МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ УКРАИНЫ

ХАРЬКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

кафедра иностранных языков и перевода

РЕФЕРАТ

по прочитанной литературе на английском языке

на тему "Социальная политика предприятия и человеческий фактор"

Научный руководитель: канд. экон. наук., доц.

Проверил: докт. соц. наук, профессор

Выполнил: аспирант 1-го курса специальности –

Демография, экономика труда,

социальная экономика и политика

Харьков, ХГЭУ, 2008

Содержание

Введение

1. Сущность понятия "социальная политика предприятия"

2. Мотивы и цели добровольной социальной политики предприятий

3. Взаимосвязь экономической деятельности предприятия и социальных потребностей его stakeholder

4. Основные социальные процессы и изменения связанные с персоналом

Заключение

Литература

## Введение

Трансформация экономической системы сделала актуальным вопрос о соотношении экономического и социального развития предприятия и путях решения социальных проблем. В настоящее время становится очевидным, что деятельность современных предприятий взаимосвязана и взаимозависима со сложной сетью социальных отношений [1]. Это связано с тем, что экономические проблемы, с которыми столкнулись предприятия Украины, повлекли за собой серьезные социальные последствия: социальную незащищенность всех категорий населения, низкий уровень доходов, безработицу, кризисное состояние социальной инфраструктуры. Долгосрочный коммерческий успех предприятия возможен только в условиях социальной стабильности, поэтому ключевым фактором успеха в данной ситуации является построение эффективной социальной политики предприятия эффективного использования в этом процессе человеческого фактора. В этом контексте при выяснении экономических проблем, состояния и перспектив социальной политики на предприятиях особое значение приобретает человеческий фактор. Данные вопросы, хотя и привлекают внимание каждый раз все большее число экономистов, до сих пор не имеют четкой теоретической базы и применения на практике.

Каждое предприятие имеет сложные взаимоотношения с людьми, группами и организациями. Некоторые из них специальные и желательные, другие случайные и нежелательные. Однако, в той или иной мере, они обеспечивают прибыльность и экономический успех предприятия [1].

Сегодня наблюдается осознание необходимости повышения социальной ответственности предприятия перед обществом и обеспечение конкретных социальных потребностей (персонала, потребителей, обществ в целом), что обосновывает необходимость изучения социальной политики предприятия и роли в ней человеческого фактора [2].

## 1. Сущность понятия "социальная политика предприятия"

В результате коренной трансформации украинского общества изменяется характер социальной политики и роль государства как основного субъекта социальной политики. Государство не имеет больше полной монополии на данный вид деятельности. В результате социальных процессов все более значимо участвуют другие субъекты: негосударственные предприятия, общественные объединения и организации, частные лица. Социальная политика приобретает все более государственно-общественный характер.

Большое внимание отечественные и зарубежные исследователи уделяют определению социальной политики, а что касается социальной политики предприятия, то она изучена недостаточно, нет четкого определения данному понятию, хотя в настоящее время, социальная политика предприятия как субъект общей социальной политики рассматривается наряду с социальной политикой государства. Социальную политику предприятия необходимо рассматривать во взаимодействии с социальной политикой государства, т.к деятельность предприятия в социальной сфере обусловлена социальной политикой и ориентируется на ее общие закономерности и способствует достижению основных целей. В социальной деятельности предприятия общие установки социальной политики конкретизируются применительно к специфическим условиям трудового коллектива отдельного предприятия. Это позволяет более эффективно решать как общегосударственные социальные вопросы, так и проблемы социального развития отдельных коллективов, изыскивать резервы и варианты, которые дополняли общегосударственные мероприятия.

Кибанов А.Я. отождествляет социальную политику предприятия с социальной средой и дает следующее определение "социальная среда организации теснейшим образом взаимосвязанная с технической и экономической сторонами ее функционирования, составляют те материальные, общественные и духовно-нравственные условия, в которых работники трудятся, живут вместе со своими семьями и в которых происходят распределение и потребление благ, складываются реальные связи между личностями, находят выражения их морально-этические ценности" [3].

