

Ім'я користувача:
Полтавський інститут економіки і права Полтавськи...

ID перевірки:
1016316709

Дата перевірки:
04.06.2024 05:23:40 EEST

Тип перевірки:
Doc vs Internet + Library

Дата звіту:
04.06.2024 11:22:02 EEST

ID користувача:
100011301

Назва документа: Курсова Біляєв

Кількість сторінок: 10 Кількість слів: 2426 Кількість символів: 19945 Розмір файлу: 149.00 KB ID файлу: 1016114379

48.4% Схожість

Найбільша схожість: 21.9% з Інтернет-джерелом (<https://dspace.nuft.edu.ua/server/api/core/bitstreams/167f3ec0-9cd3-..>)

48.4% Джерела з Інтернету 67 Сторінка 12

1.65% Джерела з Бібліотеки 6 Сторінка 12

0% Цитат

Вилучення цитат вимкнене

Вилучення списку бібліографічних посилань вимкнене

0% Вилучень

Немає вилучених джерел

ВСТУП

В сучасному світі підприємство становить не лише економічний об'єкт, а й важливий суб'єкт соціальних відносин. Зростання його впливу на соціальні процеси, економічний розвиток та життя суспільства загалом вимагає глибшого розуміння ролі підприємства у формуванні соціальної структури. Цей курсовий проект присвячений вивченню та аналізу підприємства як суб'єкта соціальних відносин, його взаємодії з різними соціальними групами та впливу на соціальне середовище. Розглядаючи підприємство як складову соціально-економічного простору, ми прагнемо розкрити його роль у формуванні соціальних відносин, відтворенні соціального капіталу та сприянні сталому розвитку суспільства.

1. Актуальність теми.

Актуальність теми "Підприємство як суб'єкт соціальних відносин" для курсової роботи проявляється в наступних аспектах:

1. Сучасні тренди у суспільстві визначають підвищення вимог до соціальної відповідальності бізнесу. Розуміння ролі підприємства в соціальних процесах стає важливим для аналізу та оцінки його впливу на суспільство.

2. Підприємства активно взаємодіють з різними соціальними групами, такими як працівники, споживачі, місцева спільнота тощо. Розуміння цих відносин в контексті соціальної відповідальності та сталого розвитку є ключовим для управління бізнесом.

3. Становлення нових концепцій корпоративного управління, які враховують соціальні аспекти, вимагає глибшого розуміння взаємодії підприємств з соціальним середовищем.

4. Розвиток технологій та глобалізація економіки приводять до змін у способах комунікації та взаємодії між підприємствами та соціальними стейкхолдерами, що потребує нових підходів до управління соціальними відносинами.

5. Зростаюча увага до етики та соціальної відповідальності веде до необхідності дослідження ролі підприємства у формуванні соціальних цінностей та стандартів.

2. Ступінь наукової розробки теми

На даний момент тема "Підприємство як суб'єкт соціальних відносин" має численні розвідки в наукових дослідженнях та практичних роботах у галузі соціології, економіки, менеджменту та інших суміжних областях. Було проведено численні дослідження щодо ролі підприємства у взаємодії з соціальними групами та впливу цих відносин на ефективність бізнесу. Однак, необхідно враховувати постійні зміни в суспільстві, економіці та технологіях, що створюють нові виклики та можливості для подальших досліджень у цій області. Таким чином, тема залишається актуальною для подальших наукових

0

розробок і вимагає постійного оновлення та поглиблення розуміння взаємозв'язку між підприємствами та соціальним середовищем.

3. Науковий апарат курсової роботи

Об'єкт дослідження курсової роботи "Підприємство як суб'єкт соціальних відносин" - це комплексний процес взаємодії підприємства з різними соціальними групами та середовищем, що породжує проблемні ситуації та вимагає аналізу та розуміння.

Предметом дослідження є конкретні аспекти взаємодії підприємства з соціальними стейкхолдерами, такими як працівники, споживачі, місцева спільнота тощо, а також роль та вплив цієї взаємодії на діяльність підприємства та суспільство в цілому.

4. Мета дослідження

Мета дослідження курсової роботи на тему "Підприємство як суб'єкт соціальних відносин" полягає у глибокому аналізі взаємодії підприємства з соціальним середовищем та виявленні його ролі в сучасному суспільстві. Крім того, метою є розкриття важливості соціальної відповідальності підприємства, оцінка впливу цієї взаємодії на діяльність підприємства та суспільство в цілому, а також визначення можливих шляхів покращення цих відносин з метою досягнення сталого розвитку.

