ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

На правах рукопису

СТЕПАНОВА ОЛЕНА ВІКТОРІВНА

УДК 658.17:331.3:316.334.2

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОМИСЛОВИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Спеціальність: 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (виробництво машин та устаткування; хімічне виробництво)

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук

Науковий керівник
Мішенін Євген Васильович
доктор економічних наук, професор

СУМИ – 2008

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

ЗМІСТ

Стор.

ВСТУП…… 4

РОЗДІЛ 1. СИСТЕМНИЙ АНАЛІЗ ПЕРЕДУМОВ ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОМИСЛОВИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ...12

1.1. Оцінка основних тенденцій формування та регулювання соціальної політики України на різних ієрархічних рівнях управління ……..……..12

1.2. Аналіз існуючих принципів соціально відповідальної діяльності підприємств……..31

1.3. Особливості впливу соціальних факторів на ефективність управління промисловими підприємствами в ринкових умовах господарювання……..53

Висновки до розділу 1 ……..……70

РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОМИСЛОВИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ……72

2.1. Сутнісно-змістовна основа соціально відповідального управління підприємством…….……82

2.2. Принципи стимулювання соціально відповідального управління промисловими підприємствами в системі сталого розвитку ……82

2.3. Аналітична оцінка соціальної активності промислових підприємств …….....97

Висновки до розділу 2 ……..……118

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИХ ОСНОВ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОМИСЛОВИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ (НА ПРИКЛАДІ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДІВНОЇ ТА ХІМІЧНОЇ ГАЛУЗЕЙ)……...……....120

3.1. Формування ринково орієнтованого механізму соціально відповідального управління промисловими підприємствами.....120

3.2. Соціально-економічні технології формування людського і соціального капіталу промислових підприємств...……..……..149

3.3. Оцінка ефективності механізму соціально відповідального управління промисловими підприємствами ……..…171

Висновки до розділу 3……....183

ВИСНОВКИ……...……192

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……...……...195

ДОДАТКИ……..214

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. В умовах створення в Україні соціально-орієнтованої ринкової економіки виникає потреба збільшення соціальної відповідальності підприємств. Проте, в сучасних умовах господарювання багато підприємств перебувають у фінансово-економічній кризі й не мають можливості утримувати створену раніше соціальну сферу, внаслідок чого змінюються соціальні функції підприємств та держави, як регулятора соціально-економічних відносин. За час реформ в Україні так і не сформовано ефективної системи соціальних амортизаторів, як інструментів соціальної політики на різних рівнях господарювання.

За такого стану речей, в Україні має бути створена ефективна ринково орієнтована соціальна інфраструктура, яка б стала гарантом соціальної безпеки суспільства. Промисловість займає значну частку в економіці України, тому формування системи соціальної безпеки держави є неможливим без діяльності соціально відповідальних промислових підприємств та некомерційного сектора економіки, які б взяли на себе обов'язки виконання частини соціальних функцій, стали джерелом соціальних інновацій. Виникає потреба в науковому обґрунтуванні та подальшій розробці теоретико-методичних принципів та механізмів соціально відповідального управління промисловими підприємствами в ринкових умовах господарювання. Це вимагає стимулювання соціальної активності підприємств з боку держави та створення нових форм соціальної відповідальності підприємств на основі технологічного підходу.

Розгляду різних аспектів формування соціальної відповідальності підприємств присвячені роботи багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених–економістів, зокрема А.В. Базилюка, Т.Ю. Базарова, С.І. Бандура, Д.П. Богині, Г. Боуена, В.Н. Буркова, О.А. Грішнової, К. Девіса, П. Друкера, Т.І. Заславської, А.М. Колота, А.Д.Крисилова, Н. Корнеліуса, Ф. Котлера, К. Левіна, Е.М. Лібанової, М.І. Ліборакіної, С.Є. Літовченка, Дж. Макгуіра,

О.І. Марченко, З.М. Макашевої, О.В. Мартякової, Л.І. Михайлової, В.М. Новікова, М. Портера, Дж. Поста, Л. Престона, О.І. Пригожина, С. Сеті, С. Сакса, М. Фрідмена, А.В. Шевчука, О.О. Якуби.

Аналіз економічних публікацій свідчить, що на сучасному етапі розвитку економіки промисловості залишаються невизначеними цілий ряд питань, пов'язаних з побудовою ефективного механізму соціально відповідального управління промисловими підприємствами; підвищенням їх соціальної активності на основі узгодження економічних та соціальних інтересів усіх зацікавлених сторін; розробкою та застосуванням результативних соціально-економічних технологій, взаємодії та розподілу соціальних функцій між державою, некомерційними організаціями та підприємствами.

Вищевикладене підтверджує актуальність обраної теми дисертаційної роботи, обумовлює мету, задачі та вибір предмета та об'єкта дослідження.

Зв'язок із науковими програмами, планами, темами. Виконане дисертаційне дослідження безпосередньо пов'язане з тематикою науково-дослідних робіт Сумського національного аграрного університету, зокрема з темами: «Формування ринково орієнтованих механізмів регулювання соціально-економічного розвитку» (№ держ. реєстр. 0101U004506, 2001-2004 рр.), в межах якої особисто автором обґрунтовано доцільність технологій ринково орієнтованого підходу до соціального розвитку підприємств; «Проблеми економіки та менеджменту сталого розвитку підприємств» (№ держ. реєстр. 0105U007429, 2005-2007 рр.) де автором розвиваються напрями формування соціального та людського капіталу промислових підприємств на основі технологічного підходу; «Механізм формування та розвитку соціально орієнтованої ринкової економіки» (№ держ. реєстр. 0105U007428, 2005-2008 рр.), де автором запропоновано механізм соціально відповідального управління та визначено принципи стимулювання соціальної відповідальності промислових підприємств.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Мета і задачі дослідження. Метою дисертаційного дослідження є поглиблення теоретико-методичних засад та визначення практичних підходів до формування організаційно-економічних основ соціально відповідального управління промисловими підприємствами в ринкових умовах господарювання.

Для досягнення поставленої мети були визначені такі наукові задачі:

- узагальнити теоретико-методологічні основи соціально відповідального управління підприємством;
- дослідити основні тенденції формування соціальної політики держави, як передумови трансформації соціально відповідального управління промисловим підприємством;
- визначити вплив людського та соціального капіталів на діяльність промислового підприємства;
- розробити методичні підходи до аналізу соціальної активності підприємств;
- встановити залежність між економічною результативністю та рівнем соціальної відповідальності підприємства;
- розробити підходи до формування ефективного механізму соціально відповідального управління промисловим підприємством в ринкових умовах господарювання;
- розробити методичні підходи до використання заходів щодо формування основних складових соціально відповідального управління підприємством.

Об'єктом дослідження є соціально-економічні процеси на підприємствах машинобудівної та хімічної промисловості.

Предмет дослідження - теоретико-методичні основи побудови ефективного механізму соціально відповідального управління промисловими підприємствами на основі врахування соціальних та економічних інтересів усіх зацікавлених сторін.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційного дослідження є загальнотеоретичні методи наукового пізнання економічних процесів, такі як діалектичний метод, системний аналіз, фундаментальні положення економічної теорії, праці провідних вчених із соціально-економічних проблем розвитку промислових підприємств. Для вирішення поставлених завдань використовувалися наступні методи: системно-структурний та абстрактно-логічний - при дослідженні сутності та змісту соціально відповідального управління та формування соціального капіталу; статистичний та експертних оцінок - при розробці аналізу соціальної активності підприємств, а також тенденцій її розвитку та формуванні переліку основних показників; порівняльний та групувань – для аналізу рівня соціально відповідального управління підприємствами; кореляційно-регресійного аналізу - для визначення взаємозв'язку економічної результативності підприємств та розвитку соціальної відповідальності підприємства.

Інформаційну базу дослідження склали законодавчі та нормативні акти Верховної Ради та Кабінету Міністрів України, офіційні дані Державного комітету статистики України, матеріали Головного управління статистики Сумської облдержадміністрації, первинна документація підприємств, зібрана безпосередньо автором, наукова література з теми дослідження.

Наукова новизна одержаних результатів. Найбільш важливими результатами, що характеризуються новизною і розкривають зміст дисертаційного дослідження, є наступні:

вперше:

- на основі існуючого технологічного підходу до функціонування соціальної сфери запропоноване нове поняття «соціально-економічна технологія», яка визначає зміст трансформації соціальних процесів у відповідності до їх заданих оптимальних параметрів, які підвищуватимуть результативність функціонування економічної системи на різних ієрархічних

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

рівнях управління підприємством, а також запропоновано власну класифікацію соціально-економічних технологій за ознаками, що систематизують соціально відповідальне управління підприємством;

удосконалено:

- теоретико-методичні підходи до цілеспрямованого формування соціального капіталу промислового підприємства, які, на відміну від існуючих, передбачають застосування системи внутрішніх та зовнішніх соціально-економічних технологій за визначеними напрямками мережі існування стейкхолдерів;

- методичні основи аналізу соціальної активності підприємств, які, на відміну від існуючих, враховують оцінку її рівня у взаємозалежності від економічних результатів господарювання, форми власності, галузевої приналежності, а також зацікавленості працюючих в реалізації визначених напрямків соціальної активності;

- структурно-змістовну основу функціонування механізму соціально відповідального управління промисловим підприємством, яка, на відміну від існуючих, передбачає комплексне використання соціально-економічних технологій адаптаційної підсистеми, функціональної та підсистеми верифікації механізму, при цьому уточнено складові адаптаційної підсистеми, що більш повно враховують технології, спрямовані на гарантування соціальної безпеки підприємства;

- методичні підходи до реалізації верифікації механізму соціально відповідального управління, які, на відміну від існуючих, передбачають здійснення соціальної звітності та проведення соціального аудиту, що забезпечують обернений зв'язок результатів соціально відповідального управління з вимогами зовнішнього соціального середовища підприємства;

дістали подальшого розвитку:

- теоретичні принципи основних властивостей соціального капіталу, провідними з яких є можливість отримувати рентний дохід. Їх використання, на відміну від існуючих, дозволяє оптимально враховувати вплив

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

соціального капіталу на економічну результативність діяльності підприємства;

- теоретичні підходи до обґрунтування побудови форм соціальної діяльності підприємства (благодійність, соціальні інвестиції, соціально відповідальне управління), які, на відміну від існуючих, більш комплексно характеризують соціальну діяльність з точки зору кінцевих результатів діяльності підприємств та їх соціальної активності;

- теоретико-методичні підходи до визначення оцінки ефективності механізму соціально відповідального управління промисловим підприємством, які, на відміну від існуючих, включають оцінку зовнішнього впливу соціальної діяльності підприємства у відповідності до ступеня задоволення різних стейкхолдерів на основі показників еластичності економічних результатів підприємства відносно соціальних витрат, що можуть бути використані підприємством при формуванні соціальної звітності та проведенні соціального аудиту.

Практичне значення одержаних результатів. Розроблені дисертантом теоретико-методичні положення щодо соціально-економічних технологій формування та розвитку людського і соціального капіталів підприємства розширюють наукову базу подальшого вивчення проблематики соціально відповідального управління промисловими підприємствами. Визначення форм соціальної діяльності промислових підприємств, інструментів стимулювання та методів дослідження соціальної активності підприємств можуть бути основою для розробки соціальної політики.

Результати дослідження є практичним підґрунтям побудови дієздатного механізму соціально відповідального управління промисловими підприємствами в контексті практичної реалізації моделі сталого розвитку підприємств машинобудівної та хімічної промисловості.

Окремі результати дисертаційного дослідження використано Головним управлінням економіки Сумської обласної державної адміністрації (довідка від 16.11.2007 р. № - 02/280), Шосткінським казенним заводом

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

«Зірка» (довідка від 26.11.2007 р. № 49 в/к). Матеріали дисертаційного дослідження увійшли до навчальних програм в Сумському національному аграрному університеті (акт від 25.10.2007 р.) як основи розділів курсів таких дисциплін: «Стратегічне управління», «Внутрішній економічний механізм підприємства», «Управління ефективністю підприємства».

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаною науковою працею, в якій наведені авторські розробки щодо методичних засад формування організаційно-економічних основ соціально відповідального управління промисловими підприємствами.

Висвітлені в дисертації ідеї та розробки належать особисто автору і є його внеском у розвиток теорії і практики соціального розвитку промислових підприємств. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, в дисертації використані лише ті ідеї та положення, які одержані автором особисто.

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні положення та практичні результати дисертаційного дослідження обговорювалися на науково-практичних конференціях: 11-й, 12-й, 13-й,14-й Міжнародних науково-методичних конференціях “Технологии XXI века” (м. Алушта, 2004, 2005, 2006, 2007 рр.), Міжнародній науково-практичній конференції «Ринкова трансформація економіки АПК» (м. Харків, 2004 р.), Всеукраїнській науково-практичній конференції «Проблеми управління економічним та соціальним розвитком» (м. Рівне, 2004 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Екологізація економіки як інструмент сталого розвитку в умовах конкурентного середовища» (м. Львів, 2005 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Аграрний форум» (м. Суми, 2006 р.), Науково-практичній конференції «Продовольчий комплекс України: проблеми теорії та практики» (м. Київ, 2006 р.), Міжнародній науково-практичній конференції молодих вчених «Аграрний форум-2007» (м. Суми, 2007 р.).

Публікації. Основні результати досліджень за темою дисертації опубліковані у 17 наукових працях, в тому числі 9 - у наукових фахових

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

виданнях, 2 статті опубліковано у співавторстві. Загальний обсяг публікацій становить 4,99 друк. арк, з яких 4,58 друк. арк. належать особисто автору.

Структура та обсяг роботи. Дисертація складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних літературних джерел, який складається з 211 найменувань. Загальний обсяг роботи становить 217 сторінок, з них 195 сторінок основного тексту. Дисертація містить 19 таблиць, 21 рисунок, із них займають повну площу сторінки 5 таблиць, 7 рисунків; список використаних джерел – 18 стор.; додатки – 4 стор.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

РОЗДІЛ 1

СИСТЕМНИЙ АНАЛІЗ ПЕРЕДУМОВ ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОМИСЛОВИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ

1.1. Оцінка основних тенденцій формування та регулювання соціальної політики України на різних ієрархічних рівнях управління

Україна задекларувала мету на створення соціально-орієнтованої ринкової економіки. Економічний розвиток на всіх ієрархічних рівнях управління та в різних галузях національної економіки має відбуватися крізь призму соціальної відповідальності. Соціальна політика сучасної держави розглядається як комплекс соціально-економічних заходів держави, підприємств, організацій, що направлені на послаблення нерівності в розподілі доходів та майна, на захист населення від безробіття, підвищення цін, знецінення трудових заощаджень тощо[203].

