвитку знань, а з іншого – обмеженість фінансових ресурсів підприємства;

– в інформаційному забезпеченні – обмеженість людини сприймати зростаючі обсяги інформації при тому, що в організації виникає потреба в інтенсифікації інформаційного забезпечення.

Як уже зазначалося вище, підприємство, як система постійно опиняється під дією впливу зовнішнього середовища. У межах цього підходу В.А. Забродський та М.О. Кизим дають більш розширене визначення розвитку, конкретизуючи його щодо економіко-виробничої системи. За їхньою точкою зору, розвиток економіко-виробничих систем представляє собою процес переходу економіко-виробничої системи у новий, більш якісний стан шляхом нагромадження кількісного потенціалу, зміни й ускладнення структури і складу, наслідком чого є підвищення її здатності чинити опір руйнівному впливу зовнішнього середовища [6]. Проте даний підхід не є комплексним, оскільки розглядає розвиток підприємства лише як економіко-виробничу систему та не приймає до уваги інші сторони діяльності підприємства.

Під дією впливу зовнішніх факторів підприємство набуває нової якості – внутрішньої стійкості. Стійкість визначається як здатність системи зберегти свою якість в умовах середовища, що змінюється, і внутрішніх трансформацій. Підтримка стійкості становить внутрішню мету економічної системи на відміну від зовнішньої, що характеризує взаємини із середовищем. Отже, система повинна бути організована так, щоб забезпечити власне виживання, стабільність у динамічному середовищі й одночасний розвиток, наближення до певної мети [7]. Результатом стійкості є підвищення життєздатності підприємства та його спроможності протидіяти негативним впливам ззовні.

Найбільш досконалим, на думку автора, є концепція стійкого (сталого) розвитку підприємства, яка передбачає триединство економічної, соціальної та екологічної складових.

Стійкий (сталий) розвиток з англійської мови перекладається як «життєздатний розвиток», а розширене його тлумачення – гармонійний, збалансований, безконфліктний прогрес всієї цивілізації, груп країн, регіонів, організацій, підприємств [8; 9; 10]

За А.В. Черкасовим [11], основною концепцією стійкого розвитку є модель розвитку, яка виходить з необхідності забезпечити баланс між вирішенням соціально-економічних проблем і збереженням довкілля.

Основним принципом стійкого розвитку є соціальна справедливість та соціальна відповідальність підпри-

емства перед своїми працівниками та суспільством. Обґрунтуванням цього принципу є те, що ефективна, плідна робота працівників є причиною задоволення їх потреб. На доказ даного твердження можна навести такі аргументи:

– збільшення соціальних витрат підприємства, що виявляються в першу чергу у збільшенні доходів працівника, створенні більш сприятливих умов роботи, є додатковим стимулом для підвищення продуктивності праці і, як наслідок, для підвищення прибутковості.

– зростання соціальних виплат працівникам сприяє розширенню платоспроможного попиту на макроекономічному рівні, що приводить до розвитку ринку і підтримки стійких темпів економічного зростання;

– під впливом збільшення соціальних витрат формуються стимули для впровадження у виробництво інноваційної техніки та технологій, що в свою чергу забезпечує швидке зростання продуктивності праці.

Наведені аргументи свідчать про те, що сприятливі умови роботи, регулярні соціальні виплати працівникам тощо є стимулюючими факторами збільшення прибутку за рахунок зростання обсягу виробництва (внаслідок підвищення продуктивності й інтенсивності праці), поліпшення якості або зниження собівартості продукції.

На основі вищенаведеного стійкий розвиток підприємства пропонується розглядати як взаємодію соціальної та економічної ефективності.

Соціальна ефективність являє собою ефективність, що забезпечується реалізацією системи заходів, які спрямовуються на задоволення соціально-економічних очікувань, потреб та інтересів працівників підприємства. А економічна ефективність – це досягнення найбільших результатів за найменших затрат живої та уречевленої праці. Отже, соціальна ефективність виступає як потенціал підприємства, а економічна ефективність – як результат.

Під потенціалом підприємства прийнято вважати наявні ресурси підприємства, можливості та здібності працівників, що можуть бути раціонально використані задля отримання певного результату (ефекту). Від того, наскільки продуманою є реалізація потенціалу підприємства, залежить, яким буде результат. Соціальна ефективність підприємства виступає своєрідним барометром економічної.

Таким чином, стійкий розвиток підприємства – це сукупність змін, що досягається завдяки гармонійному співвідношенню соціальної та економічної ефективності шляхом раціонального використання потенціалу з метою покращення результативних показників діяльності підприємства.

Соціальну та економічну ефективність пропонується розглядати через призму критеріїв, факторів та показників, що їх формують (табл. 1).

Наведена сукупність показників соціальної та економічної ефективності є комплексною та відображає всі сторони функціонування підприємства.