5. Завдання дослідження

Завдання дослідження курсової роботи на тему "Підприємство як суб'єкт соціальних відносин" включає наступні пункти:

1. Проаналізувати сутність соціальних відносин та їх значення для сучасного підприємства.
2. Вивчити основні принципи соціальної відповідальності бізнесу та їх вплив на стратегічне управління підприємством.
3. Дослідити роль підприємства в соціальному розвитку місцевої спільноти та формуванні соціальних цінностей.
4. Визначити основні соціальні стейкхолдери підприємства та їх очікування щодо його діяльності.
5. Проаналізувати практичні інструменти та стратегії, які використовуються підприємствами для покращення соціальних відносин.
6. Запропонувати рекомендації щодо подальшого вдосконалення соціальних відносин підприємства з метою досягнення сталого розвитку.

6. Методи дослідження

Методи дослідження курсової роботи на тему "Підприємство як суб'єкт соціальних відносин" можуть включати наступні підходи:

1. Аналіз літературних джерел: Вивчення наукових праць, статей, книг, дисертацій та інших джерел, що стосуються соціальних відносин у бізнесі та ролі підприємства в цьому контексті

2. Кейс-стаді: Аналіз конкретних випадків взаємодії підприємства зі своїми соціальними стейкхолдерами для виявлення успішних практик та недоліків у цій сфері.

3. Статистичний аналіз: Використання статистичних методів для обробки та аналізу великих обсягів даних щодо соціальних відносин підприємства, наприклад, аналіз звітності підприємства, опитувань населення тощо.

4. Системний аналіз: Вивчення взаємодії підприємства з соціальним середовищем з точки зору системних властивостей, включаючи взаємозалежність, взаємодію та вплив.

5. Соціометричні дослідження: Використання соціометричних методів для вивчення взаємин між різними соціальними групами та особами в контексті підприємства.

Використання різноманітних методів дослідження дозволить отримати комплексний та об'єктивний аналіз взаємодії підприємства з соціальним середовищем та його ролі в сучасному суспільстві.

7. Теоретичне та практичне значення роботи

1. Теоретичне значення: Робота дозволить систематизувати та узагальнити існуючі теоретичні підходи до розуміння соціальних відносин у сфері бізнесу та ролі підприємства в них. Вона сприятиме розширенню теоретичного розуміння поняття соціальної відповідальності та її впливу на діяльність підприємства.

2. Практичне значення: Результати дослідження нададуть практичну користь для підприємств, допомагаючи їм краще розуміти соціальні вимоги та очікування різних стейкхолдерів. Вони зможуть використовувати отримані знання для розвитку та впровадження стратегій соціальної відповідальності, покращення взаємовідносин з громадськістю, споживачами, працівниками та іншими зацікавленими сторонами, а також для підвищення своєї конкурентоспроможності та стабільності у сучасному бізнес-середовищі.

РОЗДІЛ II

СОЦІАЛЬНА РОБОТА З ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

2.1. Трудовий колектив як соціальна група

Трудовий колектив, як соціальна група, є ключовим складником сучасного організаційного середовища. Ця соціальна група формується на основі спільної праці та спілкування між працівниками в рамках певного підприємства, установи або організації. У своїй роботі трудовий колектив взаємодіє, співпрацює та формує власний соціальний порядок, що відображається у взаємин між його учасниками. У даній роботі ми розглянемо ключові аспекти трудового колективу як соціальної групи, його особливості, взаємовідносини та вплив на організаційну культуру.

Трудовий колектив – це об'єднання для спільних дій заради досягнення суспільно-корисних цілей людей, які пов'язані єдністю інтересів, оформлені структурно і мають органи управління, дисципліни і відповідальності.

Соціальна роль трудового колективу реалізується в сукупності взаємопов'язаних функцій: виробничо-економічної, організаційно-управлінської, виховної, соціального контролю, задоволення потреб працівників, створення умов для самореалізації особистості, а також функцій здійснення і відтворення колективістського, демократичного способу життя.

Кожний трудовий колектив посідає певне місце у виробничо-економічній структурі суспільства, що відображається його позицією у класифікації. Кожний колектив являє собою складну соціальну систему, в якій через функціональну взаємодію різних структур і окремих працівників реалізуються дві взаємопов'язані підсистеми: соціальна організація і соціальна спільнота.