Економічна політика держави є орієнтованою на економічне зростання, а соціальна політика це перш за все регулятор соціально-економічних процесів та перетворень в державі. Механізм соціальної політики держави – це обов'язок держави та його реакція на ті соціально-економічні проблеми які виникають в результаті ринкового саморегулювання. Соціальна сфера – підсистема національної економіки, тобто явища, процеси, види діяльності та об'єкти, які пов'язані з забезпеченням життєдіяльності суспільства, людини, задоволенням їхніх потреб, інтересів[51].

Соціальна політика держави включає: регулювання соціальних відносин в суспільстві, регламентацію умов взаємодії економічних суб'єктів в соціальній сфері (в тому числі між роботодавцями та найманою робочою силою); вирішення проблем безробіття та забезпечення ефективної

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

зайнятості; розподіл та перерозподіл доходів населення; формування стимулів до високопродуктивної суспільної праці й надання соціальних гарантій економічно активній частині населення; створення системи соціального захисту населення; забезпечення розвитку елементів соціальної інфраструктури (закладів освіти, охорони здоров'я, науки, культури, спорту, житлово-комунального господарства і таке інше); захист навколишнього середовища тощо[203].

Необхідність дослідження соціальної політики як регулятора соціально-економічних процесів в державі розглядається в роботах таких зарубіжних вчених Т.М. Ганслі, П. Спікера, Ф. Вільямса, та вітчизняних вчених, таких як І.М. Попової, О.О. Якуби, С.І. Бандура, Т.А. Заєць, В. Новікова, Т. Кір`ян, В.І. Куценко, В.Г. Єременко, Е.Лібанової, Д. Богині, Д.Гнібіденко, А. Колот та інші.

Існує значна різниця в підходах зазначених науковців до визначення сутності та змісту соціальної політики, як регулятора соціально-економічних процесів. Узагальнюючи їх погляди можна сказати, що соціальна політика:

– це діяльність держави щодо створення та регулювання соціальних умов життя суспільства з метою підвищення добробуту членів суспільства, усунення негативних наслідків функціонування ринкових процесів, забезпечення соціальної справедливості задля збереження соціально-політичної та економічної стабільності в країні;

- це система правових, організаційних, регулятивно-контрольних заходів держави, місцевих органів влади, підприємств, з метою узгодження цілей соціального характеру з цілями економічного зростання.

Для характеристики соціальної політики як регулятора соціальної сфери суспільства необхідно розкрити її складові: суб'єкти, об'єкти, принципи та функції. Об'єктами соціальної політики є: ринок праці та зайнятість населення; система соціального забезпечення; трудові відносини; оплата праці та доходи населення; елементи соціальної інфраструктури; громадяни як споживачі. До суб'єктів соціальної політики держави належать:

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

держава, в особі відповідальних за вироблення та реалізації соціальної політики органів законодавчої та виконавчої влади, громадські, політичні організації та партії, підприємства та профспілки, некомерційні організації.

Основними принципами соціальної політики є наступні: раціональність – досягнення найкращого співвідношення мети соціальної політики та засобів її реалізації; соціальна справедливість – визнання однакових можливостей для всіх членів суспільства; соціальна безпека – передбачуваність певних життєвих ризиків[203].

Соціальна політика на всіх рівнях функціонування економіки: на рівні держави, рівні регіонального соціально-економічного простору, на рівні підприємства має забезпечувати інтеграцію всього населення у єдину, необхідних суспільству на даному етапі економічного розвитку, систему суспільних інститутів.

Традиційними інструментами впливу держави на розвиток соціально-економічних процесів є: правове забезпечення соціального захисту населення, прийняття відповідних законодавчих та нормативних актів; прямі державні витрати із бюджетів різних рівнів на фінансування соціальної сфери (розвиток освіти, науки, медичного обслуговування, охорона навколишнього середовища, тощо); соціальні трансферти у вигляді різного роду соціальних субсидій; впровадження ефективної прогресивної системи оподаткування індивідуальних грошових доходів населення; прогнозування стану загальнонаціонального і регіональних ринків праці; створення мережі центрів служб зайнятості і бірж праці; встановлення соціальних та екологічних нормативів і стандартів; контроль за їх дотриманням; державні програми з вирішення конкретних соціальних проблем (боротьба з бідністю, проблеми освіти, медицини, екології тощо); державний вплив на ціни і ціноутворення; обов’язкове соціальне та пенсійне страхування; розвиток державного сектору економіки та виробництво суспільних товарів та послуг; соціальне партнерство[197].

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Основою розвитку соціальної політики держави є стан економічного розвитку. Саме рівень розвитку економіки країни визначає потенціал, структуру та якість соціальної політики. Відтак, соціальну політику держави можна оцінити за допомогою економічних індикаторів, які є кількісними характеристиками економічних явищ.

Державні соціальні стандарти – це встановлені законом та іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій, сутністю яких є встановлені законами та іншими нормативно-правовими актами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних виплат, які забезпечують рівень життя не нижчий від прожиткового мінімуму. Прожитковий мінімум – це вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних та культурних потреб особистості. Соціальні норми і нормативи – це показники необхідного споживання продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг та забезпечення освітніми, медичними, житлово-комунальним, соціально-культурними послугами[42,167].

Найбільш поширеними та відомими в межах різних економічних теорій моделями соціальної політики є наступні [51,193,199,212,203]:

- шведська модель є найбільш соціалізованою моделлю (згідно якої у першу чергу економіка має задовольняти суспільні потреби), а тому характеризується: надзвичайно високою часткою ВВП, що розподіляється через бюджет; зосередженням у держави значних фінансових ресурсів; ідеями рівності і солідарності; активною превентивною політикою у сфері зайнятості; високим рівнем соціального захисту населення. Таким чином, державне регулювання економіки має чітко виражену соціальну

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

спрямованість – іншими словами, метою економічної діяльності є забезпечення ефективної соціальної політики;

- німецька модель характеризується високими обсягами ВВП, що перерозподіляється через державний бюджет , розвиненою системою соціального захисту на основі залучення коштів державного і приватного секторів;

- радянська модель розвитку соціальної сфери і соціального захисту характеризувалася: ідеєю вторинності соціальної сфери відносно виробництва; жорстким контролем соціальних відносин з боку держави; егалітаризмом; низьким рівнем доходів; визнанням зарплати, отриманої на державних підприємствах, основним джерелом доходів; заохочення колективних форм споживання у формі надання безоплатного житла, відпочинку, соціальних послуг;

- американська модель соціальної політики базується на принципі відокремлення соціального захисту від вільного ринку;

- японська модель соціальної політики передбачає: вирівнювання доходів; використання системи довічного найму; домінування психології колективізму і солідарності щодо доходів; досягнення консенсусу між різними суб'єктами у вирішенні соціально-економічних проблем;

- англосаксонська модель, що є проміжною моделлю між американською і соціально орієнтованими шведською та німецькою моделями, характеризується активнішим (ніж в рамках американської моделі) регулюванням соціальних процесів з боку держави, проте нижчим (ніж в рамках шведської і німецької моделей) рівнем оподаткування і перерозподілу ВВП. Мають місце приблизно рівний розподіл витрат на соціальне забезпечення між державою і соціально відповідальними підприємствами, а також пасивна державна політика на ринку праці.

Отже, дані моделі відрізняються рівнем активності, функціями суб'єктів соціальної політики та їх відповідальністю за соціальний розвиток громадян країн. Конституція України проголошує Україну соціально-

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

орієнтованою ринковою державою. Це поняття має бути провідним елементом діючих економічних і суспільних відносин, що накладає свій відбиток на державне регулювання економіки, бюджетну політику та ринок праці, соціальний захист, ідеологічні та моральні принципи ведення бізнесу[167].

У сучасній динаміці соціальної політики України спостерігаються дві протилежні тенденції до звуження і розширення функцій. Мобільність транснаціонального капіталу все більшою мірою обмежує свободу дій держави в економічній сфері, а це примушує її перебудовувати стратегії соціального захисту задля збереження конкурентоспроможності. Існує думка, що соціально-орієнтована економіка не поєднується із глобалізацією[37,71].

Прихильники протилежної моделі доводять, що німецька і шведська моделі стабільно демонструють високий рівень соціальної захищеності населення. Більше того, німецькі економісти доводять, що економічне зростання спостерігається, насамперед, у тих країнах, де економічні інтереси підприємств допомагають вирішувати і соціальні проблеми. Якщо працівники - отримувачі соціальної допомоги (бенефіціари) перетворяться на ефективних платників податків і платників страхових внесків, можна домогтися підвищення темпів економічного зростання[197,203]. Ні одна модель соціальної політики в чистому вигляді не задовольняє поточним вимогам української економіки.

Для України, яка формує соціальну політику на страхових принципах і моделях адресного захисту малозабезпечених домогосподарств, виникає багато проблем теоретичного та практичного значення. Базовим елементом усієї конструкції розподільчих відносин стає визначення розмірів та порядку відрахувань до соціальних фондів. Тож, прийняті на сучасному етапі рішення стосовно якісного формування ринково орієнтованої соціальної сфери, будуть через заходи соціальної політики, будуть визначати розвиток України у довгостроковій перспективі. Враховуючі домінуючі настрої у суспільстві щодо вирішення соціальних питань, строки та пріоритетність етапів

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

реалізації соціальної політики країни мають визначатись не лише економічними, а й соціальними чинниками, усвідомленням гостроти і болісності соціальних проблем, що має підштовхнути суспільство до швидкого здійснення необхідних кроків у становленні соціально-орієнтованої ринкової економіки[115].

Сучасна соціальна політика України, нажаль, не відповідає проголошеним принципам комплексності, системності та нагальним соціальним потребам суспільства. При побудові адекватної соціальної політики України, яка базувалася б на економічному потенціалі держави, обов'язково необхідно враховувати принципи, витоки та особливості функціонування економіки. Окрім цього, в Україні відсутня традиція досліджувати поведінку всіх суб'єктів соціальної політики та одночасно враховувати їх інтереси. Навпаки, держава, некомерційні організації та підприємства, з низкою приватних інтересів, сприймаються як функціонально протилежні початки, які мають різну направленість діяльності.

Зокрема, підприємства намагаються прямувати до максимізації економічної корисності для суспільства, а державні інститути прямують до суспільного блага за допомогою регулювання та податкового управління, впливаючи таким чином на функціонування підприємств.

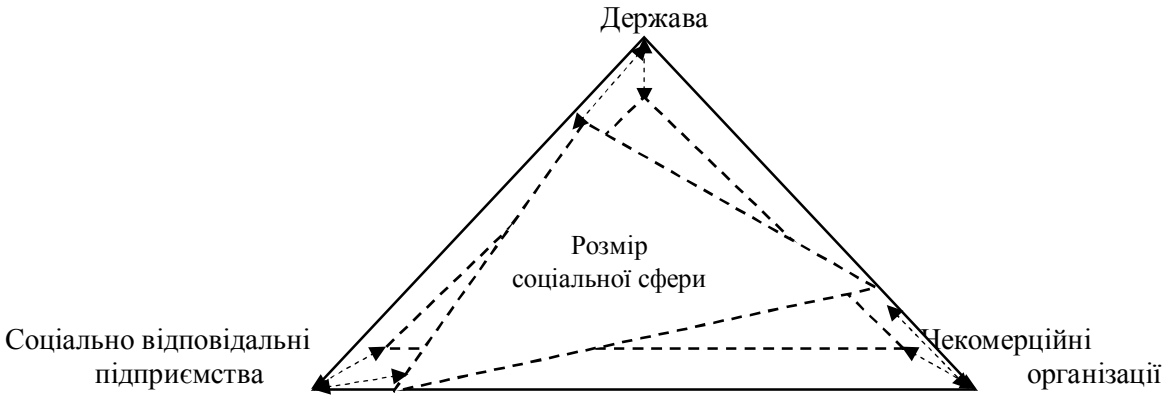

Рис. 1.1. Схема впливу суб'єктів на розмір соціальної сфери

Для збільшення ефективності регулювання соціальної політики доцільно вжити систему заходів, яка сприятиме створенню ринково

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

орієнтованої соціальної сфери, особливо важливими серед яких є розвиток дієздатних некомерційних організацій та стимулювання соціальної відповідальності підприємств.

Вищенаведена схема розкриває принцип впливу на розмір соціальної сфери регіону держави, соціально відповідальних підприємств, некомерційних організацій. Чим більший вплив цих суб'єктів соціальної політики, тим більшим є розмір соціальної сфери і навпаки. Соціально відповідальні підприємства та некомерційний сектор може вносити прямі та опосередковані внески в економіку країни та формування її соціальної сфери. Прямими внесками є те, що ці суб'єкти соціальної політики забезпечують додаткову зайнятість населення. Даний факт є особливо актуальним в українській економіці, де безробіття за оцінками міжнародної організації праці складає 6,8 % економічно активного населення[150]. Некомерційні організації можуть також залучати до роботи інвалідів, пенсіонерів тощо. Даний тип організацій може займати ту нішу, яка не завжди цікавить комерційний сектор, оскільки дає невисокі прибутки.

Опосередковані внески в економіку регіону та країни обумовлюються тим, що соціально відповідальні підприємства та некомерційні організації сприяють демонополізації в наданні соціальних послуг, зростанню конкуренції в соціальній сфері та зменшенню соціального тягаря на державу. Створюючи конкуренцію регіональним та державним структурам некомерційні організації та соціально відповідальні підприємства будуть збільшувати розмір та ефективність функціонування соціальної сфери регіону [5,61]. Поряд з цим, з Державного бюджету можна буде менше вилучати коштів на вирішення соціальних проблем, що може стати потенціальним джерелом ресурсів для альтернативного розвитку економіки.

Всі індикатори рівня соціальної політики держави можна систематизувати за наступними ознаками: економічний стан, суспільний добробут, соціальна безпека, екологічна безпека, демографічний стан (див. таблицю 1.1).

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Таблиця 1.

Систематизація індикаторів стану соціальної політики держави

Ознаки	**Індикатори**
Економічний стан	1. Динаміка ВВП. 2. Рівень ВВП на одну особу. 3. Структура витрат бюджету. 4. Інфляція.
Суспільний добробут	1. Динаміка показників середньої та мінімальної заробітної плати та їх купівельна спроможність. 2. Величина прожиткового мінімуму. 3. Споживання основних продуктів на одну особу. 4. Забезпеченість населення житлом та предметами тривалого користування. 5. Якість соціальних гарантій держави.
Соціальна безпека	1. Рівень безробіття. 2. Диференціація населення за рівнем доходу. 3. Рівень здоров'я. 4. Рівень злочинності. 5. Вірогідність (наявність) військових та політичних конфліктів.
Екологічна безпека	1. Якість продуктів споживання. 2. Стан навколишнього природного середовища. 3. Екологічна безпечність використовуваних технологій в різних галузях народного господарства. 4. Вірогідність (наявність) природних катаклізмів.
Демографічний стан	1. Кількість населення. 2. Демографічна структура населення. 3. Рівень народжуваності населення. 4. Рівень смертності населення. 5. Міграція населення.

