

Білявський В.М. аспірант
Київський національний торговельно-економічний університет

**ВПЛИВ СОЦІАЛЬНИХ ФАКТОРІВ
НА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В УМОВАХ
ТРАНСФОРМАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА**

Термін “*соціальний фактор*” уперше ввів С. Струмлілін, вивчаючи проблеми підвищення продуктивності праці. У соціології він став широко застосовуватися у 70-ті роки ХХ ст. З того часу з’явилася безліч наукових публікацій, у яких так чи інакше розглядалися соціальні фактори. Якщо у *широкому розумінні* (В. Васильєв, А. Гржегоржевський, Л. Ревін, Г. Фролов) соціальні фактори поєднувалися за змістом з об’єктивними закономірностями і при цьому не враховувався суб’єктивний компонент, то у *вузькому розумінні* поняття (П. Борсук і С. Лаптенко) перебільшувалася роль останнього (суб’єктивного компоненту).

Під соціальними факторами управління, що впливають на підвищення ефективності управління підприємством, на наш погляд, розуміється сукупність факторів, що впливають на результати роботи працівників (збільшують або зменшують її ефективність) при незмінності інших умов, тобто без збільшення або зменшення виробничих ресурсів, або ж при незначній зміні їх споживання, непропорційній зміні основної діяльності на ринках товарів чи послуг.

Із сказаного “*витікає*” основна ідея використання продуктивного потенціалу соціальних факторів підвищення ефективності управління підприємством. Управлінські кадри підприємства повинні прагнути у максимально-можливому ступені враховувати вплив соціальних факторів. Вирішення цього завдання можливе із одночасним використанням рекомендацій багатьох наук (положень про особистість людини, її поведінку, спілкування, міжособистісні відносини, а також наукових рекомендацій щодо формування і розвитку трудових колективів тощо). Ці ж самі соціальні, психологічні й інші обставини, що впливають на ефективність управління підприємством, у науковій, а ще частіше у публіцистичній літературі, називають також “соціальні фактори” та “людські фактори” підвищення ефективності управління підприємством і ці терміни застосовуються як синоніми. Різниця між ними полягає

Матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. «Методологія та практика менеджменту на порозі XXI століття : загальнодержавні, галузеві та регіональні аспекти»

лише у тому, що поняття “людські фактори” застосовується здебільшого у популярній літературі, а “соціальні фактори” – здебільшого у наукових працях.

Іноді у тому ж сенсі, що і “соціальні фактори”, застосовується поняття “соціальні резерви праці” [1]. Дещо інший зміст має поняття “соціальні аспекти управління” [2]. Хоча досить часто це поняття застосовується у такому ж сенсі, як і “соціальні фактори”, насправді в ньому ті ж самі фактори розглядаються дещо в іншому розумінні, з позиції реалізації управлінських функцій і використання методів управління.

Отже, у даний час є декілька схожих понять, якими оперують наукові дослідники і практики (“соціальні фактори”, “людські фактори” тощо). Деякі з понять можуть використовуватися як синоніми, а інші ж несуть різне змістовне навантаження і потребують більш коректного застосування. Сукупність соціальних факторів, які впливають на ефективність управління підприємством, визначається різними типами технологічних процесів.

Значний вплив на сукупність соціальних факторів здійснює соціально-економічна побудова суспільства і суспільні відносини. Так, за часів командно-адміністративної системи управління сильний вплив на ефективність господарської діяльності справляли, наприклад, такі фактори як задоволеність працею, психологічний клімат у колективі, віра у соціальні ідеали. У той самий час не діяли такі фактори, властиві ринковій економіці, як особиста ініціатива, бажання одержати дивіденди від господарської діяльності підприємства.

Таким чином, використання соціальних факторів для підвищення ефективності управління повинно бути не штучним тимчасовим заходом, а постійним, безупинним процесом постановки на службу виробництву усіх соціальних і психологічних можливостей поліпшення праці працівників підприємства.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Тощенко Ж.Т. Социальные резервы труда : Актуальные вопросы социологии труда. – М. : Политиздат, 1989. – с. 187;
2. Михеев В.И. Социально-психологические аспекты управления. – М. : Молодая гвардия, 1975. – с. 368.