Слезингер Г.Э. определяет социальную политику предприятия через социальную систему предприятия и дает следующее определение: "Социальная система предприятия - система социальной защиты, обеспечения необходимых условий труда, продуктивность занятости работников и адекватности оплаты их труда, развитие и использование их творческой инициативы, повышение их общеобразовательного уровня и профессионального роста, формирование и поддержка трудовых отношений и социального партнерства, влиянию улучшения жилищных и культурно-бытовых условий работающих, а также осуществление других мер социального характера" [4].

Рассматривая выше приведенные определения очень трудно понять, что же представляет собой социальная политика предприятия.

На наш взгляд, социальная политика предприятия это, прежде всего, развитие ее социальной среды, которая включает социальную инфраструктуру, персонал, а также системы, которые влияют на качество трудовой жизни работника (то есть степень удовлетворения их потребностей с помощью труда в данной организации) [5].

Социальная инфраструктура предприятия охватывает социальные учреждения предприятия: столовые, медицинские учреждения, санатории, базы отдыха. Также важнейшей составляющей является жилищная политика предприятия. Например, в Германии, осуществляется строительство сдаваемых сотрудникам квартир, а также распространяется строительство собственных индивидуальных домов за счет ипотечных суд под сниженный процент [6].

Социальная инфраструктурапредставляет собой комплекс объектов, предназначенных для жизнеобеспечения работников организации и членов их семей, удовлетворения социально-бытовых, культурных и интеллектуальных потребностей. Перечень таких объектов включает:

обобществленный жилищный фонд (дома, общежития) и объекты коммунального хозяйства (гостиницы, бани, прачечные и пр) с сетями энерго-, газо-, водо - и теплоснабжения, канализации, телефонной связи, радиовещания и т.п.;

медицинские и лечебно-профилактические учреждения (больницы, поликлиники, амбулатории, медпункты, аптеки, санатории, профилактории и др.);

объекты образования и культуры (школы, детские дошкольные и внешкольные учреждения, дома культуры, клубы, библиотеки, выставочные залы и т.п.);

объекты торговли и общественного питания (магазины, столовые, кафе, рестораны, подсобные хозяйства для поставки свежих продуктов);

объекты бытового обслуживания (комбинаты, мастерские ателье, салоны, пункты проката);

спортивные сооружения (стадионы, плавательные бассейны, спортплощадки) и базы массового отдыха, приспособленные для проведения физкультурно-оздоровительных мероприятий;

коллективные дачные хозяйства и садово-огородные товарищества [5].

Организация в зависимости от своих масштабов, форм собственности, отраслевой принадлежности, месторасположения и иных условий может располагать целиком собственной социальной инфраструктурой либо иметь набор только ее отдельных элементов или рассчитывать на кооперацию с другими организациями и на муниципальную базу социальной сферы [7].

Большую роль также играет расширение знаний и опыта работника за счет такой составляющей инфраструктуры предприятия, как обучение и переобучение работников как в учебных заведениях, так и непосредственно на предприятии. Социальная инфраструктура предприятия затрагивает не только сотрудника, но и его семью, так, нередко на предприятии имеются собственные детские сады.

Другой составляющей социальной сферы являются виды деятельности: по обеспечению занятости, по формированию доходов и по социальной защите работников [8]. Это означает, что предприятие выступает работодателем, который обеспечивает рабочие места, выполняет обязательные условия социальной поддержки наемных работников (минимальный уровень заработной платы; обязательные социальное страхование по установленным нормативам - пенсионное, социальное, медицинское, по безработице; социальные выплаты и компенсации, относимые на фонд оплаты труда). Нередки также случаи, когда работникам заработная плата выплачивается в виде товаров народного потребления.

Предприятие, сделавшие целью своей деятельности создавать лучшие, чем у конкурентов, товары и услуги, и своим сотрудникам обычно предлагает больше, чем только установленный законом или тарифным соглашением минимум.

Предприятие, стремящееся достичь качественно высокого уровня конкурентоспособности, не могут функционировать на базе мышления в категориях минимального стандарта. Это касается и качества продукции и оплаты труда сотрудников и образа мышления сотрудников. Такие фирмы достигают успеха тогда, когда сотрудники на себе чувствуют, что их фирма обращается с ними лучше, чем это принято на большинстве других фирм [1].

## 2. Мотивы и цели добровольной социальной политики предприятий

Исследуя побудительные причины и функции предоставления предприятиями добровольных социальных услуг, можно встретить множество различных высказываний и толкований [1, 8, 9]. Они редко аргументируются однозначно, чаще для объяснения пользуются целым набором аргументов.