Економічна оцінка добробуту в країні визначається загалом рівнем ВВП на душу населення. Починаючи з 1996 року в Україні спостерігається постійне зростання як реального, так і номінального ВВП. Рівень ВВП на одну особу в Україні складає 7267 грн., а в доларах США цей показник 1439[150]. Для порівняння, розмір ВВП на одну особу в середньому в країнах ЄС складає 11000 дол. США [206]. Певною мірою така оцінка соціальної політики держави буде усереднена, так як ці показники свідчать про середній рівень добробуту населення за умови чіткого рівномірного розподілу благ серед усього населення країни.

Наступними показниками-індикаторами, які свідчать про спрямованість соціальної політики держави, є розмір соціальних витрат Державного бюджету[118]. Так, частка соціальних витрат у загальній величині витрат складає 15,5 %, соціальні державні витрати до ВВП – 4%, а

загальні витрати Держбюджету до ВВП – 21%[56]. Порівняємо ці показники індикатори з аналогічними в інших країнах. Отже, у США загальні державні витрати до ВВП складали 47%, а соціальні державні витрати до ВВП 15,2%, у Німеччині ці показники склали відповідно 54,1% та 26 %, у Франції – 50,6% та 22,6%, та у Великобританії 32% та 16,4%[145]. Вищенаведене свідчить про низьку готовність України нести соціальні зобов'язання.

Вагомим фактором впливу на функціонування всіх галузей народного господарства, є інфляція. Даний фактор негативно впливає не тільки на процес формування в суспільстві стабільної соціально-економічної ситуації, а й на її основу - процес формування середнього класу. Гіперінфляція 1991 – 1997 років зменшила реальні доходи громадян. Так, за цей період ціни зросли у 181 тис. разів, а заробітна плата лише у 56 тис. разів[91]. Протягом останніх років інфляція значно зменшилася. За даними Державного комітету статистики за 2006 рік інфляція в Україні становила 11 % [150]. Але це не покращило ситуації, оскільки, за умови проведення соціально неадаптованих ринкових перетворень соціально вразливі прошарки населення, наприклад пенсіонери, мали спиратися на власні заощадження, які знецінилися інфляцією за попередні роки.

Наступним кількісним економічним показником, що характеризує рівень добробуту населення є рівень середньої та мінімальної заробітної плати населення (таблиця 1.2). Найвищими рівень середньомісячної заробітної плати в Україні залишається в наступних галузях економіки: фінансовій сфері економіки, транспорті та зв'язку, державному управлінні та промисловості.

Рівень життя населення залежить від рівня розвитку потреб і якості та кількості життєвих благ та послуг, які використовуються для їх задоволення. Певних результатів у здійсненні соціально-економічної політики вже досягнуто. За останні 10 років в Україні значно розширилися складові матеріальної культури, насамперед у сфері обслуговування. Збільшився асортимент предметів, які використовуються у повсякденні, що є показником

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

модернізації суспільства. У світі визнано: чим більше людина використовує речей, пов'язаних з комфортом, гігієною та здоров'ям, тим кращою [115].

Таблиця 1.2.

Динаміка середньомісячної заробітної плати в Україні за видами економічної діяльності у 2000 - 2006 роках

Вид діяльності	**Роки**						
	2000	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**
Промисловість	302	406	485	591	743	967	1212
Будівництво	260	362	427	546	709	894	1140
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги	111	151	178	210	295	415	553
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	175	224	271	350	498	668	851
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	226	284	330	394	509	713	898
Діяльність готелів та ресторанів	178	235	286	340	429	566	735
Діяльність транспорту та зв'язку	336	460	573	685	843	1057	1328
Фінансова діяльність	560	833	976	1051	1258	1553	2050
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	278	373	437	527	667	900	1193
Державне управління	335	396	495	577	691	1087	1578
Освіта	156	224	267	340	429	641	806
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	138	183	223	279	351	517	658
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	162	211	247	299	400	620	828
В середньому за видами діяльності	**230**	**311**	**376**	**462**	**590**	**806**	**1041**

[150]

Однак, тривалий період зниження добробуту населення відсунув його споживання на рівень 60-х років[116]. Найбільш вагомою статтею (58,9%) усіх сукупних витрат домогосподарств продовжують залишатися витрати на харчування (включаючи харчування поза домом). Вартість харчування у 2004р. в середньому на одну особу становила 6,7 грн. на добу. У Великобританії витрати на продовольчі товари становлять до 30% усіх споживчих витрат сімей, у Франції та США - 20-22%[92,93]. Наведені дані свідчать про те, що в державі недостатня увага аналізу таких відтворювальних пропорцій виробництво, обіг, обмін, споживання та відповідність їм наявних коштів у населення.

За даними Державного комітету статистики України на купівлю непродовольчих товарів та послуг (без витрат на харчування поза домом) домогосподарства направляли 31% усіх витрат. Частка сукупних витрат на допомогу родичам та іншим особам, купівлю акцій, сертифікатів, вклади до

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

банків, на будівництво і капітальний ремонт житла та інші напрями використання сукупних ресурсів домогосподарств склала 7%[146].

Порушення структурних витрат сімей свідчать про різку зміну їхньої споживчої поведінки[46]. Наслідком такого стану речей стало погіршення якості харчування, а саме споживання основних видів продукції на одну особу менше за визначені Міністерством охорони здоров'я норми, зниження середньодобової калорійності харчування, зниження рівня споживання на одну особу білка тваринного та рослинного походження, вітамінно насичених та екологічно чистих продуктів.

Ринкова трансформація економіки України неможлива без створення надійної соціальної бази для її здійснення, якою є соціальні верстви і групи, зацікавлені в проведенні реформ, які сприяють їхній реалізації шляхом трудової і політичної активності [39]. У широкому розумінні опорою реформування є середній клас. Його ключовими характеристиками є: особиста свобода, самостійна економічна діяльність, наявність власності, рівень доходів, професія, спосіб та якість життя, роль у суспільстві[92].

Трансформаційні процеси значно посилили економічне розшарування. За даними держкомстату України співвідношення сукупних витрат 10% найбільш та найменш забезпеченого населення становило 6,9 рази у 2005 році, за підрахунками Федерації профспілок України цей показник становить 13 разів, Є. Лібанова зазначає, що таке співвідношення є на рівні 12-15 разів, визначене гранично-критичне значення у світовій практиці 10 разів. При збільшенні диференціації населення за рівнем доходів можуть виникати такі негативні наслідки як: збільшення соціальної напруги, суспільна дестабілізація, маргіналізація та депопуляція населення[92,93,146].

Як зазначає Т.А. Заєць, в Україні поширюється маргіналізація населення. Ситуація загострюється появою, так званих, «неомаргіналів», тобто осіб з високим освітньо-професійним рівнем, які не знайшли для себе способу його реалізації [58,59]. Залишається достатньо високим також рівень бідності соціально незахищених верств населення. Їх доходи є значно

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

нижчими від прожиткового мінімуму (окрім пенсіонерів, за цією категорією рівень прожиткового мінімуму дорівнює мінімальній пенсії). Ці факти свідчать про невиконання основних вимог соціального законодавства України, незадоволення державою мінімально-необхідних соціальних потреб суспільства та відсутність ефективних механізмів регулювання трансформаційних економічних процесів та соціально-економічних відносин.

Ознаками бідності в Україні є споживання забруднених продуктів харчування. У населення не вистачає коштів на продовольчі товари, виготовлені з екологічно-чистої сировини, або вирощені без хімічних компонентів. Для вирішення такого роду проблем в Україні мають бути створені адекватні сучасному стану речей методи екологічного контролю, розробку та реалізацію системи заходів регулювання екологічної відповідальності на різних рівнях функціонування економіки; стимулювання екологічно-орієнтованої діяльності інноваційної діяльності; застосування альтернативних «чистих» технологій виробництва продукції.

Вищенаведені проблеми та загальноєвропейська тенденція, щодо зменшення приросту населення, істотно вплинули на загострення демографічних проблем в Україні. Тенденція до скорочення народжуваності, зменшення приросту чисельності населення та міграція є основними демографічними проблемами нашої країни. Це привело до того, що згідно з офіційними даними Державного комітету статистики України з 1993 року по 2006 рік чисельність населення України скоротилася з 52,2 до 46,8 млн. чоловік[150]. Показник народжуваності визначає загальну кількість жінок дітородного віку та сумарний коефіцієнт народжуваності (середня кількість дітей, яких жінка народжує протягом життя). Сьогодні сумарний коефіцієнт народжуваності складає близько 1,3 [24]. Зрозуміло, що коефіцієнт нижчий за 2,0 свідчить про зменшення чисельності населення, так як в такому випадку не проходить його відтворення в межах родини.

Рівень смертності в Україні значно перевищує світові стандарти. Особливо в Україні високою є дитяча смертність. Це є наслідком

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

недостатнього державного регулювання соціально-економічних відносин в Україні, а особливо погіршенням медичного обслуговування при недостатньому обсязі фінансування закладів охорони здоров'я. [39, 57,58].

В Україні можна спостерігати зміну структури населення, а точніше старіння населення. У 1989 року частка осіб у віці 65 років і старших становила у нас 11,7%. За даними перепису населення 2001 року, ця вікова група досягла 14,4%, а на початок 2005 року – вже 16%. Кількість дітей до 16 років у 1979 році становила 23,1%, за даними 2004 року кількість осіб до працездатного віку становила вже лише 16,3%[55, 150].

Особливо структурно-віковий склад населення впливає на навантаження на державну пенсійну систему та систему соціального забезпечення. Вони функціонують таким чином: скільки коштів на сьогодні внесено платниками внесків – робітниками та підприємствами, в такому розмірі і будуть надані кошти отримувачам пільг. За прогнозами українських вчених демографічна криза набуде особливої гостроти у 2036 року. За цей період кількість платників внесків прирівняється до кількості отримувачів пільг, приблизно 13,8 млн. чол.[55].

На кількість постійного населення в Україні негативно вплинула також міграція населення. А особливо відчутним еміграційним фактором, що зменшує економічний потенціал нашої країни це – втрата інтелектуального капіталу. За різними оцінками Україна в дев'яностих роках двадцятого століття втратила від 15 до 20% інтелектуального потенціалу країни, внаслідок еміграції найбільш кваліфікованої робочої сили. На думку М.Вінера, в наступні двадцять років імміграція в Україну буде перевищувати еміграцію за рахунок притоку робочої сили з країн Ближнього Сходу та країн СНД, де соціально-економічний рівень життя та природно-кліматичні умови гірші ніж в Україні[24]. Але за такого стану речей, Україні не вдасться відтворити інтелектуальний потенціал держави, так як кваліфікаційний та освітній рівень такої робочої сили буде значно нижчим, за існуючий в Україні.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

На сучасному етапі розвитку соціально-економічних відносин у усьому світі спостерігається загострення проблем зайнятості населення. За даними міжнародної організації праці у світі близько третини робочої сили залишається безробітними або неповно зайнятими. В країнах Європейського Союзу їх нараховується 15,8 млн. осіб, або 9,2% економічно-активного населення. За даними Євростату, найвищий рівень безробіття у 2005 році спостерігався в Європі є в Польщі 18,8%, Словаччині - 18%, Іспанії -11%. Найнижчими рівень безробіття є в Австрії, Ірландії та Люксембурзі – 4,5% [206]. Як зазначалося вище, в Україні рівень безробіття (за методологією МОП) складає – 7,4 %. Загальна кількість зайнятих у 2006 році становила 20730,4 тис. чол. (рівень зайнятості 57,4%)[150].

В Україні за період реформ відбулося скорочення виробництва та, як наслідок, зменшення попиту на робочу силу, що негативно позначилося на зайнятості населення, передусім в таких галузях як промисловість, будівництво, сільське господарство, які традиційно визначали структуру ринку праці України. Частка зайнятих у промисловості знизилася з 30,7 % у 1990 році до 18,8 % у 2006 році, у будівництві відповідно 9,4% до 5,1 %. Зросла частка зайнятих у сільському господарстві, мисливстві, лісовому та рибному господарстві з 19,7 % до 25,2 %.

В Україні налічується 47,3 тис. промислових підприємств, з них 37,6 тис. малих. На підприємствах працює 18,8 відсотка всього зайнятого населення і виробляється продукції та послуг для більше ніж 70 підгалузей промисловості. Промислове виробництво країни забезпечує більш як третину загального обсягу валового внутрішнього продукту, майже 50 відсотків товарів і послуг, а також 80 відсотків експортної продукції.

Промислові підприємства є основними системоутворюючими елементами багатьох інших життєво важливих сфер держави, зокрема таких: в економічній — базис утворення вартості; соціальній — місця реалізації людських можливостей та забезпечення засобами існування; територіальній — містоутворювачі; бюджетній — джерела наповнення;

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

науковій та освітній — рушії розвитку, споживачі та джерела знань, податковій — джерела надходжень; у фінансовій — мультиплікатори грошей[38].

Вагомий внесок промислового комплексу в економіку, що сприяє поступовому наближенню якості життя в Україні до рівня технологічно розвинутих країн, визначає його провідну роль і місце у забезпеченні найважливіших стратегічних інтересів держави.

Відтак, промисловість продовжує займати значну питому вагу в економіці України та незначними темпами прискорювати економічне зростання (таблиця 1.3), тому формування системи соціальної політики держави є неможливим без діяльності соціально відповідальних промислових підприємств, які б взяли на себе обов'язки виконання частини соціальних функцій, стали джерелом соціальних інновацій.

Таблиця 1.3.

Окремі показники роботи промисловості

Показники	**Роки**						
	2000	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**
Обсяг реалізованої продукції промисловості (у фактичних цінах), млн. грн.	182718,3	210842,7	229634,4	289117,3	400757,1	468562,6	551729,0
Основні засоби промисловості (у фактичних цінах, на кінець року), млн. грн.	285328	311089	339259	362598	420080	463001	501977
Середньорічна кількість найманих працівників у промисловості, тис.чол.	4461,8	4267,2	4063,5	3943,6	3941,2	3913,3	3851,8
Рентабельність операційної діяльності промислових підприємств, %	4,8	3,7	2,6	3,3	4,7	5,5	5,8
Частка збиткових підприємств, відсотків	42	41	42	40	38	37	35

[117]

Однак, як зазначає М. Гуць, така структура зайнятості населення ще не відповідає структурі зайнятих у країнах з ринкової економікою. Наприклад, у 2000 році в країнах ЄС у сільському господарстві працювало 3,4 % зайнятого населення, у промисловості – 17,1 %, будівництві – 6,3 %, сфері послуг – 73,2 % [39].