Таблиця 1

Критерії, фактори та показники соціальної та економічної ефективності

Критерії	Фактори	Показники
1	2	3
СОЦІАЛЬНА ЕФЕКТИВНІСТЬ		
Стимулювання праці	Фактори організаційно-управлінського впливу	Частка позаштатних працівників у всій сукупності найманих працівників, %
		Частка премій і винагород у фонді оплати праці, %
		Частка заохочувальних та компенсаційних виплат у фонді оплати праці, %
		Частка матеріальної допомоги у сумі заохочувальних та компенсаційних виплат, %
		Частка відрахувань на соціальні заходи від загальної суми оперативних витрат, %
Професіоналізм	Потенціал працівників та їх професійний розвиток	Частка працівників у віці 15-34 роки, %
		Частка працівників 35-49 років, %
		Частка жінок, %
		Частка працівників, що мають повну вищу освіту, %
		Частка працівників, що мають неповну та базову освіту, %
		Частка працівників частка, яких було навчено новим професіям, %
		Частка працівників, що підвищили кваліфікацію, %
Соціальне партнерство (гарантії)	Соціальний захист працівників	Частка працівників охоплених колективним договором, %
		Частка працівників, що отримують пенсію, %
		Частка працівників, яким встановлено пільги, компенсації, за роботу у важких умовах, %
		Частка соціальних пільг у сумі заохочувальних та компенсаційних виплат, %
		Частка працівників, що перебували у відпустці з оплатою, %
Безпека трудової діяльності	Охорона праці та здоров'я працівників	Кількість нещасних випадків з організаційних та психофізіологічних причин
		Частка працівників, що зайняті в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, %

1	2	3
Соціальна забезпеченість	Соціальна інфраструктура	Частка витрат на обслуговування культурно-побутових об'єктів, %
		Частка фондів соціального призначення у структурі основних фондів, %
		Частка витрат на культурно-побутове обслуговування працівників в загальній сумі витрат на утримання робочої сили, %
		Частка витрат на забезпечення працівників житлом в загальній сумі витрат на утримання робочої сили, %
ЕКОНОМІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ		
Якість праці	Трудові	Продуктивність праці, тис. грн на 1 особу
		Коефіцієнт плинності кадрів, %
		Середній стаж роботи працівників, років
		Середній рівень кваліфікації, розряд
		Втрати робочого часу, люд-год.
		Частка витрат робочого часу по причині тимчасової непрацездатності у фонді робочого часу, %
Результативність праці	Економічні	Обсяг реалізованої продукції, тис. грн.
		Собівартість продукції, тис. грн.
		Частка матеріальних затрат у сукупності операційних витрат, %
		Частка витрат на оплату праці у сукупності операційних витрат, %
		Частка витрат на збут у сукупності операційних витрат, %
		Чистий прибуток, тис. грн
Фінансова стійкість	Фінансово-економічні	Рентабельність активів, %
		Рентабельність продукції, %
		Рентабельність власного капіталу, %
		Коефіцієнт оборотності активів
		Коефіцієнт фінансової незалежності
		Коефіцієнт абсолютної ліквідності,
Технічне забезпечення	Технічні	Вартість основних фондів, тис.грн
		Коефіцієнт зносу основних фондів, %
		Фондовіддача

Джерело: складено автором

Залежно від взаємодії соціальної та економічної ефективності підприємства формується стан його розвитку. Графічно цей взаємозв'язок наведено на рис. 1.

Стійкий розвиток має місце, коли соціальні та економічні програми здійснюються збалансовано, а соціальна економічна ефективність знаходяться на високому рівні.

Зниження соціальних показників підприємства є своєрідним сигналом застереження і передбачає загрозу переходу у фазу передкризи.

Кризова фаза характеризується критичним зниженням як соціальної, так і економічної ефективності.

Посилення соціальної свідомості колективу та підвищення рівня згуртованості може слугувати переходом підприємства до фази посткризи.

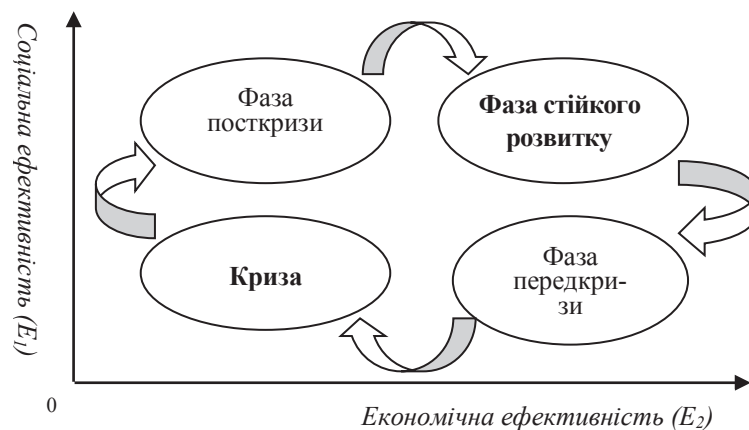


Рис. 1. Геометрична інтерпретація залежностей соціальної (E1) та економічної (E2) ефективності

Джерело: складено автором

Кризовий стан для підприємства є вкрай небажаним, оскільки може обернутися його ліквідацією. Тому розробка програм оцінки та вчасна діагностики соціальної та економічної ефективності дозволяє мінімізувати ризик переходу від стійкого розвитку підприємства до кризи.