Первый аргумент указывает на этические побудительные мотивы руководителей предприятий, которые и в прошлом занимались социальной защитой своих работников с той целью, чтобы обеспечить им необходимый уровень защиты. Это происходило на фоне недостаточной обеспеченности всего населения государства. С такой традицией и сегодня связаны разнообразные виды социальной поддержки, готовые оказать отдельным работникам помощь в особо тяжелых обстоятельствах. Такая система социального обеспечения на предприятии действовала и продолжает действовать как система субсидий, когда нет соответствующей необходимой помощи со стороны.

Второй аргумент связан с эффектами интеграции. В соответствии с ними меры социального обеспечения призваны объединять работников данной фирмы на социальной основе. Особенно, в связи с этим, велико значение культурных, спортивных и общественных мероприятий (например, производственных праздников).

Третий аргумент заключается в том, что меры по социальному обеспечению, направленные на улучшение материального положения работников, помогают фирме выгодно выделиться на внешнем рынке труда. Это касается и дополнительных выплат к заработной плате, которые позволяют фирме лучше привязать к себе работников, и наличия социальных пакетов на предприятии. Особое значение этот аргумент приобретает тогда, когда получение социального обеспечения ставит получателя в более выгодное с точки зрения налогов положение, чем если бы оплачивал его индивидуально из своей заработной платы (например, страхование жизни, автомобиль фирмы, используемый в личных целях). И, наконец, следует указать на укрепляющую связь с предприятием, достигаемую путем обеспечения, например, рабочей одеждой, питанием, оплатой транспортных расходов.

Особо следует подчеркнуть ярко выраженную экономическую направленность социального обеспечения предприятия.

Таким образом, ориентированные на сотрудников социальные услуги предприятия должны:

помогать приводить в соответствие желания сотрудников к целям предприятия;

способствовать отождествлению сотрудника со своим предприятием;

поддерживать или повышать производительность труда и готовность сотрудника работать,

социально защищать сотрудника и дополнять по необходимости, предоставляемые в законном порядке или же в соответствии с тарифным договором социальные услуги;

улучшать атмосферу на предприятии;

создавать у сотрудников и у общественности положительное мнение о предприятии.

## 3. Взаимосвязь экономической деятельности предприятия и социальных потребностей его stakeholder

В настоящее время на деловую стратегию предприятия влияют такие факторы как глобальная конкуренция, коренные политические изменения, меняющаяся система общественных ценностей и угроза экологической безопасности, поэтому достижение высоких экономических результатов зависит от отношения предприятия со stakeholder [1].

Stakeholder предприятия - это лица или группы, которые вовлечены и влияют на политику предприятия и его деятельность [1].

В практике управления предприятием часто можно встретить тех, кто игнорирует потребности их stakeholder, считая что "один несчастный клиент или служащий не имеют значения!". Такое отношение к stakeholder не имеет права на существование, так как оно приводит к огромным финансовым потерям [1].

Часть Stakeholder является субъектом социальной политики предприятия, часть - объектом. Объекты социальной политики предприятия (все население, социальные общности): персонал предприятия, потребители продукции данного предприятия и общество в целом. Потребители продукта, по мнению авторов, являются наименее защищенными в случае, если предприятие ведет себя социально безответственно. В качестве субъекта социальной политики предприятия выступает руководство предприятия, а также все структуры предприятия, разрабатывающие принципы и нормы оплаты труда работников, социальные выплаты; отвечающие за условия и охрану труда, квалификацию кадров, их подготовку и переподготовку; определяющие содержание и развитие социальной инфраструктуры, реализацию социальных программ; организующие коммуникационные связи предприятия с окружающей средой [2].

Отношения со stakeholder можно разделить на две группы: первичные и вторичные. Первичные отношения предприятия с обществом включает все прямые отношения, которые необходимы для того, чтобы выполнить главную цель предприятия - получить прибыль за счет удовлетворения потребностей потребителей. Первичные отношения формируют стратегию предприятия и показывают важность stakeholder для осуществления его хозяйственной деятельности. К первичным Stakeholder относятся: персонал предприятия, акционеры, кредиторы, поставщики, конкуренты, клиенты, оптовые и розничные продавцы (рис.1) [1].