Тож, сучасний стан ринку праці в Україні характеризується наявністю комплексу проблем. Серед них найважливіші такі: диспропорція у

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

співвідношенні між попитом і пропозицією робочої сили; значна середня тривалість безробіття; наявність вимушеної неповної зайнятості; проблеми зайнятості в депресивних регіонах, монофункціональних містах; поширення неформальної та тіньової зайнятості[7,37,58,93,116,130]. В Україні кількість монофункціональних міст складає близько 156.

У відповідності до Державної програми розвитку промисловості на 2003 — 2011 роки основними завданнями соціальної політики у сфері промисловості є наступні[38]:

- поступове підвищення до прожиткового мінімуму розміру мінімальних ставок окладів, перехід до науково обґрунтованого нормування праці та запровадження як обов'язкового соціального стандарту регульованого державного мінімуму погодинної заробітної плати;

- впровадження сучасних механізмів стимулювання високопродуктивної праці, формування та розповсюдження промислової культури інноваційного типу;

- забезпечення оптимальної міжпрофесійної, міжкваліфікаційної, міжпосадової, міжгалузевої диференціації заробітної плати; удосконалення колективно-договірного регулювання оплати праці; розвиток гнучких форм зайнятості, створення робочих місць з неповним робочим днем.

Кадрова політика, як частина соціальної політики, в умовах активізації промислового розвитку має бути спрямована на істотне покращення забезпеченості галузей промисловості висококваліфікованими кадрами і передбачає такі заходи: підвищення рівня та вдосконалення системи оплати праці науково-технічних працівників відповідно до наукового ступеня, кваліфікації та соціального значення професійної орієнтації науковця; створення системи безперервної перепідготовки та підвищення кваліфікації (в тому числі робітничих професій) з нарощуванням її потужності до 250 — 300 тис. чоловік на рік; розроблення стимулюючих механізмів фінансування витрат на підготовку та перепідготовку кадрів; формування державного замовлення на підготовку спеціалістів, розширення

підготовки кадрів вищої кваліфікації в зарубіжних навчальних закладах, підвищення ефективності роботи з кадровим резервом, активне впровадження іноземного досвіду з питань підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів.

Зазначена Державна програми розвитку промисловості передбачає також реалізацію системи заходів у сфері екологічної безпеки, яка має на меті істотне оздоровлення екологічного стану промислових вузлів і міст, створення в цих регіонах сприятливих умов для життєдіяльності населення. Основними напрямами реалізації державної екологічної політики в галузі промисловості є такі[38]: послідовний перехід на міжнародні стандарти екологічної безпеки; модернізація та поступове згортання екологічно шкідливих виробництв; економічне стимулювання ресурсо- та енергозбереження; впровадження екологічно чистих і природо відновних техніки та технологій; розширення застосування технологій, у яких використовуються ресурси, що відновлюються; формування ринку екологічних робіт та послуг, постачання на ринок приладів, засобів автоматизації та устаткування для охорони довкілля.

Аналіз вищенаведеної динаміки та основних тенденцій функціонування і регулювання соціальної політики держави приводить до ряду наступних висновків. Україна, як поставторитарна держава, опинилася сьогодні серед індустріально-аграрних країн, які здійснюють перехід до постіндустріального суспільства і намагається в своєму розвитку перейняти досвід функціонування та вирішення соціальних проблем цими країнами.

Разом з тим, на механізм перехідного періоду накладають суттєвий відбиток декілька додаткових та достатньо специфічних процесів, найбільш характерними серед яких є наступні [37,39,71,85, 93,116,166]: комплексна, структурна та глибока криза української економіки минулих років ставить під сумнів можливість швидкої побудови в Україні соціально-орієнтованої ринкової економіки, незважаючи на те, що в Україні за 2001 по 2006 роки спостерігалась поступова економічна стабілізація та послаблення соціальної

напруги в суспільстві; розбалансування внутрішніх економічних зв'язків; недостатня визначеність соціально-економічних функцій держави, в умовах перехідного періоду, а також розмитість суспільних цілей та цінностних орієнтацій; стійка тенденція до загострення соціальних проблем українського суспільства; відсутність чітко сформульованої майбутньої моделі існування економіки країни та розроблених соціально-економічних технологій регулювання соціальної сфери; поступова втрата значного ресурсного потенціалу та сприятливих можливостей для прискореного реформування соціально-економічної системи країни; держава, фактично, намагається усунути прогалини у правовому полі соціальної політики, часто без системи, не комплексно і без врахування перспективи; суспільство звикає жити за мінімальними стандартами, призначення яких підтримка життєвого рівня у кризовий період.

Розробка ефективної комплексної соціальної політики в Україні, з метою здійснення реформування соціальної сфери потребує, враховуючи складність і неоднозначність проблематики, відповідного дієздатного механізму, провідними заходами якого мають бути: розробка адекватної сучасному стану економіки та соціальної сфери моделі соціального розвитку країни; розробку інноваційних соціально-економічних технологій необхідних для впровадження означеної моделі соціального розвитку; концептуальні положення соціально-економічного розвитку мають впроваджені до нового та чинного законодавства; розробку системи сучасної системи моніторингу за розвитком соціальних процесів в суспільстві та ефективної системи реагування на визначені проблеми; для зменшення системи державного регулювання економіки потребує розробки організаційних механізмів передачі частини принципів соціальної відповідальності на підприємства та некомерційні організації та побудова ринково орієнтованої соціальної сфери.

Для прискорення реалізації зазначених заходів необхідно також передбачити: функціонування дієздатних державних органів , що гарантуватимуть соціальну стабільність і захист населення від соціальних

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

ризиків; посилення цільової орієнтації соціальних програм, їх фінансов компенсації; активізацію існуючих некомерційних організацій та створення нових; розробку механізмів ефективного регулювання соціально-економічного розвитку регіонів; розробку організаційно-економічних та соціально-економічних інструментів стимулювання соціальної відповідальності підприємств; стимулювати створення та розвиток соціальних інститутів притаманних ринковій економіці.

1.2. Аналіз існуючих принципів соціально відповідальної діяльності підприємств

Глобалізація економічного розвитку та пов'язане з нею загострення конкуренції, зростання соціальної орієнтації світових стандартів функціонування бізнесу свідчать про потребу створення сталого бізнес середовища в Україні, а саме соціально відповідального ділового партнера, інвестора, роботодавця, громадянина. Окрім цього, сучасні особливості розвитку економіки вимагають від підприємств одночасне врахування соціальних інтересів зацікавлених в діяльності підприємства груп.

Однак, на сучасному етапі розвитку української економіки, більшість підприємств намагається будь-якими засобами досягти збільшення прибутку. Такими засобами можуть бути: зниження витрат, використання цінової кон'юнктури, монопольний стан виробника, пошук нового сегменту ринку з незадовільним попитом тощо. Підприємства намагаються використовувати всю сукупність факторів, і в першу чергу ті, які скоріше приведуть до отримання більшого розміру прибутку за умов мінімізації витрат, в тому числі соціальних.

За такого стану речей, виникає потреба побудови дієздатного особливого механізму управління підприємствами направленого на розв'язання поставлених соціально-економічних проблем в контексті забезпечення конкурентоспроможності та сталого розвитку підприємств.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Зміст процесу управління підприємства визначається характером проблем, що розв'язуються (див. таблиця 1.4) та представляють собою сукупність операцій, згрупованих за визначеними етапами. Етапи характеризують послідовність якісних змін робіт в процесі управління, що є рівнями внутрішнього розвитку управлінського впливу[197]. Соціальна відповідальність на підприємстві є ключовим елементом, який може об'єднати людей – учасників виробничого процесу та суспільства в єдиний соціальний організм.

Таблиця 1.4

Порівняльна характеристика визначень

Визначення	Зміст визначення
Управління підприємством	Цілеспрямований вплив, що забезпечує узгодження та координацію спільної праці з метою досягнення місії підприємства та розв'язання поставлених задач[52,с. 348].
Соціальне управління підприємством	Визначення та реалізація комплексу заходів для узгодженої діяльності індивідів та трудових колективів підприємств[188,с. 606].
Управління персоналом підприємства	Цілеспрямована діяльність управлінського персоналу підприємства, керівників та спеціалістів підрозділів системи управління персоналом, що включає розробку концепції та стратегії кадрової політики, принципів та методів управління, спрямованих на підвищення ефекти роботи[99,с. 398].
Соціально відповідальне управління підприємством	Процес управління підприємством з інтеграцією заходів соціальної та екологічної спрямованості до основної діяльності підприємства, що виходять за межі створення прибутку та законодавчо встановлених соціальних стандартів у контексті підвищення добробуту суспільства та локальної громади зокрема, а також забезпечення сталого розвитку.
Соціальна активність підприємства	Комплекс заходів з реалізації соціальної відповідальності підприємства як внутрішньої, так і зовнішньої спрямованості.
Соціальна відповідальність підприємства	Добровільне зобов'язання підприємства переслідувати довгострокові суспільно корисні цілі в соціальній, економічній та екологічних сферах, пов'язаних з основною діяльністю підприємства, прийняті підприємством у відповідності до законодавства та економічних умов[78].

Побудова ефективної системи соціальної відповідальності бізнесу дозволить в Україні знайти компроміс між економічно-орієнтованими підприємцями та соціально-орієнтованим суспільством. Поняття соціальної відповідальності підприємства було офіційно визначено на Світовому економічному саміті в 1992 році в Ріо-де-Жанейро, коли ряд транснаціональних компаній об'єдналися під іменем Всесвітньої Ділової

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Ради з Сталого розвитку. Саме з того часу на Заході все більшого поширення набула концепція сталого розвитку, у відповідності до якої підприємства з власної ініціативи мають відігравати провідну роль. в досягненні певної суспільної мети, під ідеєю соціальної відповідальності[64].

Зарубіжний досвід побудови соціально відповідального управління підприємством представлений основними п'ятьма теоретичними підходами (див. рис.1).

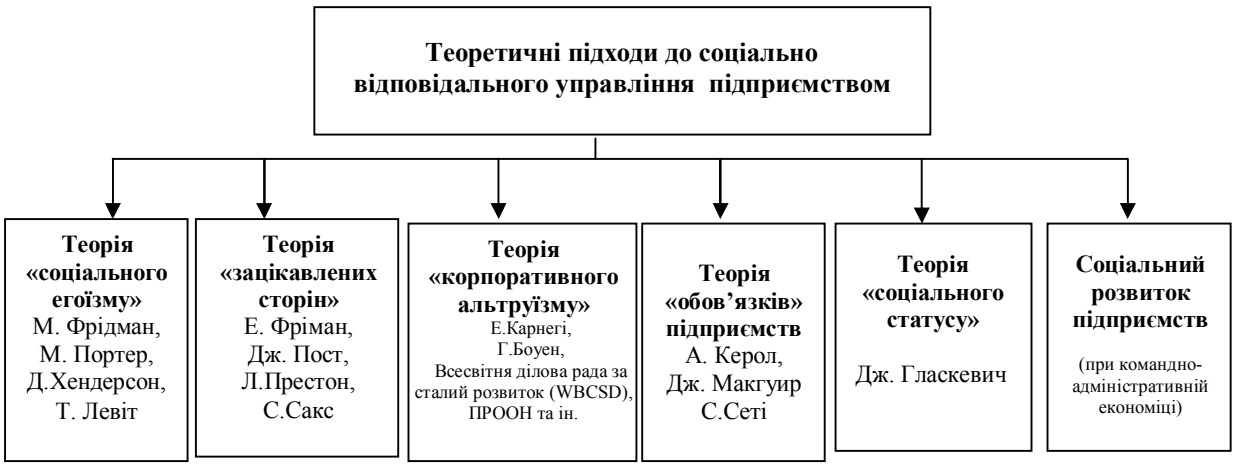

Рис. 1.2. Основні теоретичні підходи до соціально відповідального управління підприємствами

Перший теоретичний підхід до соціально відповідального управління підприємством умовно називають теорією «соціального егоїзму» підприємств. Основними представниками цієї ідеї є М.Фрідман, М.Портер, Д. Хендерсон,Т. Левіт, які вважають що: «існує лише одна соціальна відповідальність бізнесу: використання власних ресурсів та енергії в діях, що приводять до збільшення прибутку, доти доки це діється в правилах гри»[207]. Вперше термін соціальна відповідальність був визначений в роботах Г. Боуена в 1953 році. Він визначав, що соціальна відповідальність це реалізація такої політики підприємства, яка була б бажана з позиції цінностей суспільства[13,50]. К. Девіс вперше визначив, що проблема соціальної відповідальності має розглядатися в управлінському контексті. Так, провідною ідеєю прихильників теорії «корпоративного альтруїзму» є те,

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

що підприємства мають вносити вклад в розвиток та покращання життя суспільства.

Представники теорії «зацікавлених сторін», зазначають, що: «витрачаючи кошти на соціальні програми, підприємство скорочує свої прибутки, але в довгостроковій перспективі створює сприятливе навколишнє соціальне середовище, яке допомагатиме підприємству отримувати сталі прибутки»[64]. Особливо слід виокремити серед всіх існуючих концепцій соціальної відповідальності пропозиції Дж. Поста, Л.Престона та С. Сакса, які вважають, що соціальна відповідальність це сумарний показник здатності підприємства генерувати блага для всіх зацікавлених в її діяльності стейкхолдерів протягом довгострокового періоду[209].

Засновники теорії «обов'язків» підприємств пропонують оцінювати ефективність діяльності підприємства не лише за економічними, а й за етичними, правовими та філантропічними параметрами в контексті побудови соціально відповідального управління. Так, Дж. Макгуір та С. Сеті намагалися узгодити економічну та соціальну відповідальність бізнесу[208].

Теорія «соціального статусу» Дж. Гласкевича пояснює необхідність впровадження принципів соціальної відповідальності управління підприємством як засіб входження власників підприємства до економічної еліти, що пояснюється «модою» на благодійність та соціальну відповідальність в економічному суспільстві[64].

П. Друкер, як один з провідних ідеологів сучасного менеджменту сформував власне розуміння соціальної відповідальності наступним чином: бізнес зобов'язаний «конвертувати» соціальну відповідальність в нові можливості. Так, справжня соціальна відповідальність полягає в перетворенні соціальних проблем в економічну можливість, економічну вигоду, у виробничі можливості, компетентність персоналу та, як наслідок, багатство. Х. Джонсон вважає, що соціальна відповідальність має бути орієнтована лише на споживачів та робітників і мати сталий зв'язок з фінансовими результатами підприємства[211].

