

Факторы социального развития предприятия

Социальная составляющая развития любого субъекта хозяйствования имеет большое значение для обеспечения его устойчивости и стабильности на рынке. Предприятие, представляя собой открытую социально-экономическую систему, активно взаимодействует с внешней средой. Это обосновывает необходимость выявления и формализации факторов, которые влияют на ее функционирование и развитие.

В условиях рыночных отношений функционирование и развитие предприятия носят стохастический характер, что определяет взаимодействие между социальной и экономической подсистемами и усложняет формализацию характеристик этих подсистем. Каждое изменение одной из характеристик элемента подсистемы ведет к изменению ряда связанных с ней элементов, что обусловлено суммарным влиянием внешних и внутренних факторов. Эти факторы воздействуют с различной силой и в различных направлениях, поэтому интегральное воздействие их на предприятие необходимо учитывать при определении социальных целей его функционирования и развития.

Исследованием факторов улучшения социальных условий деятельности предприятия занимались ученые-экономисты: И.Е. Ворожейкин, В.А. Савченко, В.А. Шаховой, С.А. Шапиро, однако совокупность выявленных факторов не позволяет оценить их влияние на социальное развитие предприятия.

Поэтому целью данной работы служит выявление факторов социального развития предприятия, расширение их совокупности с разделением на внешние и внутренние и обоснованием необходимости их учета в деятельности предприятия.

Внешние факторы определяют условия, в которых предприятие функционирует и не может изменить, но должно учитывать при определении целей и задач социального развития и оптимальных направлений деятельности. Среди внешних факторов, влияющих на социальное развитие предприятия, особое место занимает уровень социально-экономического развития страны, так как от темпов роста валового внутреннего продукта, уровня инфляции, структурных изменений в экономике зависит стратегия предприятия направленная на повышение эффективности производства, улучшения условий социальной среды предприятия, а значит, создания условий для повышения благополучия работников предприятия.

Опыт развития Германии, Швеции, Японии и ряда других стран с социально ориентированной рыночной экономикой показывает, что решение социальных проблем столь же приоритетно, как и достижение устойчивого экономического роста. Это положительно влияет на заинтересованность работников в результатах своего труда и способствует росту его производительности [4].

Основным внешним фактором, влияющим на социальное развитие предприятия, является государственная социальная политика. Такая политика должна обеспечивать социальную справедливость и способствовать достижению цели социального развития, которые направлены на создание благоприятных условий жизни людей, совершенствование социальных связей, взаимодействия и отношений между ними. Органы государственной власти через законодательные акты оказывают косвенное влияние на стимулирование социального развития субъектов хозяйствования, а также своевременное осуществление социальных выплат и реализацию комплекса мер по социальной защите [3].

Одним из факторов внутренней среды предприятия является объем производства и реализации продукции, что свидетельствует об устойчивом положении предприятия на рынке,

и оказывает значительное влияние на социальное развитие предприятия, так как оно получает возможность финансовой стабильности и создания благоприятных условий труда.

Значительное влияние на социальное развитие субъекта хозяйствования оказывают внутренние факторы, так как они находятся в зоне управления предприятием. Одним из важнейших внутренних факторов социального развития предприятия, влияющий на заинтересованность работников в результатах своего труда является мотивация труда. Она имеет множество характеристик, позволяющих развивать различные ее составляющие. В зависимости от миссии предприятия система мотивации труда может включать различные элементы.

Существенным фактором, влияющим на уровень социального развития предприятия, является организация труда и уровень его оплаты. При этом оплата труда должна основываться на социальном минимуме предусмотренном действующим законодательством [5].

Одним из основных внутренних факторов, определяющих социальное развитие предприятия является уровень развития социальной инфраструктуры, которая дает возможность работникам почувствовать заботу

о себе и членах своих семей, поэтому она является одним из эффективных методов стимулирования трудовой активности производственного коллектива, а также наряду с созданием условий для возобновления способности работника к труду осуществляет специфическую функцию поддержания заинтересованности производственных коллективов в улучшении показателей, характеризующих конечные результаты их деятельности.

Существенное воздействие на трудоспособность работников оказывают мероприятия социального характера. Поэтому, предприятие заинтересовано в создании, функционировании и развитии надежной системы социальных гарантий, социальной защиты. Социальную защиту работников предприятия составляют мероприятия по социальному страхованию, соблюдению гражданских прав и социальных гарантий, установленных действующим в стране законодательством, коллективным договором, трудовыми соглашениями и иными правовыми актами [2].

Опыт деятельности зарубежных и отечественных предприятий подтверждает, что забота о людях, улучшение условий и охраны труда приносит ощутимую отдачу, которая выражается в конечных результатах деятельности. Техническое оснащение рабочих мест, устранение тяжелых и вредных для здоровья работ, забота о быте и отдыхе работника, влияют на повышение делового настроения и результативности работы, увеличение прибыли предприятия [1].

Таким образом, выявление, анализ и учет внешних и внутренних факторов социального развития предприятия влияет на обеспечение его финансовой устойчивости в рыночных условиях хозяйствования. Особое значение имеет определение приоритетности внутренних факторов позволяющее реализовать важнейшие направления социального развития предприятия.

Литература:

1. Ворожейкин И.Е. Управление социальным развитием организации: Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2001. - 176 с.
2. Савченко В.А. Управления розвитком персоналу: Навч. поабник. - К.: КНЕУ, 2002. - 353 с.
3. Социальная политика: Учебник/Под общ. ред. Н.А. Волгина. - М.: Экзамен, 2002. - 736 с.
4. Управление персоналом организации: Учебник/Под ред. А.Я. Ки-банова. -2-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2003. - 638 с.
5. Шаховой В.А., Шапиро С.А. Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособие. - М.: ООО "Вершина". 2003. - 224 с.