Персонал своей работой обеспечивает эффективную деятельность предприятия; акционеры и кредиторы - финансовый капитал предприятия; поставщики - сырье, материалы и т.п.; клиенты - потребляют изготовленную продукцию; борьба с конкурентами - побуждает к лучшим результатам; оптовые и розничные продавцы занимаются перемещением продукции от предприятия к поставщикам.

Рис.1. Первичные stakeholder предприятия

Предприятие

Вторичные отношения возникают тогда, когда сторонние организации, группы или отдельные люди проявляют интерес к действиям предприятия, результатам его деятельности, взаимодействию с внешней средой. Отношения предприятия со второй группой stakeholder возникает как результат первичных деловых действий предприятия. К вторичным stakeholder относятся те, кто затрагивают непосредственно или косвенно предприятие вторичным воздействием или причастностью к деятельности компании. Это федеральные, государственные и местные органы власти, иностранные правительства, социально активные группы, средства массовой информации, группы поддержки бизнеса, общественная публика, местные общества (рис.2) [1].

Вторичные отношения так же серьезно влияют на деятельность предприятия, как и первичные. "Вторичные" отношения не подразумевают, что они менее важны, чем первичные. Это означает, что они происходят какпоследствия первичных хозяйственных действий предприятия.

Рис. 2. Вторичные stakeholder предприятия

Предприятие

Первичные и вторичные отношения не всегда отличаются, часто, они находятся во взаимодействии и взаимозависимости. Например, выпуск экологически безопасного автомобиля влияет как на первичных stakeholder (персоналу предприятия необходимо переквалифицироваться; акционерам и кредиторам проинвестировать новое производство, найти новых поставщиков, оптовых и розничных продавцов; появятся новые неизученные конкуренты и клиенты), так и на вторичных (совпадет ли новая стратегия предприятия с той, которую проводят федеральные, государственные и местные органы власти; не противоречит ли это международным интересам; какая на это будет реакция социально активных групп; поддержат ли новшества средства массовой информации и группы поддержки бизнеса; как на это отреагирует общественная публика).

Взаимодействие первичных и вторичных stakeholder создает диалоговую социальную модель предприятия и общества**,** как показано на рис.3. На рис.3 первичные stakeholder показаны слева, а вторичные - справа [1].

Рис.3. Диалоговая социальная модель предприятия и общества

Предприятие

Персонал предприятия

Акционеры

Федеральные, государственные и местные органы власти

Иностранные правительства

Социально активные группы

Средства массовой информации

Группы поддержки бизнеса

Местные общества

Общественная публика

Конкуренты

Оптовые и розничные продавцы

Клиенты

Поставщики

Кредиторы

Предприятие и общество настолько сильно переплетены между собой в диалоговую социальную систему предприятия, что действия предпринятые в одной, неизбежно затронут и повиляют на другую. Границу между ними провести очень сложно. Предприятие - это часть общества, и общество, в свою очередь, часть предприятия. Они являются и отдельными, и, в тоже время, взаимосвязанными.

Главные выводы, которые можно сделать на основании диалоговой модели следующее:

1) на принятие управленческих решений в бизнесе влияют первичные и вторичные stakeholder. Влияние этих stakeholder стало важным для предприятий различных видов деятельности, форм собственности, размеров;

2) менеджеры предприятий в настоящее время стали особенно ответственными за людей, на которых влияет их экономическая, политическая и социальная деятельность (прямо или косвенно);

одобрение деятельности предприятия обществом зависит от его экономической и социально-политической сфер. Автоизготовитель может произвести автомобили, которые получают прибыль, но столкнуться с общественным неодобрением, потому что они опасны или экологически вредны.

Диалоговая модель бизнеса и общества признает фундаментальную роль предприятия как экономического вкладчика в развитие социальной сферы. Но она также предлагает, что менеджеры должны принимать решения и выполнять действия, которые приносят пользу как обществу в целом, так и экономическим интересам предприятия [1].