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Розглянемо основні різновиди впливу діяльності підприємства, як необхідно формувати, враховуючи соціальну відповідальність: безпосередній економічний вплив (споживачі, постачальники, персонал, джерела формування капіталу, державний та громадський сектор); вплив на навколишнє природне середовище: (сировина, енергія, вода, повітря, ґрунти, біорізноманіття, відходи та викиди, продукція та послуги); управління трудовими ресурсами (відносини керівництва з персоналом, охорона праці та безпека на виробництві, освіта, рівні можливості); права людини (відсутність дискримінації за національними та статевими ознаками і примусової праці, повага до приватного життя, свобода об'єднань, дисципліна); суспільство (локальні громади, корупція, участь в політичній діяльності, конкуренція та ціноутворення); відповідальність за продукцію (якість продукції та послуг, відповідальна та чесна реклама, здоров'я та безпека споживачів)[78,139,180].

Ідея соціальної відповідальності безпосередньо пов'язана з поняттям соціальної активності. Соціальна активність – це діяльність всіх стейкхолдерів та підприємства безпосередньо, що викликає ті чи інші зрушення в економічних та духовних умовах життя соціального простору та в суспільних відносинах, яка впливає на напрямки, форми та темпи розвитку соціальних процесів[98,133]. Така дія притаманна, як внутрішньому, так і зовнішньому середовищу підприємства. В основі соціальної активності є інтереси та вона виражається в намаганні реалізувати ці інтереси. Та чи інша соціальна активність – наслідок певного уявлення та оцінки соціальних процесів, що проходять на підприємстві.

Завданням підприємства є вивчення спрямованості соціальної активності різних груп стейкхолдерів та її роль на функціонуванні економічного механізму підприємства. Соціальна активність може бути позитивною і негативною, в залежності від того наскільки її напрямок відповідає місії підприємства. Тож, соціальна активність це засіб реалізації потреб об'єктивних законів суспільного розвитку, в тому числі економічних законів.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Позитивна соціальна активність: впливає на соціальну відповідальність, яка виходить із залежності економічного розвитку підприємства від дії складових зовнішнього та внутрішнього соціального середовища підприємства. Соціальна відповідальність – це перш за все орієнтація керівників та власників підприємства не тільки на економічний результат, а й на необхідність звертання уваги в процесі соціально-економічної діяльності на вимоги, що висуваються суспільством. Даний аспект продиктовано сприйняттям ними функціонування підприємства, як елемента суспільного механізму, розумінням можливих наслідків своїх дій. Зокрема, це стосується екологічної відповідальності, як частини комплексної соціальної відповідальності підприємства.

Соціальна відповідальність та позитивна соціальна активність – дві взаємозалежні характеристики ефективного функціонування сучасного підприємства. Необхідність використання моделі соціальної відповідальності підприємства не виникає раптово, а формується під впливом суспільних відносин. Для того, щоб у власників та керівників підприємств сформувалась необхідний рівень соціальної відповідальності, має бути реакція суспільства на діяльність підприємства. Бажання підприємців запроваджувати систему соціальної відповідальності свідчить про зрілість соціально-економічних процесів в економіці[183].

Еволюція принципів щодо соціально відповідального управління підприємствами на території колишнього СРСР відрізнялася своїми особливостями. В Україні, як пострадянській державі концепція соціальної відповідальності пройшла наступні етапи розвитку:

- традиційний капіталістичний етап тривав до 1917 року, для нього були характерні меценатство та опіка вважалися «доброю манерою» в традиційних підприємницьких колах, однак, більшість з них були орієнтовані лише на максимізацію прибутку;

- пряме державне регулювання, як етап розвитку соціальної відповідальності, було характерним для двадцятих років минулого століття:

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

вилучені у вигляді податків кошти спрямовувались на фінансування соціальних програм;

- планова соціалістична відповідальність з 1930-х по 1980-ті роки: за кожним підприємством закріплювалися соціальні об'єкти та програми;

- етап «дикого» капіталізму у дев'яності роки минулого століття можна охарактеризувати як переважна більшість підприємців були націлені лише на отримання економічної вигоди за будь-яку ціну в короткостроковому періоді, а соціальні програми часто були лише «прикриттям» незаконних операцій;

- з початку цього століття почався етап поширених соціальних програм локальної опіки: великі підприємства вважають своїм обов'язком піклуватися про місцеві громади та фінансувати локальні соціальні програми[49,154].

Отже, за часів командно-адміністративної економіки в Україні підприємства будували наступним чином соціальну діяльність. Цей механізм був не відокремлений, а був частиною механізму економічного стимулювання, використовуваного державою механізму розподілу суспільних ресурсів та доходів між його окремими ланками та робітниками, в залежності від ступеню виконання ними конкретних задач розвитку та підвищення ефективності виробництва. Воно включало не лише відповідну винагороду, заохочення, але й матеріальну відповідальність за нанесену суспільству або підприємству шкоду. Система фондів економічного стимулювання поєднувала основні та спеціальні фонди стимулювання. До основних фондів економічного стимулювання належали: фонд матеріального заохочення, фонд соціально-культурних заходів та житлового будівництва, фонд розвитку виробництва[70, 96].

Основним джерелом утворення фонду матеріального заохочення були відрахування від прибутку, які виконувалися за стабільними нормативами, що були встановлені керівними організаціями. Розмір фонду соціально-культурних заходів та житлового будівництва міг складати не більше

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

п’ятдесяти відсотків від суми фонду матеріального заохочення. Розподіл даного фонду за напрямками був привілеєм керівництва підприємства та комітету профспілки[100].

Щодо розуміння сутності соціальної відповідальності в Україні було проведено ООН анкетне опитування серед найбільш економічно розвинутих регіонів (Київ, Харків, Львів, Дніпропетровськ, Донецьк, Одеса). Розташовані у них підприємства представляють 51% усіх українських підприємств та виробляють близько двох третин ВВП. Результати опитувань наведені в таблиці 1.3.

Таблиця 1.5

Напрямки соціальної відповідальності підприємств

Напрямки соціальної відповідальності	**% респондентів**
Поліпшення умов праці власного персоналу	65.5
Навчання та розвиток персоналу	63.2
Благодійна допомога	56.0
Етичне та відповідальне ставлення до споживачів	49.5
Участь в регіональних програмах соціального розвитку	32.3
Реалізація екологічних програм	29.8
Політика дотримування прав акціонерів та(або) інвесторів	20.8
Відкрите подання інформації про діяльність підприємства	18.7

[169]

Дослідження, що були проведені Walker Information, виявили пряму залежність між соціальною цінністю підприємства, і її репутацією та відданості бренду його споживачів. Для підприємств роздрібної торгівлі збільшення соціальної цінності підприємства на один пункт приводить до покращання репутації на 0,55 пункту, в той час як збільшення економічної цінності на один пункт підвищує репутацію лише на 0,32 пункту[62,205].

Розглянемо ще один факт, що свідчить на користь використання соціальної відповідальності підприємства. Фірмою «Mori» у Великобританії було проведено опитування думки різних верств населення про соціальну відповідальність бізнесу. На наведеному нижче рисунку зображений графік

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

зміни симпатій до підприємства у відповідності до зміни його рівня соціальної відповідальності, за думкою членів парламенту.

Тож, соціальні показники у порівнянні з економічними здійснюють вдвічі більший вплив на репутацію підприємства. Дослідження близько 500 американських підприємств різних галузей довело значну позитивну кореляцію між доходністю активів, доходністю продажу, доходністю капіталу, доходністю акцій та соціальною активністю підприємства.

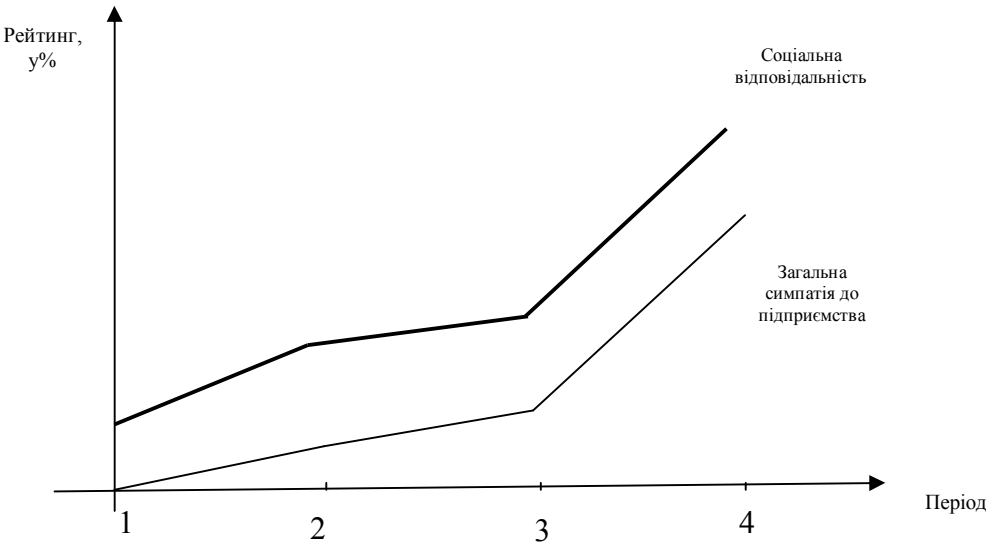

Рис. 1.3. Графік зміни загальної симпатії у відповідності до зміни соціальної відповідальності підприємства[62].

Загальний прибуток акціонерів підприємств, що мають високі фінансові та соціальні показники за останні 15 років, зріс на 43%. За той же період часу цей же показник для лише фінансово ефективних підприємств зріс на 19%. Доходність продаж у соціально активних підприємств на 3% вище, доходність активів на 4%, а доходність капіталу і акцій на 10% вище, ніж у підприємств, які не використовують модель соціальної відповідальності [62,172].

Виходячи з вищенаведеного аналізу можемо зробити наступні висновки. Припустимо, що підприємство збільшує ступінь своєї соціальної відповідальності, як наслідок зростає рівень загальної довіри до підприємства, до торгової марки, зростають прибутки підприємства та фінансова стійкість підприємства.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Більшість досліджень, що були проведені як на Заході, так і в країна колишнього СРСР, підтвердили пряму позитивну взаємозалежність між соціальною відповідальність та економічною ефективністю [45,62,64,78,80,194,205,207,211]. При цьому, не має ніяких свідчень, що доводили б обернене.

В умовах незадовільного стану розвитку економіки в Україні більшість підприємств відмовились від утримування об'єктів соціальної сфери та передали їх до комунальної власності. За таких умов розвитку економіки та особливостей формування економічної свідомості населення, запровадження будь-якої окремого теоретичного підходу соціального розвитку підприємств не є доцільним. Українські підприємства потребують побудови моделі, яка буде адекватною сучасним цінностним орієнтаціям суспільства, потребам трудових колективів та економічним орієнтаціям власників підприємств.

Система категорій соціально відповідального управління підприємствами в ринкових умовах господарювання в економіці та соціології на сьогодні не достатньо розроблена[59,97,122]. Щоб сформулювати їх доцільно зупинитися на розгляді основних понять, що дадуть змогу розкрити сутність цих категорій.

В сучасних умовах функціонування українських підприємств за змінами окремих елементів господарського механізму повинна стояти принципово нова концепція, що узагальнює спрямованість, фундаментальну ідею і глибокий зміст соціальної відповідальності підприємства підприємства. Основою для наукового обґрунтування цього механізму повинно бути дослідження внутрішньої логіки розвитку економічних та соціальних процесів в умовах ринкового господарювання. Тому, метою дослідження існуючих принципів функціонування є викладення методологічних основ і соціально-економічних передумов щодо удосконалення механізму соціально відповідального управління підприємствами в Україні.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

У вітчизняній та зарубіжній економічній теорії та практиці при дослідженні впливу соціальних процесів на функціонування будь-яких явищ використовують термін «соціальний механізм»[83]. В техніці «механізмом» називають сукупність штучних, рухомо поєднаних ланок, які здійснюють задані рухи, причому кожному положенню однієї ланки відповідає положення інших ланок. Вперше застосував термін «механізм» до суспільних процесів на початку дев'ятнадцятого століття О. Конт. Так, «соціальний механізм» він визначав як особливий механізм, що забезпечує сталість суспільства, як цілісної соціальної системи. Г. Спенсер визначав «соціальний механізм» як регулятивну систему[147].

Як зазначає В. Франчук, саме після наукового та суспільного визнання соціального механізму, багато вчених намагалися розглянути особливості його функціонування. У зв'язку з цим, виникло багато наукових публікацій з різними поясненнями принципів функціонування цього механізму, що на думку В. Франчука стало поштовхом до появи термінів механізму управління, регулюючих механізмів, системи управління, господарського механізму тощо[184].

В шістдесятих роках минулого століття з'явилася ідея, що соціальний, як і господарський механізми існують в формі двох наступних взаємопов'язані частини: та яка управляє та друга, якою управляють. Провідна роль цього механізму полягає в досягненні мети. Ці моделі формування механізмів мали назву кібернетичних та дозоляли пояснити цілеспрямованість механізмів. Однак, така модель формування механізму недостатньо адекватно пояснює причину сталості механізмів. Сталість пояснюється дією в організації додаткового гомеостатичного принципу, який дозволяє підтримувати критичні параметри підприємства в певних кордонах. Гомеостаз такого механізму це динамічна відносна сталість складу і властивостей підприємства. Але, як зазначав Т. Парсонс, функціонування соціального механізму набагато складніше. В функціонуванні соціального механізму не може існувати незмінних соціальних норм. Ці норми постійно

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

змінюються, тобто існують в стані динамічної рівноваги[126].

В економічній практиці існує два методологічних типи розуміння механізмів: статичний та динамічний. Дані підходи до розуміння «суспільних» механізмів формують підходи до їх наукового аналізу. Статичний підхід «суспільних» механізмів передбачає тільки аналіз складових та порядку їх поєднання в цілісну систему. Динамічний підхід передбачає аналіз взаємодії елементів, характер впливу «суспільного» механізму на процес функціонування об'єкту дослідження та його результативність[2] .

На думку В. Франчука, є ще одна перепона застосування кібернетичних моделей до пояснення функціонування соціальних об'єктів, є недостатня ясність розуміння можливості поєднання целереалізуючого та гомеостатичного принципів. Тому, у дев'яності роки минулого століття з'явилися роботи в яких до традиційного розуміння поєднання двох взаємопов'язаних частин: тієї яка управляє та другої, якою управляють додається додатковий процес розв'язання проблем. Такий аспект існування механізмів срціаольно-економічних процесів подані в роботах І. Ансоффа та В. Н. Буркова[4,174]. Проблеми виникають лише тоді, коли виникає відхилення від мети та основ функціонування «суспільних» механізмів. Так, соціальний механізм складатиметься з двох механізмів: традиційного рутинного управління, який діє постійно, та додаткового механізму - механізму розвитку. Як зазначає І. Ансофф, даний додатковий механізм починає діяти лише тоді, коли виникає негативне відхилення від звичайного процесу функціонування досліджуваного об'єкту і таким чином вирішує проблеми, які виникають та удосконалює його (при необхідності)[4].