Для підприємств можливі такі варіанти розвитку подій:

Варіант 1. Підприємство знаходиться у фазі стійкого розвитку. Основною задачею є утримання показників соціальної та економічної ефективності хоча б на початковому рівні.

Варіант 2. Підприємство перебуває у передкризовій фазі. Основний напрям дії: відновлення соціальних виплат, створення сприятливих умов праці, покращення соціально-психологічного клімату колективу підприємства тощо.

Варіант 3. Підприємство у фазі кризи. Основною задачею є реанімація соціальних програм, що є зна-

чним стимулом для підвищення продуктивності праці, а отже і росту прибутку підприємства.

Варіант 4. Підприємство перебуває у фазі посткризи. Основний вектор дії – підвищення економічної ефективності перш за все за рахунок ефективності праці через згуртованість колективу, високий рівень самовідданості працівників своїй роботі тощо.

Висновки. Концепція стійкого розвитку підприємства, що базується на співвідношенні соціальної та економічної ефективності, визначає пріоритетність розвитку соціальних програм та сприяє гармонійному розвитку всіх складових діяльності підприємства. Геометрична інтерпретація залежностей соціальної та економічної ефективності відображає знаходження того чи іншого підприємства у відповідній фазі розвитку. Способи утримання підприємства у фазі стійкого розвитку або виходу його із кризи є базою для подальших розробок методичних рекомендації щодо утримання стійкості підприємства або виходу його із кризи.

Список літератури:

1. Большой экономический словарь / Под ред. А.Н. Азрилияна. Изд. 4-е, доп. и перераб. Москва : Институт новой экономики, 1999. 1248 с.
2. Лігоненко Л.О. Розвиток підприємства : відмінні характеристики та типологія. *ScienceRise : наук. журн. / Харк. мед. акад. післядиплом. освіти, Технол. центр*. Харків : Технологічний Центр, 2015. С. 57-61.
3. Коротков Э.М. Концепция менеджмента. Москва : Дека, 1997. 304 с.
4. Погорелов Ю.С. Розвиток підприємства : поняття та види. *Культура народів Причорномор'я*. 2006. № 88. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/handle/123456789/36617> (дата звернення: 23.05.2019).
5. Дороніна М.С. Людські ресурси виробничої організації. Діагностика, розвиток: монографія / М.С. Дороніна, К.С. Сатусхева; за заг. ред. докт. екон. наук, професора Дороніної М.С. Харків : Вид. ХНЕУ, 2011. 232 с.
6. Забродский В.А., Кизим Н.А. Развитие крупномасштабных экономико-производственных систем. Харьков : Бизнес Информ, 2000. 72 с.
7. Гончаренко О.М. Дослідження стійкості розвитку підприємства як економічної системи / О.М. Гончаренко. *Труди Одеського політехнічного університету*. 2010. № 1-2. С. 242-246. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Poru_2010_1-2_49 (дата звернення: 29.05.2019).
8. Коробко Б. Енергетика та сталий розвиток. Інформаційний посібник для українських ЗМІ. Київ, 2006. 40 с.
9. Бурвльов Є. Сталий (низькоентропійний) розвиток : український вимір. *Вісник НАН України*, 2010, № 9. С. 12-23.
10. Дейлі Г. Поза зростанням. Економічна теорія сталого розвитку. Київ : Інтелсфера, 2002. 297 с.
11. Черкасов А.В. Управління соціальним та економічним розвитком на засадах стійкості. *Проблеми науки*. 2011. № 7. С. 14-16.

