Аракелова З.Г.

Какунина А.А.

Донецкий национальный технический университет

ФАКТОРЫ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

В XXI веке экономика развивается в трилогии социо-эколого-экономического развития. На современном этапе становления отечественной экономики человеческий фактор занимает ключевые позиции и, как следствие – вопросам, связанным с социальным развитием промышленного предприятия следует уделять большее внимание. Не учитывая процессы, происходящие в обществе, не развивая свою социальную базу, предприятие с такой социально-экономической системой обрекает себя на саморазрушение. Таким образом, должна произойти переоценка главных целевых ориентиров - с приоритета получения экономической выгоды любой ценой в сторону развития социального фактора и стимулирования человеческой активности.

Проблемы социального развития исследуются в работах таких отечественных и зарубежных ученых, как: Бондарь И.К., Стеченко Д.М., Ушенко И.В., Плугиной Ю.А., Запасной Л., Лэнгдона Д., Мартяковой А.В., Надтоки Т.Б., Какуниной А.А., Новиковой О.Ф., Степановой О.И., Хопкинса М. и др.

Систематизация научных подходов, отраженных в работах вышеупомянутых авторов позволит рассмотреть факторы социального развития промышленного предприятия, что является целью данной работы.

В экономической литературе существуют различные трактовки термина «развитие». Так, достаточно развернутую характеристику понятию «развитие» дает в своем исследовании Л. Запасная: «Развитие – это высший тип движения, изменения материи и сознания; переход от одного качественного состояния к другому, от старого к новому» [1]. Развитие представляет собой не любое изменение в структуре объекта, а только качественное изменение, связанную с преобразованиями в его структуре, представляет собой совокупность функционально связанных между собой элементов, связей и зависимостей [2]. Т.Б. Надтока и А.А. Какунина определяют термин «развитие предприятия» как процесс совокупных изменений в социально-экономической системе предприятия, направленный на его переход в новое качественно-количественное состояние под влиянием факторов внутренней и внешней среды, причем по направлению, он может быть как положительным, так и отрицательным [3].

Для обеспечения социального развития субъекта хозяйствование, предприятие развивает свою социальную инфраструктуру, улучшает условия работы, сюда входит и культурная составляющая, и отдых, и общение работников. На социальную среду предприятия оказывают влияние следующие составляющие: социальная инфраструктура, потенциал предприятия, социальная защищенность, социально-психологический климат, материальное вознаграждение труда, досуг, охрана труда, условия работы.

Исходя из этого, можно утверждать, что под социальным развитием организации понимается процесс  изменений социальной подсистемы организации, в результате чего происходит её качественное изменение в прогрессивном направлении. Также, следует отметить, что на социальное развитие организации влияют внутренние и внешние факторы. К внутренним факторам относят:

- технико-технологические особенности производства (общие физические и социально-психологические условия труда: режим рабочего дня, сменность, требуемый уровень профессиональной подготовки персонала и т.п.);

-экономические особенности производства (анализ экономических показателей: объема производимой продукции, прибыли, рентабельности, конкурентоспособности, размеры основных фондов, величина фонда заработной платы и т.д.);

- социальные факторы (состояние трудового коллектива организации, принципы формирования кадровой политики и принятия кадровых решений, готовность руководителей к изменениям).

Что касается внешних факторов, то они обусловливают среду предприятия - совокупность не поддающихся контролю предприятия сил, с учетом которых оно должно обеспечивать свою деятельность. Они характеризуют состояние и изменение внешней среды организации (политической, социокультурной, экономической, правовой, демографической, природно-климатической) [4].

Систематизация факторов, благодаря которым можно объективно регулировать социально-экономическое развитие предприятия отражена в табл. 1.

Таблица 1 – Факторы, регулирующие социально-экономическое развитие предприятия

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Факторы | Внутренние(микроэкономические) | Внешние(макроэкономические) |
| Прямые | Ресурсный потенциал; производственный потенциал; инновационный потенциал; трудовой потенциал; финансовый потенциал | Законодательство; кредитная политика; налоговая политика; инвестиционная политика |
| Непрямые | Экологическое состояние; уровень социальной напряженности общества | Политическая ситуация; уровень межрегиональных связей; нестабильная международная ситуация |

Однако, не всегда предприятию удается учесть все эти факторы, что приводит к снижению производительности. На большинстве промышленных предприятий наблюдается несовпадение интересов и потребностей работников и ожиданий предприятия. Если руководство не придает значение потребностям работников, не улучшает условия труда и ведет неэффективную систему стимулирования, то, в конечном счете, цели организации не будут достигнуты, снизится качество производимой продукции и ухудшится имидж самого предприятия. Чтобы промышленные предприятия не сталкивались с данными проблемами, руководителям необходимо придерживаться следующих концепций:

- гуманизация труда, изменение его характера и обогащение содержания;

-гарантирование справедливого вознаграждения за труд, развитие материального, и, в том числе, морального стимулирования работников;

- повышение квалификации сотрудников;

- создание благоприятных условий труда;

- модернизация рабочих мест;

-демократизация трудовой жизни (возможность рабочих участвовать в принятии решений);

-гибкость трудовой жизни (составление гибких графиков, альтернативного расписания и т.д.) [5].

Основой реализации данных направлений должен стать учет потребностей работников, всевозможные исследования в социальной сфере и анализ влияния тех или иных стимулов на трудовую активность.

В данной работе были рассмотрены различные факторы социального развития предприятия. Резюмируя вышесказанное, можно отметить, что главным фактором развития организации, без которого невозможно выполнить все последующие, является социально-психологическая готовность самих людей - членов трудового коллектива; то есть, весь результат зависит от моральной готовности человека. Сумев построить прочную социальную базу, компании удастся наладить механизм работы, и достичь главного-цели руководства и работников будут совпадать.

Целью дальнейших научных исследований является систематизация трудов в контексте социального развития промышленного предприятия и разработка классификации факторов социального развития угледобывающего предприятия.

Список литературы:

1. Запасная Л.С. Экономическая сущность развития предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nbuv.gov.ua/Articles/Kultnar/knp96/knp96_33-37.pdf>.

2. Философская энциклопедия. Т.4 «Наука-логика» - Сигети / гл.ред. Ф.В. Константинов. [Текст] – М.: Советская энциклопедия, 1967. – 592 с.

3. Надтока Т.Б., Какунина Г.А. Соціальний розвиток промислового підприємства та механізми його управління. // Управлінські технології у рішенні сучасних проблем розвитку соціально-економічних систем: моногр. [Текст] / О. В. Мартякова [та ін.]; за заг. ред. О.В. Мартякової. – Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2011. – 744 с. – С. 564-569

4. Факторы, влияющие на социальное развитие организации. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://personups.ru/gos-upravlenie-personalom/285-faktory-vliyayushhie-na-socialnoe-razvitie-organizacii.html>

5. Социальные детерминанты организационного развития промышленного предприятия. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://rucont.ru/efd/133571