Незважаючи на різне трактування економістами існування механізмів необхідно зазначити, що дія будь-якого механізму направлена на отримання конкретного результату, який в свою чергу відрізняється від першопочаткового стану, який змінюється через та за допомогою механізму.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Тож будь-який механізм має «вхід» та «вихід» у вигляді отримання бажаного результату.

Однак, Є.Є. Немерюк при розгляді поняття соціальний механізм зазначає, що на відміну від технічних систем соціальні не мають чітко окреслених кордонів та визначених сталих умов. Тоді при функціонування соціального механізму підприємства буде існувати деяка багатоманітна сукупність «вхідних» умов, які соціальний механізм перетворює в ті чи інші соціальні процеси. Є.Є. Немерюк визначає соціальний механізм, як деяку сукупність логічних зв'язків та процедур, які визначають ті чи інші зміни в соціальних системах, що розвиваються[184].

Як зазначено вище термін соціальний механізм різними вченими економістами використовується для пояснення соціальних аспектів функціонування господарських та економічних систем. А. Д. Крисилов конкретизував доцільність використання терміну соціальний механізм. Аналізуючи його погляди можна прийти до наступних висновків: термін соціальний механізм повинен використовуватися при поясненні дії соціальних інститутів, процесів та відносин, а для аналізу особливостей функціонування господарських та економічних систем доцільним є вживання терміну соціально-економічний механізм. Який він визначає як взаємодіюча, достатньо щільно пов'язана сукупність суспільних факторів, відносин процесів, які безпосередньо чи опосередковано впливають на ефективність та інші характеристики господарської системи. При цьому, А. Д. Крисилов розкриває цей процес через вплив підсистем господарювання: яка управляє та тієї якою управляють – на соціальний механізм. Функціонування соціального механізму він пояснює через взаємодію інтересів різних соціальних груп та рівня їх задоволення[83].

В. П. Москаленко виокремлював соціальний механізм, поряд з економічним, правовим та організаційно-адміністративним, як складову господарського механізму підприємства, при провідній ролі економічного. Господарський механізм – це сукупність організаційних структур та

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

конкретних форм і методів управління, а також правових форм за допомогою яких реалізуються в діючі в конкретних умовах економічні закони, процес відтворення[111].

Російські економісти З. М. Макашева та І.О. Каліннікова, зазначають, що ефективність господарського механізму підприємства залежить від соціального механізму. Господарський механізм вони розглядають як середовище, яке впливає на поведінку людей, суб'єкти соціального механізму підприємства. Господарський механізм створює ті виробничі ситуації, в які вони попадають; визначає сферу їх свободи. Вплив господарського механізму на підвищення ефективності підприємства реалізується через вплив різними економічними важелями на соціальний механізм[97].

Отже, господарський механізм є основним регулятором розвитку соціальних відносин підприємства. Т. І. Заславська пояснює такий стан речей саме знаходженням соціального механізму на площині господарського[59]. Разом з тим соціальні фактори є потужним джерелом «оберненого впливу» на функціонування господарського механізму, який реалізується через активність соціальних факторів підприємства. Принцип «оберненого впливу» більш детально буде розглянутий в наступних розділах.

Враховуючи існуючі погляди на соціальну відповідальність підприємств та теоретичні підходи до формування соціально-економічних механізмів підприємств на нашу думку, для пояснення процедур взаємодії та функціонування господарського механізму, соціальної відповідальності, соціальних процесів підприємства, найбільш доцільним є вживання терміну механізм соціально відповідального управління підприємством. Тож, механізм соціально відповідального управління підприємством розвитку підприємства визначимо як сукупність факторів, методів та технологій організації соціально-економічної діяльності підприємства шляхом перетворення сукупності соціальних процесів з метою досягнення

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

соціального та (або) економічного ефекту, через врахування інтересів ве… стейкхолдерів підприємства.

Оскільки підприємство функціонує не ізольовано, а у взаємодії з іншими об'єктами соціально-економічної діяльності підприємства, доцільно розглянути соціальне середовище підприємства. До внутрішнього соціального середовища підприємства можна віднести власників підприємства та трудові ресурси підприємства. Складовими зовнішнього соціального середовища підприємства є споживачі, постачальники, посередники, конкуренти, органи державної влади та фінансово-кредитні установи, локальні громади та суспільство в цілому. Багатоманітність складових соціального середовища підприємства може бути пояснена його складністю та неоднорідністю. Тож, до соціального середовища може бути віднесене все, що безпосередньо та опосередковано впливає на соціальні процеси підприємства[114,119].

Всі складові соціального середовища підприємства в той чи інший період соціально-економічного розвитку можна умовно поділити на дві загальні частини: стейкхолдерів та бенефіціарів. Стейкхолдерів можна визначити як фізичні особи, підприємства та організації на яких діяльність підприємства може здійснювати прямий чи опосередкований, позитивний чи негативний вплив, тобто стейкхолдери це зацікавлені в діяльності підприємства різні соціальні групи. Бенефіціари - це фізичні особи, підприємства та організації, які виграють від соціальної діяльності підприємства. Бенефіціарів поділяють на цільових та кінцевих. Цільові бенефіціари – це ті, хто прямо виграють від соціальної діяльності підприємства, на рівні його безпосередніх цілей. Кінцеві бенефіціари – це ті хто виграють від соціальної діяльності підприємства на рівні суспільства, в довгостроковій перспективі[13,22,138,186].

Соціальне середовище можна визначити як поле взаємодії суспільства та підприємства. Соціальне середовище підприємства передбачає собою велику кількість соціальних процесів. Тож, соціальні процеси – це зміна

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

соціальних відносин підприємства під впливом внутрішніх та зовнішніх факторів, послідовна, безперервна зміна його станів[170, 197].

Оптимізація розвитку соціальних процесів на підприємстві потребує використання технологічного підходу до побудови соціальної відповідальності підприємств, оскільки масштаб залучених ресурсів настільки є різним, що необґрунтованість їх використання може привести до невиправданого витрачання енергії та ресурсів[167,С.47-49,62-65]. Використання терміну соціальна технологія почалося ще в сорокових роках минулого століття. Ввів даний термін англійський соціолог К. Поппер[157,167,]. По-різному вчені трактували сутність поняття соціальної тенології. Так, А. Зайцев визначає соціальні технології як сукупність знань про засоби та способи організації соціальних процесів, самі ці дії дозволяють досягти поставленої мети[170]. В. Іванов представляє соціальну технології як інноваційну систему методів виявлення та використання прихованих потенціалів соціальної системи, отримання оптимального соціального результату при найменших управлінських витратах[122].

Е. Маркарян визначає ці технології, як всі засоби регуляції життєдіяльності людських колективів, що виражені у відповідних ціннісно-нормативних системах та соціальних інститутах. На думку П. Яхієла, соціальна технологія це процедурна та технологічна сторона прикладної соціології. С. Брусов визначає соціальні технології як засоби обміну людськими здібностями та потребами між духовним та матеріальним виробництвом[174].

Однак, за доцільне ми вважаємо використання термін соціально-економічних технологій. Під поняттям соціально-економічна технологія ми розуміємо частину механізму соціально відповідального управління підприємства, яка передбачає алгоритм, розділений на основні процедури та операції, перетворення конкретної соціальної системи у відповідності до

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

заданих оптимальних параметрів, які впливають на ефективність функціонування тієї чи іншої економічної системи.

Єдність у соціальних та соціально-економічних технологій є в об'єкті впливу – це соціальні відносини, процеси, зв'язки. Відмінності між цими видами технологій полягають в засобах впливу на об'єкт та результатах функціонування. Результатом соціально-економічної технології, є досягнення соціального та (або) економічного ефекту, а використовувані засоби впливу відрізняються залученням до технології економічних методів.

Соціальні ж технології, мають на меті досягнення лише соціального ефекту, а засоби прямого впливу використовують лише соціально-психологічні та організаційно-управлінські методи. Таким чином, соціально-економічні технології мають подвійну нероздільну природу свого існування.

В таблиці 1.6. наведено класифікацію основних соціально-економічних технологій, які можуть бути використані на підприємстві. Класифікацію використовуваних соціально-економічних технологій проведено за групою умовних ознак.

Всім соціально-економічним технологіям притаманні ряд властивостей: розподіл конкретного процесу на внутрішньо пов'язані операції; координованість та поетапність дій, які направлені на досягнення результату; складність, що визначає зміст соціально-економічної технології та можливості управління ними; обов'язковий вплив економічних факторів та методів на соціально-перетворювальний процес; адаптивність розкриває здатність соціально-економічних технологій підприємства пристосовуватися та функціонувати в несприятливих умовах; надійність показує якісну результативність технологій, та їх здатність до самозбереження та само відтворення; валідність вказує на відповідність використовуваної соціально-економічної технології системі цілей технології та місії підприємства в цілому; випереджальна дія та вплив соціально-економічних технологій в порівнянні з періодами виникнення кризових ситуацій; ефективність та доцільність[167].

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Таблиця 1.

Класифікація соціально-економічних технологій підприємства.

Ознака	Види соціально-економічних технологій
1. Сфера реалізації.	- загальні технології регулювання; - виробничо-економічні; - духовно-культурної сфери; - соціально-побутової сфери; - екологічні; - суспільні.
2. Масштаб впливу.	- індивідуальні; - групові; - універсально-загальні.
3. Спосіб використання знань.	- інноваційні; - інформаційні; - інтелектуальні; - історичні.
4. Тип цільової орієнтації.	- стратегічні; - тактичні; -оперативні.
5. Характер впливу.	- формування; - розвитку; - мотивування; - стимулювання; - стримування; - деструктивні.
6. Напрямок впливу.	- прямі; - опосередковані.
7. Об’єкт впливу	-формування людського капіталу; -розвитку людського капіталу; - формування соціального капіталу; - еколого-економічні технології.
8. Тип мотивації робітників.	- оплата праці; - пільги; - компенсації.
10. Загальні технології регулювання.	- соціальна діагностика; - соціальна адаптація; - соціальний моніторинг; - соціальне проектування та прогнозування; - соціальна звітність; - соціальний аудит.
11. За формою грошових виплат:	- фіксовані; - змінні; - періодичні; - одноразові.
11. Кінцевий результат соціально-економічної технології	- створення цінностей для акціонерів; - створення цінностей для стейкхолдерів; - соціальний результат; - економічний результат; - екологічний результат.

Збереження власних параметрів соціальних механізмів підприємств – нагальна проблема. Соціальна функція підприємства направлена на власне відтворення соціальних процесів, на стримування розвитку ентропійних

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

процесів, на послаблення їх негативних наслідків. Соціальна ентропія, яка є неминучою на підприємстві, як і в будь-якому соціальному механізмі, приводить до збільшення дезорганізації, кількості помилок в управлінні та руйнування соціальних відносин, послаблення відтворювання соціальних процесів[197].

Ефективно функціонувати можуть лише ті підприємства, які можуть направляти свою енергію, свої соціальні цілі, технології проти ентропійних процесів та проти їх джерел. Тож підприємство має постійно дбати про соціальну безпеку, яку можна визначити, як систему організаційно-нормативних заходів, що впроваджуються підприємством з метою забезпечення життєдіяльності та оптимального функціонування особистості, соціальних груп та соціально-економічного підприємства в цілому.

Основними об'єктами соціальної безпеки стають особистість – її права та свободи, різні зацікавлені в діяльності підприємства соціальні групи, з врахуванням їх специфічних особливостей та підприємство, з його кінцевими економічними або соціальними результатами діяльності[86,170].

При умові нехтування ідей соціальної безпеки підприємство може потрапити під захоплення процесів соціальної ентропії та проходячи, як і будь-яка соціальна система, певну «соціальну межу». А. Ахієзер та Г. Гольц запропонували основні критичні межі існування соціальних систем, які ми можемо застосувати і до соціальної системи підприємства[197].

Перейшовши через першу межу відбувається, зі зростаючими темпами, дезорганізація соціального механізму підприємства (рис.1.1), що, на нашу думку, може супроводжуватися зниженням соціальної активності трудових ресурсів, зменшенням впливу мотиваційного механізму, як наслідок зниження продуктивності праці, можливість виникнення страйків та економічної неефективності діяльності підприємства. Перехід через другу межу соціальних систем супроводжується погіршенням фінансового стану, через існуючі соціальні проблеми, навіть банкрутством.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

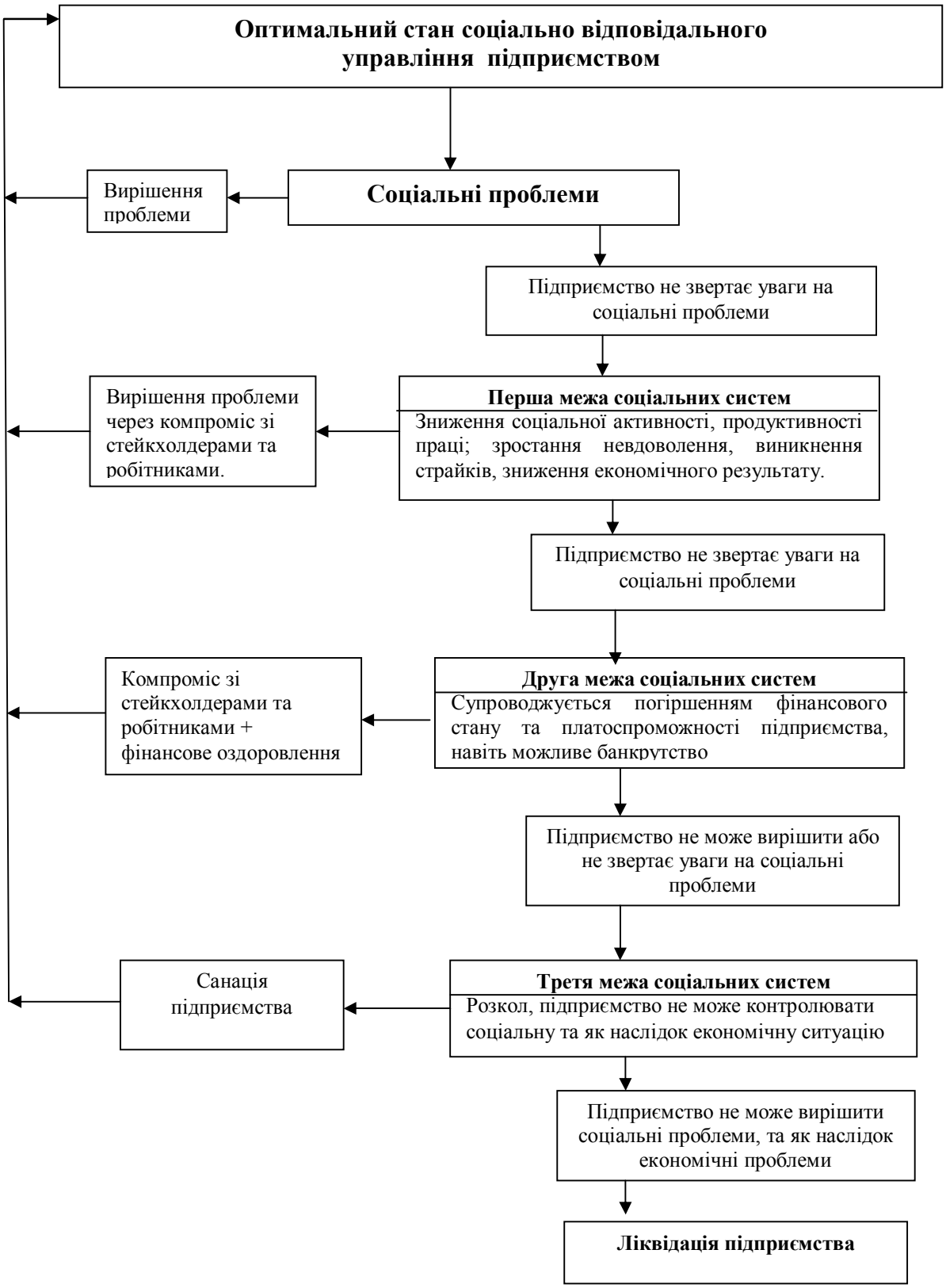

Рис. 1.4. Схема граничних станів соціально відповідального управління підприємством в контексті забезпечення соціальної безпеки[197].