Далее рассмотрим взаимосвязь социальных и экономических задач предприятия. Этот вопрос имеет практическое и научное значения потому, что обеспечить функционирование и развитие предприятия возможно лишь в условиях эффективного управления, которое базируется на четком определении целей и задач, которые оно должно достичь. Вследствие этого схематично рассмотрим задачи предприятия, которые влияют на уровень его социально - экономического развития (рис.4) [10].

Рис.4 наглядно иллюстрирует, что однозначно отделить социальные задачи от экономических невозможно. Большинство задач предприятия являются смешанными. Например, обеспечения населения товарами и услугами, с одной стороны - это экономическая задача, так как дает возможность получать прибыль, с другой - социальная, так как разрешает удовлетворять потребности населения. Вследствие экономического кризиса последних лет финансово-экономическое состояние многих предприятий ухудшился, что ограничило их возможности удерживать объекты социальной инфраструктуры, которые находятся на их балансе. Многие предприятия сегодня имеют существенные проблемы, связанные с финансированием социальной сферы, рассматривая ее лишь с точки зрения потребителя финансовых и материальных ресурсов. Но всестороннее развитие человеческого потенциала, удовлетворение его социальных потребностей - главная движущая сила повышения общественного развития и финансово-экономических показателей. Данная схема еще раз подтверждает, что социальная политика и экономика взаимозависимые и влияют одна на одну.

Социально-экономические задачи предприятия

Экономические

Получение прибыли

Повышение качества продукции, оказываемых услуг

Эффективное использование материальных, финансовых, трудовых ресурсов

Снижение себестоимости выпускаемой продукции, работ, которые оказываются

Социальные

Развитие социальной сферы

Обеспечение достойного уровня заработной платы

Современный уровень условий труда работников

Правовая защищенность

Предоставление возможости самореализации работников

Смешанные

Обеспечение населения товарами и услугами

Эффективное управление персоналом

Достойный уровень охраны труда

Беспрерывное повышение квалификации персонала

Создание и реорганизация рабочих мест

Мотивация труда работников

Повышение социально-экономического уровня развития предприятия

Рис.4 Задачи предприятия, влияющие на уровень его социально-экономического развития.

## 4. Основные социальные процессы и изменения связанные с персоналом

На предприятии происходит непрерывное движение всех ее структурных элементов, их воспроизводство и более или менее значительные изменения [6, 9]. Эти изменения представляют собой совокупность однонаправленных и повторяющихся социальных действий, которые можно выделить из множества других.

Под социальным процессом на предприятии понимаются последовательные изменения социальной организации в целом или отдельных ее структурных элементов. Эти изменения могут быть прогрессивными, когда они отвечают требованиям общественного прогресса и направлены на реализацию прогрессивных целей; регрессивными, когда идет разрушение имеющихся структур и не предлагается ничего нового взамен; и изменения, в рамках сохранения исходного состояния.

Все эти процессы можно сгруппировать и классифицировать в три основные группы.

I группа, процессы формирования и развития организации как целостной социальной общности. Эти процессы включают в себя следующие моменты:

1) Прогнозирование потребности в кадрах. Трудовая организация может функционировать эффективно лишь при количественном и качественном соответствии - ее подсистем друг другу и целям организации. В условиях рынка, постоянного научно-технического прогресса, конкуренции необходимо предусматривать и проводить подготовку и переподготовку кадров в соответствии с последующими техническими и технологическими изменениями. Целесообразно прогнозировать и естественное движение кадров (выход на пенсию, служба в армии и т.д.), принимать меры для соответствующей их профессиональной подготовки и своевременного восполнения потребностей в них организации.

2) Подбор и расстановка кадров. В широком смысле слова это: а) профессиональная ориентация молодежи в соответствии с потребностями трудовой организации; б) профессиональный отбор (направление на профессиональную учебу работников с учетом их индивидуальных особенностей и склонностей; в) подбор таких работников, которые могут обеспечить высокую эффективность труда; г) адаптация работников (создание в организации всех необходимых условий, позволяющих сократить срок вживаемости новых работников в коллектив); д) расстановка кадров (учет способностей и склонностей индивида при предоставлении ему работы); е) высвобождение и переподготовка кадров (переучивание или освобождение не справляющихся со своей работой работников).

3) Стабилизация коллектива, социальной организации. В данном случае постоянно изучаются и анализируются причины миграции (увольнения) работников из трудовой организации. Если количество увольняемых превышает 7 - 8%, то необходимо принимать меры по устранению причин этих увольнений. Здесь необходим всесторонний подход. Причины могут быть внешние и внутренние, объективные и субъективные.