References:

1. Azriliyan A. (1999), Bolshoy ekonomicheskiy slovar [The Big Economic dictionary], 4th ed. ext. and rev. Institute of New Economics, Moscow, Russia. 1248 p.
2. Ligonenko L. (2015), Rozvitok pidpriemstva : vidminni harakteristiki ta tipologiya [Enterprise development: distinctive characteristics and typology]. *Sciences Journal of the Kharkiv Medical Academy of Postgraduate Education, Technol. center ScienceRise*. Harkiv, pp. 57-61.
3. Korotkov E. (1997), Kontseptciya menegzhmenta [A concept of management], Deka, Moscow, Russia.
4. Pogorelov Yu.S. (2011), Rozvytok pidpriyemstva: ponniattia ta vydy [Enterprise Development: concept and types], available at: <http://dspace.nbuv.gov.ua/handle/123456789/36617> (accessed: 23.05.2019).
5. Doronina M.S., Satusheva K.S. (2011), Liudski resursi vyrobnychoi organizatsii. Diagnostyka, rozvytok [Human resources of production company. Diagnosis, development: monograph], Publishing of KhNEU, Kharkov, Ukraine.
6. Zabrodskyy V.A., Kizim N.A. (2000), Razvitie krupnomasshtabnykh ekonomiko-proizvodstvennykh system [Development of a large-scale economic production systems], Business Inform, Kharkov, Ukraine.
7. Goncharenko O.M. (2009), Doslidzhennia stiikosti rozvytku pidpriyemstva yak ekonomichnoi systemy [A study of an enterprise development sustainability as an economic system], Works of the Odessa Polytechnic university, vol. 1 (33) – 2 (34). pp. 242-246 (accessed: 29.05.2019).

8. Korobko B. (2006), Energetyka ta stalyi rozvytok. Informatsiinyi posibnyk dlya ukrainskykh ZMI [Energetics and sustainable development. Ukrainian media information guide], Kyiv, Ukraine.
9. Buravlov E. (2010), Stalyi (nyzkoentropiinyi) rozvytok: ukrainskii vymir [Sustainable (low entropy) development: Ukrainian dimension], Bulletin of the National Academy of Sciences of Ukraine, № 9, pp. 12-23.
10. Herman D. (2002), Poza zrostannyam. Ekonomichna teoriya stalogo rozvytku [Beyond growth. Economic theory of stable growth], Intelsfera, Kyiv, Ukraine.
11. Cherkasov A. (2011), Upravlinnya socialnym ta ekonomichnym rozvytkom na zasadakh stiikosti [Management of social and economic development management on the basis of stability], Scientific problems, № 7, pp. 14-16.

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ С ПОЗИЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ И ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

В статье рассмотрены концепции развития предприятия в пяти аспектах: развитие как изменение определенных количественных и качественных свойств явления; процессный характер развития предприятия, который является распределенным во времени; развитие как результат преодоления противоречий, проявляющихся циклически; развитие, являющееся результатом адаптации к внешней среде; концепция устойчивого (стабильного) развития. Сформулировано определение концепции устойчивого развития с позиции социальной и экономической эффективности. Разработана система показателей через призму критериев и факторов, формирующих социальную и экономическую эффективность. Учитывая это, построена графическая интерпретация зависимостей социальной и экономической эффективности. На основе взаимодействия этих составляющих определены вариации состояний развития предприятия, среди которых фаза посткризиса, фаза устойчивого развития, кризис, предкризисная фаза.

Ключевые слова: развитие предприятия, устойчивое развитие предприятия, показатели, социальная эффективность, экономическая эффективность, фазы развития предприятия, кризисы.

SUSTAINABLE COMPANY DEVELOPMENT FROM THE POINT OF SOCIAL AND ECONOMIC EFFECTIVENESS

In order to surviving in conditions of high competition, the company must be able to adapt to changes in the external and internal environment. The constant influence of many factors has a destabilizing effect on enterprise sustainability. The concept of stable development within the enterprise envisages, above all, the provision of a balance between the economic and social spheres in the human dimension. It means maximizing the use of resources for economic development. The relevance of research of sustainable development of economic entities is associated with the existence of certain contradictions between the commercial interests of the enterprise in the market and the interests of social development of workers. The article contains a study of the genesis "enterprise development". It deals with the concepts of enterprise development in five aspects: development as a change of certain quantitative and qualitative properties of the phenomenon; process character of enterprise development, which is distributed in time; development as a result of overcoming contradictions that manifest in cycles; development that is the result of adaptation to the external environment; the concept of sustainable (sustainable) development. The definition of the concept of sustainable development from the standpoint of social and economic efficiency is formulated. A system of indicators is developed through the prism of criteria and factors that shape social and economic efficiency. In view of this, a graphical interpretation of the dependencies of social and economic efficiency is constructed. On the basis of the interaction of these components, variations in the state of the enterprise development were identified, including the postbreak phase, the phase of sustainable development, the crisis and the pre-crisis phase. A description of the phases of the development of the enterprise is provided. Such a distribution makes it possible to consider options for the development of events in the ratio of social and economic efficiency of the enterprise. The main vectors of action for the enterprise, which appeared in one or another phase of development, are written down.

Key words: enterprise development, enterprise sustainable development, indicators, social efficiency, economic efficiency, phases of enterprise development, crisis