Вихід з даної ситуації може бути, наприклад, через компроміс зі стейкхолдерами і робітниками та фінансове оздоровлення. Існує третя

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

критична межа, яка має умовну назву «розкол». Цей стан характеризується соціальним протиріччям, що може виникати на границі економічної безповоротності, але все ще маючи здатність поновити діяльність підприємства (санація).

Кожна критична межа сприяє мобілізації соціального потенціалу підприємства. Таким чином, подолання соціальних проблем критичних меж соціальних систем, свідчить про здатність підприємства відтворювати себе.

Тож, соціально відповідальне підприємство, якщо в процесі діяльності підприємство утримує соціальні відносини в оптимальному стані та якщо удосконалює соціальні фактори таким чином, щоб вони протидіяли руйнівним процесам. Доцільним критерієм соціального результату може бути нормативне регулювання та моделювання соціальних процесів[70,167,170]. Це обумовлює необхідність запровадження в практику планування на підприємстві соціальних нормативів, за допомогою яких можна порівнювати досягнення в соціальному розвитку підприємства. Тож, задачею підприємства є визначення оптимальних рівнів досягнення соціальних результатів на тому або іншому етапі розвитку економічного.

Сутність нормативного підходу в полягає в тому, щоб визначити по кожному показнику соціального розвитку конкретні орієнтири до досягнення яких необхідно прямувати. У вітчизняній науковій економічній думці існують багато чисельні спроби формулювання критеріїв розвитку соціальних процесів. Найбільш повно сутність цього поняття розкрив Ж.Т.Тощенко [72]. Соціальний норматив – це науково обґрунтована кількісна та якісна характеристика оптимального стану соціального процесу, що отримана на основі обліку об’єктивних закономірностей суспільного розвитку та направлена на максимальне задоволення матеріальних та духовних потреб суспільства, всебічний розвиток особистості. На думку інших дослідників соціальний норматив – це вимога, що пред’являється суспільством до визначеного напрямку діяльності[97,133,160]. Тож, для того щоб встановити найбільш ефективне співвідношення потреб та можливостей

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

в механізмі соціально відповідального управління підприємствами, нормативи як правило, апробуються спочатку експериментально.

Загальний норматив механізму соціально відповідального управління ($Н_{соц}$) підприємства можна визначити як:

$$H_{соц} = \lim_{\substack{x_1 \to a \\ x_n \to z}} f(x_1,....x_n), \qquad (1.1)$$

Формула (1) розкриває зміст нормативу соціально відповідального управління підприємства за основними соціальними процесами підприємства (х) від 1 до n, у відповідності до наявної кількості таких напрямків на підприємстві. В свою чергу соціальний процес x_1 прямує до свого нормативного стану *a*, а соціальний процес x_n прямує до нормативного стану z.

Дуже важливо, щоб соціальні нормативи, на підприємстві були більш взаємно погоджені, бо їх неузгодженість між собою може привести до неменших витрат, ніж їх відсутність. При чому, не завжди соціальні нормативи мають відображати зростання соціальних потреб. При розробці та використанні соціальних нормативів необхідно враховувати можливе зменшення деяких соціальних потреб по мірі задоволення. Соціальні нормативи в галузі міжособистісного спілкування практично не підлягали спробам науковому обґрунтуванню, кількісній оцінці. Актуальним залишається питання про діапазон соціального нормування, принципах вимірювання соціальних норм та нормативів, оскільки по деяким соціальним процесам визначення нормативів не є доцільним. Деякі дослідники в галузі соціальної економіки передбачають застосування соціальних орієнтирів, які відображають найбільш можливу раціональну величину розвитку тих чи інших соціальних процесів підприємства, що виходить з показників розвитку аналогічних процесів[167,170,188]. Соціальні орієнтири можуть суттєво доповнити систему соціальних нормативів та разом з ними утворити систему зразків, яка представлятиме собою кількісну та якісну характеристику мети розвитку соціальних процесі.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

1.3. Особливості впливу соціальних факторів на ефективність управління промисловими підприємствами в ринкових умовах господарювання

Сутність соціально-орієнтованого управління підприємством спрямована на розкриття та використання соціального потенціалу підприємства, який в основному сконцентрований в соціальних факторах діяльності підприємства. Основними елементами соціальних факторів підприємства є трудові ресурси підприємства, людський капітал та соціальний капітал. Оскільки фактор (від лат. factor – той, що робить, походить, виробляє) означає причину, що є рушійною силою будь-якого процесу. То ми вбачаємо більш доцільне застосування саме цієї категорії, яка більш повно та точно розкриває зміст тих функціональних соціальних складових, якими оперує підприємство в процесі діяльності.

У порівнянні з терміном «ресурс» поняття «фактор» є більш місткою категорією, що включає більш складне коло явищ і процесів соціально-економічного механізму підприємства[52]. Трудові ресурси – це економічно активне, працездатне населення. У відповідності до законодавства України до трудових ресурсів належать: 1) населення в працездатному віці: чоловіки 16 – 60 років та жінки 16 – 55 років, за винятком непрацюючих інвалідів війни та праці 1 та 2 груп та непрацюючі особи працездатного віку, що отримують пенсію за вислугу років на пільгових умовах; 2) населення, старше та молодше працездатного віку, що зайняте в суспільному виробництві[14,42].

Що ж стосується рівня підприємства, то трудові ресурси – це є розглянуті в якості елементів виробничого процесу люди. Тож, трудові ресурси є складовою ресурсного потенціалу кожного підприємства[53,128]. В сучасній економічній теорії існує ще декілька термінів, що є близькими за змістом до трудових ресурсів підприємства, такі як робоча сила, кадри та персонал.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Так, робоча сила - це здатність людини до праці, тобто сукупність фізичних та духовних сил, що застосовується нею в процесі виробництва. Кадри підприємства – кваліфіковані працівники, що пройшли професійну підготовку та мають спеціальну освіту. До складу кадрів не входять тимчасові, сезонні позаштатні та працівники за сумісництвом. Кадри підприємства, зазвичай, поділяють на кадри управління та робітничі кадри[104].

В свою чергу, поняття персонал включає особовий склад підприємства, організації, або частину цього складу, що диференційована за професійними чи іншими ознаками. Цей термін відрізняється від трудових ресурсів певною смисловою характеристикою, що свідчить про приналежність до певної професійної групи. Так, виділяють технічний, обслуговуючий, науковий, виробничий персонал тощо.

Протягом всього розвитку людства, навіть аж до середини двадцятого століття провідну роль у виробничому процесі відігравав фізичний капітал: засоби виробництва, матеріальні ресурси тощо. Оскільки, вимоги до персоналу були мінімальними, достатньою умовою була наявність мускульної, фізичної природної сили, котра використовувалась як один з ресурсів – придатку до технології або природи.

В процесі ускладнення технологічного аспекту виробництва вимоги до робочої сили ставали все вищими. На перший план стали виходити професійна підготовка та психологічні якості. Як наслідок, у науковців сформувався інтерес до людського капіталу. Людський капітал – це сформований внаслідок інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров’я, енергії, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в процесі виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці, тим самим впливаючи на зростання доходів даної людини та (або) підприємства. Таким чином, людський капітал підприємства це соціально-психологічна якість персоналу, що виступила на перший план та може бути джерелом економічного зростання для підприємства, поєднуючись уже

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

переважно з технологією. Носієм, володарем людського капіталу є то персонал, який є в наявності на підприємстві [33,104,156]. При цьому людський капітал необхідно розуміти, як оцінку потенціалу та здібності особистості отримувати доход. Людський капітал зазнає технологічного та морального спрацювання, так як і матеріальні активи. Однак, він не може бути проданий або переданий іншому підприємству та не може слугувати заставою в забезпеченні кредиту. Як правило, робітники забезпечують створення лише специфічного для нього людського капіталу, тобто такого, який не може бути використаний поза підприємством[34,60,105].

Як самостійний розділ економічних знань теорія людського капіталу виокремилась в шістдесятих роках минулого століття, завдяки науковим працям Т. Шульца та Г. Беккера. Пізніше теорію людського капіталу розвивали Дж.Мінцер, Э.Денисон, Дж.Кендрик та інші. Завдяки розвитку даної теорії вкладення в людський капітал керівники підприємств стали розглядати як джерело економічного зростання, не менш важливі, ніж капіталовкладення в основні фонди[74,1113]. Центральне місце в теорії людського капіталу належить поняттям внутрішніх норм віддачі. Так, розрізняють приватні норми віддачі, які показують ефективність вкладень з точки зору окремих інвесторів, та соціальні норми віддачі, що розкривають ефективність вкладень для всього суспільства. Як зазначає Р. Капелюшников, рентабельність людського капіталу, як правило, вища за рентабельність фізичного капіталу[104]. Отже, на українських підприємствах має бути створена адекватна система соціально-економічних технологій формування та розвитку людського капіталу.

Наступною вагомою складовою соціальних факторів функціонування підприємства, використання якого може бути як конкурентною перевагою, так і можливістю створення додаткової вартості для підприємства є соціальний капітал. Соціальний капітал підприємства - це цінність, що створюється підприємством через соціальні відносини, як всередині підприємства, так і ззовні.

Соціальний капітал можна також представити як сукупність реальних або потенційних ресурсів, що пов'язана з володінням сталою мережею соціальних зв'язків. Ці зв'язки можуть існувати лише в практичному стані, в формі матеріального та інформаційного обміну, що спричиняють їх існування. Тож, обсяг соціального капіталу залежить від розміру мережі зв'язків, які він може ефективно мобілізувати[17,40,81]. Реальність такого стану речей особливо помітно, коли одні підприємства, у порівнянні з іншими, отримують надмірні прибутки, при умові інших рівних можливостей. Це відбувається в залежності від того, наскільки підприємства здатні мобілізувати соціальний капітал. Мережі зв'язків необхідні підприємству для побудови довгострокових, корисних соціальних відносин, що дозволяють зберігати та досягати економічного або соціального результату[31,127,137,192].

Відтворення соціального капіталу передбачає постійну роботу з встановлення соціальних зв'язків. Ця робота передбачає витрати часу, коштів та, як наслідок, економічного капіталу. Точно так, як фізичний капітал створюється змінами в матеріалах, з яких виготовляються знаряддя виробництва, удосконалюючи тим самим процес виробництва, людський капітал створюється шляхом внутрішньої трансформації самих особистостей, можливо під зовнішнім впливом[17,137,214]. Це в свою чергу дає можливість їм отримувати більший доход для себе та (або) для підприємства. Виникнення соціального капіталу підприємства пов'язано зі змінами в соціальних відносинах підприємства, як всередині так і ззовні, та покращує його функціонування.

Методологічні орієнтири соціального капіталу підприємства стають все більш нагальними та необхідними для його впровадження в економічний аналіз підприємства. Міжнародні економічні інститути, наприклад Всесвітній банк, активно використовують концепцію соціального капіталу для аналізу перспектив розвитку країн з перехідною економікою. Підходи до капіталу людських ресурсів, суспільних взаємовідносин, норм цінностей, на думку

В.Степаненка, були закладені в класичній політичній економії Д. Рікардо А. Сміта. Для останнього економіка вивчала, в першу чергу, взаємовідносини між людьми[152]. Ці традиції були продовжені та розвинуті К.Марксом. Він вважав, що людина є сукупність соціальних відносин, що означає проявлення в людині соціального капіталу[168].

Сучасні інтерпретації концепції соціального капіталу вперше були визначені в роботах Г. Лорі, П. Бурдьє та Дж. Коулмена. Для П. Бурдьє соціальний капітал – це сукупність існуючих або потенційних ресурсів, які пов'язані з наявністю сталого зв'язку більш чи менш інституціоналізованими відносинами взаємного знайомства та членства в групі. Із визначення П. Бурдьє стає зрозумілим, що, по-перше, соціальні взаємовідносини самі по собі відкривають індивідам до ресурсів підприємства; по-друге, якість соціального капіталу визначається якістю цих ресурсів[68,182].

Значний вклад в теорію соціального капіталу вніс економіст Г. Лорі. Він зазначає, що соціальний капітал може наслідуватися та в якості прикладу наводить ситуацію спадкової расової нерівності на ринку праці. Дж. Коулмен зазначав, що соціальний капітал має інформаційний потенціал, який активізується через соціальні відносини в формі особливого ресурсу. Інформація є важливою як базис дій. Г. Беккер підкреслював, що соціальний та людський капітали здатні впливати один на одний. Р.Бьорт розглядає соціальний капітал як дружні робочі та більш загальні контакти через яку існує потенціал отримати та використати фінансовий та людський капітал[152,168].