II группа. Процессы изменения условий труда и жизни членов коллектива. Сюда входят следующие:

1) Использование трудового потенциала. Все работники трудовой организации должны использоваться в процессе труда с наибольшей эффективностью (с учетом специальности, профессии, образования и способностей работника).

2) Удовлетворение первичных жизненных потребностей. Необходимо проводить работу по повышению материальной заинтересованности всех категорий работников. Для управления интересами людей в процессе труда необходима обоснованная дифференцированная оплата труда. А уровень оплаты труда должен напрямую зависеть от трудового вклада работника. При этом уравниловка и ограничения в заработке недопустимы.

3) Развитие социально-производственной инфраструктуры. Создание необходимых санитарно-гигиенических условий труда, комфортности. В систему факторов, определяющих комфортность труда, входят следующие: социально-психологические условия; организационно-технические (уровень механизации и автоматизации производственных процессов, организация и оперативность управления, компетентность и т.д.); психофизиологические; эстетические (особенности формирования эмоций, удобство рабочего места и т.д.).

4) Развитие социально-бытовой инфраструктуры. Трудовым организациям необходимо принимать участие или самостоятельно решать проблему по развитию социально-бытовой инфраструктуры с учетом перспективных норм, комфорта и благоустроенности.

5) Удовлетворение духовных, потребностей. Трудовой организации, ее руководителям должно быть небезразлично, как ее сотрудники проводят свободное от работы время. Отдых людей должен быть активным и способствовать восстановлению физических и духовных сил.

6) Удовлетворение трудовых и гражданских прав. Трудовые и гражданские права работников должны соблюдаться. По этому вопросу администрация трудовой организации должна контактировать с профсоюзной организацией.

7) Участие трудящихся в управлении делами коллектива (организации). В условиях расширения производственной самостоятельности необходимо активно внедрять "партисипативные методы управления", когда наемному работнику на всех уровнях делегируются дополнительные полномочия в управлении производством, участии в собственности, в распределении прибыли и т.д. Очевидно, что новая философия взаимоотношений внутри предприятий, фирм должна формироваться и в российской экономической среде.

III группа. Динамика формирования и развития социальных, качеств людей. Данная группа включает следующие процессы:

1) Изменения в системе потребностей и ценностных ориентациях работников. Рыночная система хозяйствования в наибольшей степени, чем командно-административная, ориентирована на учет потребностей и интересов людей. Поэтому одной из основных целей реформирования общества и является переход от режимов - запретов к условиям, наиболее благоприятствующим раскрытию творческих начал людей, на максимум свободы в экономической деятельности. Ориентация на социальные интересы людей, их потребности - постоянный, возобновляемый источник экономического развития.

2) Динамика состояния дисциплины и правопорядка в трудовой организации. В целях эффективного регулирования проблем трудовой дисциплины и правопорядка в трудовой организации постоянно должны прорабатываться следующие вопросы: состояние трудовой дисциплины и тенденции к ее изменению; состав нарушителей трудовой дисциплины и причины нарушений (по категориям работников, социальным и демографическим группам); влияние условий и организации труда, бытовых условий на состояние трудовой дисциплины; существующая практика морального и материального воздействия на нарушителей трудовой дисциплины, ее эффективность и т.д.

3) Изменения в уровне и направленности трудовой, социальной и других, видах активности. Уровень и направленность всех видов активности необходимо периодически изучать и вносить коррективы в различные формы ее стимулирования. У каждого вида активности есть свои показатели (критерии), которые можно измерить с помощью социологических исследований.

4) Изменения в образовательной подготовке и культурном уровне развития работников. Необходимо постоянно следить за уровнем образования работников трудовой организации и принимать меры по его повышению. Чем выше образовательный и культурный уровень работника, тем выше его эффективность и качество труда.

5) Динамика формирования и готовности работников к инновационной деятельности. В условиях рынка, Жесткой конкуренции работники должны быть предрасположены к инновационной деятельности, научиться искать и находить новые пути улучшения производственной деятельности при наименьших затратах труда, сырья, материалов и т.д.