Трудовому колективу притаманні всі сутнісні ознаки соціальної організації, отже, він виступає як середовище предметної діяльності, так і середовище спілкування. Виходячи з цього, розрізняють формальну і поза-формальну організації. Головне призначення формальної організації – поєднувати працівників із засобами і цілями тих чи інших видів діяльності. Поза-формальна організація виникає як прояв дерегламентації службової діяльності та призначена для компенсації збоїв та обмежень формальної організації.

Трудовому колективу притаманні також всі сутнісні ознаки соціальної спільноти. Як групова соціальна спільнота трудовий колектив являє собою, як правило, співтовариство малих груп (малих трудових колективів), що утворюють безпосереднє соціальне оточення працівника.

3

Соціальні функції цих груп мають двоїстий характер – залучення працівників до соціально-трудова відносин основного колективу і створення на основі особистісних контактів працівників мережі емоційних, психологічних відносин. Зливаючись, вони утворюють міжособистісні групові відносини, які зумовлюють сутнісну відмінність малих груп від інших видів колективів.

Під поняттям «колектив» слід розуміти групу об'єднаних загальними цілями і завданнями людей, що досягла в процесі соціально цінної спільної діяльності високого рівня розвитку, або групу людей із певними взаємовідносинами, об'єднаних спільною метою, сумісною діяльністю [9, с.52].

Ефективно працездатний та організований колектив з'являється не відразу. Під час формування та розвитку колектив проходить декілька етапів становлення. Даний процес нерідко буває складним, тернистим та інколи завершується далеко не успіхом.

Персоналу підприємства притаманні деякі закономірності: формування та зміна колективу знаходиться під впливом внутрішніх (характер продукції, що виготовляється, технології та організації виробництва) і зовнішніх (демографічні процеси в країні, юридичні та моральні норми суспільства, характер ринку праці тощо) чинників. Вважаємо, що ці характеристики зумовлюють кількісні та якісні параметри трудових ресурсів, що прямо впливають на процес створення трудового колективу.

Сутність соціального управління в трудовому колективі реалізується у функціях таких напрямків:

- формування й оптимізація соціальної організації колективу та вдосконалення його соціальної структури;
- створення умов для здійснення працівниками своїх політичних і соціальних прав та задоволення їхніх матеріальних і духовних потреб;
- виховання і розвиток соціально значущих якостей працівника.[10]

Трудовий колектив відрізняється від інших форм соціальних груп своїми внутрішніми характеристиками та особливостями. Основні особливості такої групи включають:

- Спільну діяльність: Учасники трудового колективу зайняті спільною працею та спрямовані на досягнення спільних цілей та завдань організації
- Внутрішні взаємини: У колективі складаються внутрішні взаємини, які включають в себе різноманітні взаємні стосунки, співпрацю та конфлікти.
- Соціальна ідентичність: Учасники трудового колективу розпізнають себе як частину спільної групи та мають спільні цінності, норми і змісти.

4

- Структура та лідерство: В колективі можуть бути визначені лідери, які впливають на поведінку та рішення групи, а також формується внутрішня структура влади.

Функції трудового колективу підприємства

№	Функція	Характеристика
1	Виробничо-економічна	Створення матеріальних і духовних благ, виробництві товарів, послуг та інших суспільно корисних цінностей
2	Виховна	Формування в працівників високої відповідальності до праці, почуття колективізму і свідомого ставлення до підприємства, готовності виконувати норми трудової моралі
3	Організаційно-управлінська	Залучення трудящих до системи громадського самоврядування, прищеплювання навичок, досвіду та інтересу до організаторської роботи
4	Соціального контролю	Реалізується шляхом оцінки поведінки членів колективу, виходячи із соціальних норм, заохочення нормативної поведінки та покарання за протиправну
5	Реалізації трудового потенціалу	Створення умов для самореалізації і розвитку особистості працівників, пошук та розкриття потенційних резервів професійного зростання працівників, їх стимулювання до інновацій

З табл можна зробити висновок, що основні функції трудового колективу на підприємстві є основою ведення успішної діяльності на підприємстві. Колективною працею можна досягти набагато більших результатів, ніж роботою такої ж кількості людей окремо. Це відбувається завдяки потенціалу трудового колективу.