Процессы, представленные во всех трех группах, взаимосвязаны и взаимообусловлены. Групповое деление является чисто условным, но такое абстрагирование предоставляет возможность операционализировать и измерить каждый процесс в отдельности с помощью социологических методов исследования.

Существует и другая классификация, разработанная американскими социологами Р. Парку и Э. Берджесу, социальных процессов, которые в той или иной степени относятся и к трудовой организации. Среди них: кооперация, конкуренция, приспособления, конфликты и т.д. К ним обычно добавляются социальные процессы, происходящие только в группах. Это поддержание границ и систематические связи.

## Заключение

Проблемы, которые существуют в настоящее время в области управления предприятием, обусловлены, прежде всего, недооценкой роли человеческого фактора и социальной политики в данном процессе. Изучение социальной политики на уровне предприятия приобретает особую актуальность, так как в настоящее время экспериментально доказана важность и необходимость использования именно социальных резервов повышение эффективности производства.

Под социальной политикой предприятия понимается развитие ее социальной среды, которая включает социальную инфраструктуру, персонал, а также системы, которые влияют на качество трудовой жизни работника (то есть степень удовлетворения их потребностей с помощью труда в данной организации).

Обобщив мотивы и цели добровольной социальной политики предприятий можно сделать выводы, что основными из них являются:

этические побудительные мотивы руководителей предприятий;

эффект интеграции;

меры по социальному обеспечению, направленные на улучшение материального положения работников, помогают фирме выгодно выделиться на внешнем рынке труда.

Достижение высоких экономических результатов зависит от отношения предприятия со stakeholder. Отношения со stakeholder можно разделить на две группы: первичные и вторичные. Первичные отношения предприятия с обществом включает все прямые отношения, которые необходимы для того, чтобы выполнить главную цель предприятия - получить прибыль за счет удовлетворения потребностей потребителей. Вторичные отношения возникают тогда, когда сторонние организации, группы или отдельные люди проявляют интерес к действиям предприятия, результатам его деятельности, взаимодействию с внешней средой. Взаимодействие первичных и вторичных stakeholder создает диалоговую социальную модель предприятия и общества.

Далее в реферате рассмотрена взаимосвязь социальных и экономических задач предприятия. Этот вопрос имеет практическое и научное значения потому, что обеспечить функционирование и развитие предприятия возможно лишь в условиях эффективного управления, которое базируется на четком определении целей и задач, которые оно должно достичь.

Необходимо также отметить, что на предприятии происходит непрерывное движение всех ее структурных социальных элементов, их воспроизводство и более или менее значительные изменения. Эти изменения необходимо рассматривать и изучать.

Таким образом, изучение английской научной литературы по рассматриваемой теме позволило раскрыть сущность рассматриваемых вопросов и

## Литература

1. Business and society: corporate strategy, public policy, ethics. - 8th ed. / James E. Post… [et al.], 1996, 708p.
2. Лисица Н.М., Вовк В.А. Социальная политика предприятия на основе социально-этичного маркетинга // Економіка розвитку. №1 С.104-106
3. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред.А.Я. Кибанова. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА -М, 2003. - 638 с.
4. Слезингер Г.Э. Социальная экономика: Учебник. - М.: Издательство "Дело и сервис", 2001. - 368 с.
5. Гончарова С.Ю., Отенко І.П. Соціальна політика. Навчальний посібник. - Харків: Вид. ХДЕУ, 2003. - 200 с.
6. A less socially minded European view is reported in David L. Mathison, "Are Economic Realities Forcing EC Europe to Abandon Social Democracy in the Workplace?" paper presented at the national Academy of Management meeting, 1994, Dallas, Texas, pp.12-13
7. Matthew Lynn, "Social Charter: Much Ado about Nothing," International Management, Jan. 1992, pp.44-45.
8. A discussion of European public policy involving social responsibility can be found in Terence P. Stewart and Delphine A. Abellard, "Labor Laws and Social Policies in the European Community After, 1992, p.24
9. Richard E. Wokutch, “Corporate Social Responsibility Japanese Style" The Academy of Management Executive, May 1990, pp.56-74
10. Водницька Н.В. Взаємозв’язок соціальної і економічної політики в умовах формування соціально орієнтованої ринкової економіки // Економіка розвитку. №1 С.25-27.