При цьому колективна праця дозволяє [11, с. 95-96]:

- передавати свої знання і вміння іншим членам колективу, отримуючи натомість визнання і вдячність за це, а при необхідності і отримувати нові знання і вміння;
- ставити цілі набагато більш високого порядку і вирішувати дуже складні і об'ємні завдання, ніж працюючи поодиноці;
- мати співчуття, співпереживання своїх колег і отримувати їх підтримку не тільки в трудовому процесі, але і в побутових та інших життєво важливих питаннях;
- проявляти здібності, творчість і ініціативу кожного працівника, висувати нові ідеї, раціоналістичні пропозиції;

- підвищувати почуття відповідальності не тільки за власну роботу, а й за своїх товаришів, спільно вирішувати і домагатися виконання прийнятих рішень, виступати за принципом «один за всіх, всі за одного»;
- піддавати осуду і засудження справи і вчинки працівників, які не відповідають прийнятим в колективі нормам моралі і моральності, і навіть карати винних, аж до звільнення.

Однак такий потенціал може проявитися лише тоді, коли колектив повністю сформувався і набув всі притаманні йому властивості та якості, а також, коли менеджер ефективно управляє діями як кожного члена, так і колективу в цілому.

Психологічний стан трудового колективу характеризується ступенем задоволеності його учасників своїм становищем. На неї впливають характер і зміст роботи, ставлення до неї людей, престижність, розміри винагороди, перспективи зростання, наявність додаткових можливостей.

Згуртованість трудового колективу – це один із процесів групової динаміки, який характеризує ступінь прихильності до групи її членів.

Інтерпретація групової згуртованості пов'язана з розумінням суті внутрігрупових міжособистісних відносин. Ця характеристика з'являється як визначений процес розвитку внутрігрупових зв'язків, які відповідають розвитку групової діяльності.

Трудовий колектив відіграє важливу роль у сучасних організаціях як соціальна група, що формує власну спільноту, цінності та норми. Розуміння особливостей цієї групи та взаємовідносин між її учасниками є ключовим для ефективного управління організацією та створення сприятливого організаційного середовища.

2.2 Соціальна адаптація молодих працівників

Сучасний ринок праці характеризується постійними змінами та швидкими темпами розвитку. Для молодих працівників важливо успішно адаптуватися до нових умов та вимог, які ставляться перед ними в процесі професійної діяльності. Соціальна адаптація молодих працівників включає в себе адаптацію до організаційної культури, колективу та виконання професійних обов'язків. У даній роботі ми розглянемо ключові аспекти соціальної адаптації молодих працівників, фактори, що впливають на неї, та стратегії для її успішного здійснення.

Адаптація – це пристосування соціоіндивіда, особистості до певних норм, умов, принципів, етикету у суспільстві у відповідності до вимог самого суспільства, а також з урахуванням особистістю вже своїх особистих індивідуальних якостей, особливостей психіки в цілях адаптації; це взаємо

контакт, комунікація соціоіндивіда з оточуючими його людьми, його активна діяльність серед інших людей. Адаптація – процес включення людини в нові форми, умови, відносини діяльності, компонент всього життя людини, і так як його життєве середовище (фізичне, психічне, соціальне, інформаційне та ін.) не буває повністю стабільним, змінюється, комбінується. [13] Таким чином, ефективне проходження людиною адаптаційного процесу забезпечується впливом двох груп факторів – адаптаційного потенціалу людини та здатності середовища.

Рис . Класифікація адаптації людини



При аналізі чинників та умов адаптації молодого працівника доцільним є трирівневий підхід, що передбачає їх задіяність на особистісному, поведінковому та соціальному рівнях.

Особистісний рівень визначається чинниками індивідуальнопсихологічного та статусного характеру.

Його формують:

- індивідуально-психологічні характеристики адаптанта;
- потреби, інтереси, соціальні установки та цінності особистості;
- професійно-ділові якості;
- знання та навички адаптанта;
- соціально-демографічні характеристики адаптанта;
- статус адаптанта у суспільстві та рівень його матеріальної забезпеченості.

Поведінковий рівень визначається процесами співставлення наявних особистісних можливостей та ресурсів з вимогами ситуації, що склалася на момент адаптації. Значною мірою цей рівень знаходиться під впливом когнітивних процесів та уявних чи реальних моделей поведінки. За своєю природою поведінковий рівень є ситуативним.

Його, окрім ситуації, формують такі чинники, як:

- рольові очікування адаптанта щодо власного місця в системі професійних відносин;
- стратегії життєвого (професійного) шляху особистості;
- моделі трудової, економічної поведінки (наявні і можливі);
- системи дій і засобів, підпорядкованих досягненню мети (потенційної успішності адаптації).

Соціальний рівень формує адаптивне середовище, умови адаптації і включає три групи регулюючих чинників, серед них:

- чинники групової підтримки адаптанта (з боку, референтних груп тощо);
- інституціональні чинники, пов'язані з ефективністю функціонування систем освіти, з наявністю у суспільстві інституцій здатних забезпечити професійну та психологічну підтримку адаптанту;
- соціальні чинники: економічне становище держави і особливості ринку праці, наявність молодіжної політики; задіяність чітких норм, критеріїв, взірців оцінки адаптаційного процесу та культурологічних традицій адаптації; ментальність соціуму, його відкритість до інноваційних процесів.

Спосіб організації адаптивної діяльності значною мірою базується на природних силах людини, її біологічних, анатомічних та інших особливостях, на стані організму в цілому. На соціальну адаптацію суттєво впливає і рівень психічної організації людини. Особливості темпераменту людини характеризують динамічність процесу адаптації – інтенсивність, швидкість, темп та ритм.

Стратегії для успішної соціальної адаптації молодих працівників. Для забезпечення успішної соціальної адаптації молодих працівників можна використовувати наступні стратегії:

- Організація інтеграційних заходів: Проведення зустрічей, тренінгів та інших заходів, спрямованих на знайомство з організаційною культурою та колективом.
- Надання підтримки та менторства: Виділення досвідчених працівників, які можуть надавати поради та підтримку новачкам у процесі адаптації.
- Забезпечення навчальних можливостей: Надання можливостей для професійного розвитку та отримання нових навичок допомагає молодим працівникам швидше впоратися з новими вимогами.
- Створення сприятливого робочого середовища: Забезпечення комфортних умов та можливостей для взаємодії та спілкування сприяє швидшій адаптації молодих працівників.

Соціальна адаптація молодих працівників є важливим етапом в їхньому професійному розвитку та успішній інтеграції в організаційну культуру та колектив. Зрозуміння факторів, що впливають на цей процес, та використання відповідних стратегій може значно полегшити цю адаптацію та забезпечити стабільність та ефективність роботи молодих працівників.

Схожість

Джерела з Інтернету

67

1	https://dspace.nuft.edu.ua/server/api/core/bitstreams/167f3ec0-9cd3-4a89-95b4-7e1aeac60dd0/content	21.9%
2	https://sci.ldubgd.edu.ua/bitstream/123456789/1726/1/Loza%20A.%20Lavretckiy%20R..pdf	13.8%
3	http://elar.kpnu.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/4302/Opaliuk-T.L.-Osnovy-profesiinoi-maisternosti-v-sotsialnii-sfe...	12.9%
4	https://ukrreferat.com/chapters/sociologiya/trudovij-kolektiv-protses-zgurtovanosti-trudovogo-kolektivu-referat.htm	11.7% 57 джерел
5	http://rkr.nuczu.edu.ua/images/053/bak/2023/Zakharchuk.pdf	9.69%
6	https://kplt.ucoz.ua/library/lukashevich_sociologiya_praci.pdf	1.44%
8	https://rep.dnuvs.ukr.education/server/api/core/bitstreams/66e32eb6-00db-4236-8a62-ad567cb6d2bd/content	0.45%
11	http://biblio.umsp.dp.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/6496/2024_Vasina_281_Mag.pdf?isAllowed=y&sequence=...	0.37% 2 джерела
12	http://znp.nuos.mk.ua/archives/2019/1/1_2019.pdf	0.37%
14	http://www.pa.stateandregions.zp.ua/archive/3_2023/3_2023.pdf	0.33%

Джерела з Бібліотеки

6

7	Студентська робота	ID файлу: 1013499798	Навчальний заклад: Open International University of Human Deve...	2 Джерела	0.74%
9	Студентська робота	ID файлу: 1014856026	Навчальний заклад: Open International University of Human Deve...		0.45%
10	Студентська робота	ID файлу: 1016112558	Навчальний заклад: Open International University of Human Deve...	2 Джерела	0.41%
13	Студентська робота	ID файлу: 1016021946	Навчальний заклад: Open International University of Human Deve...		0.37%