Серед російських вчених вплив соціального капіталу на функціонування економіки країни та глобальної економіки розглянуті в роботах В.В. Радаєва та І.Є. Дискіна[31,137].

На думку Ф. Фукуями, соціальний капітал може існувати як в горизонтальних так і у вертикальних соціальних взаємодіях, але ступінь накопичення даного соціального капіталу буде різна, так як ступінь довіри в добровільних горизонтальних взаємозв'язках є вищим ніж у вертикальних

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

примусових. Накопичення соціального капіталу потребує витрат часу та коштів[185].

Якщо фізичний капітал є повністю відчутним (помітним), так як є втілений в наявні матеріальні форми, то людський капітал є менш відчутним. Він проявляється в накопичених здоров'ї, енергії, знаннях, навичках, здібностях, мотиваціях. Що ж стосується соціального капіталу, то він є ще менш відчутним, порівняно з людським капіталом, так як існує в соціальних відносинах та зв'язках[137,182]. Так як і фізичний, і людський капітали, соціальний капітал полегшує та покращує виробничу діяльність підприємства. Значення категорії соціального капіталу, перш за все, полягає в тому, що вона ідентифікує визначені напрямки соціального середовища підприємства у відповідності до їх функцій. А функція, що визначається поняттям соціальний капітал представляє собою цінність напрямків соціального середовища для підприємства як ресурси, які воно можуть використовувати для досягнення своїх задач та мети[40].

Як фізичний, людський, так і соціальний капітал не має чіткого визначення, але має специфічні властивості. На наш погляд властивості соціального капіталу промислового підприємства можна систематизувати наступним чином:

1) мережена структура соціального капіталу, яка визначає доступ підприємства до ресурсів, інформації тощо через відповідні канали;

2) в сучасних умовах соціальний капітал розмиває чіткі межі промислового підприємства, які стають не фізичними, а такими, що базуються на соціальних відносинах та зв'язках;

3) соціальний капітал є продуктивним, сприяє досягненню мети, досягнення якої при його відсутності неможливе;

4) на діяльність промислового підприємства позитивний вплив здійснює лише той соціальний капітал, який сприяє створенню додаткової вартості та за умови, що споживач готовий сплачувати цю додаткову вартість.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Як було зазначено вище, соціальний капітал підприємства існує в соціальних відносинах та зв'язках. Розглянемо їх у відповідності до різних результатів, які підприємство намагається досягти в процесі функціонування (див. рис 1.5).

На рисунку відображена складна мережена структура напрямків існування соціального капіталу. Стейкхолдери це будь-які представники соціального середовища підприємства, які є зацікавленими в діяльності підприємства. Тож основними напрямками соціальних відносин та зв'язків з стейкхолдерами, в яких існує соціальний капітал, є: постачальники, споживачі, трудові ресурси, інвестори, акціонери, держава, суспільство, природне навколишнє природне середовище, майбутні покоління.

Соціальний капітал включає відносини, зв'язки між людьми по яким проходить інформація, ресурси, тощо. Таким чином важливою функцією соціального капіталу є можливість отримання інформації, що є властивим соціальним відносинам[40,204,209]. Так, соціальні відносини можна визначити як певну стійку систему зв'язків індивідів, що склалися в процесі їх взаємодії один з одним в умовах соціального середовища підприємства[86,124,133]. Їх можна розглянути через призму внутрішнього стану різних зацікавлених в діяльності підприємства соціальних груп та виражати як їх особисте ставлення до навколишньої реальності. Соціальні відносини є процесом виявлення в соціальній діяльності та поведінці людей, їх соціальних якостей, їх загальний стимул - намагання людини задовольнити свої нагальні життєві проблеми.

Основний зміст людської діяльності – це задоволення певних потреб. Поведінка зацікавлених груп (стейкхолдерів) в діяльності представляє собою суб'єктивну сторону діяльності, тобто сукупність вчинків та дій, що відбиває внутрішнє ставлення груп людей до умов, змісту та результатів діяльності підприємства[22,138].

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

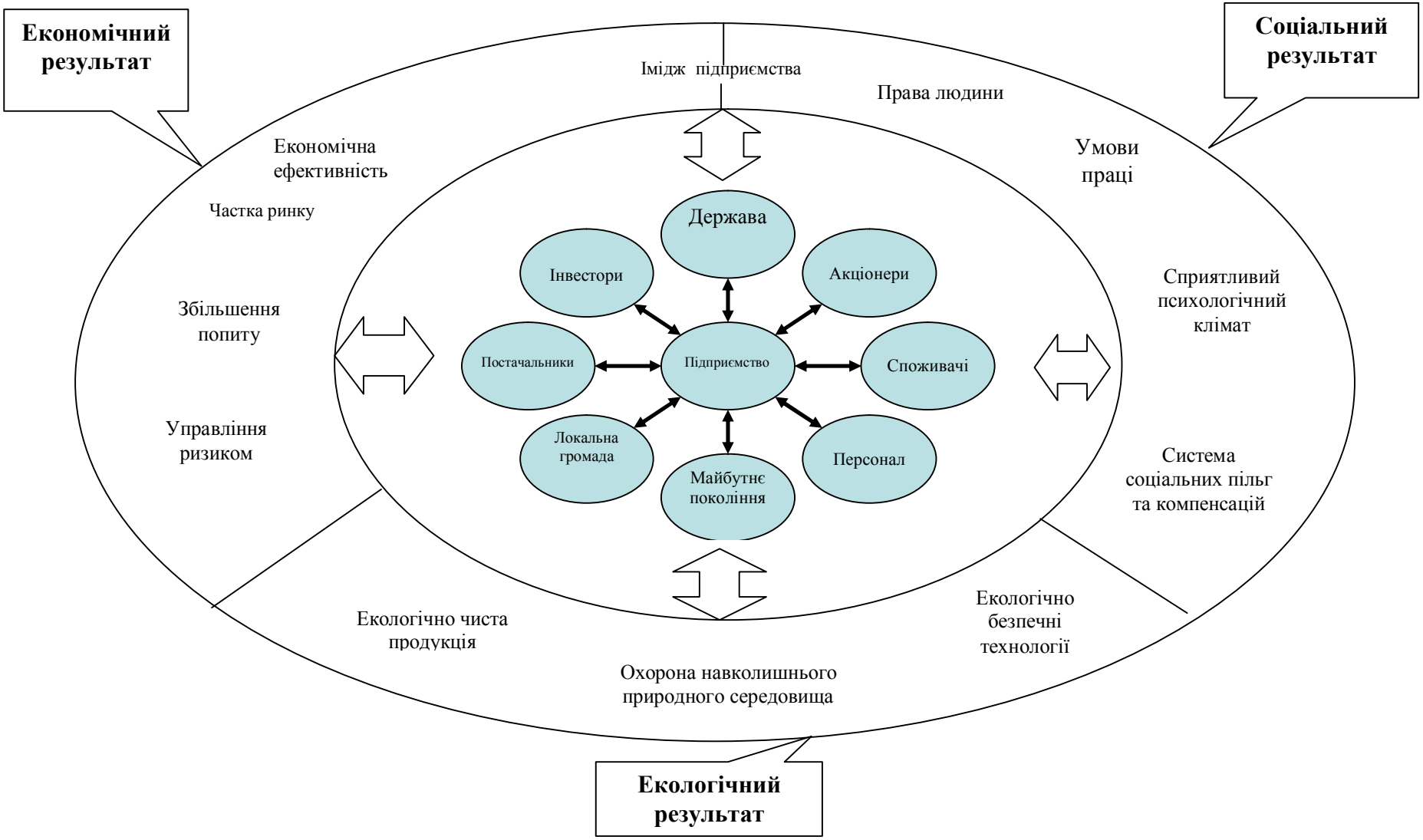

Рис. 1.5. Сфери та напрямки існування соціального капіталу підприємства у відповідності до мереж існування стейкхолдерів

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Ось чому, соціальні відносини є об'єктивними факторами, що утворюють соціальні зв'язки, взаємодії та є середовищем соціального капіталу.

Соціальний капітал, який існує в соціальних відносинах та соціальних мережах промислового підприємства може стати основним інструментом зниження трансакційних витрат та створення додаткових конкурентних переваг. Таким чином, формуються соціальні ділові мережі – багатократні переплетені зв'язки в межах існуючої в регіоні групи промислових підприємств. Вони можуть створюватися для розв'язання конкретних задач, так, наприклад, конкурентне партнерство декількох підприємств для боротьби з більш великим конкурентом. Найбільш універсальними функціями конкурентного партнерства, основаного на соціальному капіталі, є поширені інформації про стан на ринку надання взаємодопомоги, зниження трансакційних витрат, та що особливо важливо – формування репутації через рейтинг соціальної відповідальності промислового підприємства на ринку.

Поведінка регулюється завжди більш чи менш усвідомленою метою та передбачає свободу вибору вчинків та дій з багатьох можливих. Тож в основі вибору форм поведінки стейкхолдерів є реальні причини соціальних дій, що стоять за безпосередніми мотивами, задумами та ідеями. Інтереси стейкхолдерів формуються на границі об'єктивних умов життєдіяльності та групової свідомості[22,49,127]. Будучи елементом свідомості, вони в той самий час безпосередньо розкривають особливості об'єктивного стану стейкхолдерів. На перший погляд інтереси та потреби всіх груп стейкхолдерів, розділених за певними ознаками - незалежні. Але насправді це не так. Поведінка груп стейкхолдерів в соціально-економічному середовищі підприємства має глибокі корні в соціальній структурі суспільства. В основних моментах ця поведінка стейкхолдерів є передбачуваною, та якщо це так, то вона потребує досконального вивчення, так як це може вплинути на розмір соціального капіталу підприємства.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Отже, всі напрямки сфери існування соціального капіталу мають бути вивчені комплексно, з врахуванням, по-перше, соціальних зв'язків між різними групами стейкхолдерів, по-друге, визначальних економічних та соціальних факторів поведінки стейкхолдерів; по-третє, потенціальних можливостей напрямку поведінки стейкхолдерів в сферу інтересів підприємства. Для вимірювання соціального капіталу підприємства необхідно враховувати силу соціальних зв'язків, а також якісне різноманіття, що включено до цих мережних взаємодій підприємства, стейкхолдерів.

Необхідність бути як можна ближче до кінцевого споживача підштовхує підприємства до побудови тісних взаємозв'язків з споживачами і не тільки. Відтак, стали змінюватися не тільки границі підприємства, а й зовнішнє середовище підприємства. Характерними в цьому плані стали зміни поняття маркетингу, зв'язків з суспільством, управління ресурсами підприємства[11,12,32,144]. Всі вони стали розглядатися через модель соціальної відповідальності підприємства. Така зміна основних орієнтацій результатів діяльності підприємства спостерігається і в основних міжнародних стандартах, де якість – це перш за все задоволеність стейкхолдерів. Все частіше, провідну роль приписують якості ділових відносин, які не зводяться до якості самого товару або якості процесів ланцюгу створення цінності. Так, на перший план виходять такі характеристики якості, як довіра різних стейкхолдерів до діяльності підприємства, інтенсивність їх взаємодії та можливість мобілізації різних форм капіталу.

Соціальний капітал, що існує в соціальних відносинах та в зв'язках з постачальниками та споживачами, потребує особливої уваги з боку підприємства, так як на них суспільство автоматично розповсюджує вимоги розділяти соціальні ідеали. Окрім того, не лише безпосередніми, проміжними постачальниками або споживачами, але й по всьому ланцюгу постачання чи споживання. Головною метою є донести до наступних ланок стейкхолдерів, а саме суспільства, інформацію, що підприємство має намір дотримуватися

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

принципів соціальної відповідальності. Так, для ефективного функціонування підприємство постійно повинно адаптуватися та відгукуватися на проблеми та питання, які виникають в соціальному середовищі, щоб зробити це середовище більш сприятливим для підприємства.

Витрати на формування необхідного та достатнього рівня соціального капіталу підприємства обґрунтовані також кращим відношенням суспільства до підприємства. Як наслідок, буде підвищуватися лояльність споживачів до продукції, що виробляється підприємством, та довгострокова перспектива зростання прибутків. Що стосується споживачів, то підприємства мають вірно інформувати їх про якість, безпечність та можливість зміни продукції, яку виробляють. Інакше, підприємство не матиме потенційної можливості використовувати соціальний капітал. Так, наприклад, в терористичних організаціях не може бути великого соціального капіталу[17].

Напрямок існування соціального капіталу в соціальних зв'язках з акціонерами та інвесторами має безпосередній вплив на діяльність підприємства. Так, протягом останніх років в Сполучених Штатах почали активно створюватися соціально орієнтовані інвестиційні акціонерні фонди[114,119,144]. Ці організації, зазвичай, заявляють, що не хочуть вкладати свій капітал в діяльність підприємств, що займаються виробництвом алкогольних напоїв і табачних виробів, поширенням азартних ігор та ядерної зброї, а також підприємства, яких раніше було викрито у неодноразовому шахрайстві, експлуатації жінок та дітей, використанні рабської праці, забрудненні природного навколишнього середовища, використання екологічно небезпечних технологій у виробництві, зв'язку керівників підприємства з мафіозними або терористичними організаціями тощо[49,64]. В США на рішення про інвестування кожного восьмого долару впливає рівень соціальної відповідальності підприємства.

Най більш відомими є такі соціально орієнтовані інвестиційні фонди: Arial Growth, Calvert Managed Growth, Calvert Social Equity, Citizens Index

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Fund, Cruelty-Free Value Fund, Delaware Quantum Fund, Domini Social Equity, Dreyfus Third Century, Green Century Balanced, Green Century Equity Fund, Pamassus Fund[138,62].

Враховуючи все вищенаведене можна погодитись з дослідником природи соціального капіталу Ф. Фукуямою , який вважає, що «соціальний капітал – це затверджені неформальні норми, які сприяють співробітництву двома або більшою кількістю особистостей»[185].

Норми, що є складовими соціального капіталу повинні приводити до взаємодії та співробітництву в середовищі підприємства. Необхідно зазначити, що існує як негативна, так і позитивна форма використання соціального капіталу підприємства. Так, підприємства можуть досягати суспільно негативних цілей шляхом використання соціального капіталу. Але наявність таких позитивних і негативних форм не дискваліфікує соціальний капітал, як форму капіталу. Фізичний капітал може також приймати форму зброї для нападу, а людський капітал може використовуватися для того, щоб винайти нові методи катування людей[17].

Ф.Фукуяма розглядає соціальний капітал через призму концепції, що відома під назвою як «радіус довіри». Припустимо, що всі зацікавлені в кінцевому результаті діяльності підприємства групи, в соціальних зв'язках з якими існує соціальний капітал, можна розглянути у відповідності до «певного радіусу довіри». Тоді сучасне підприємство можна представити як сукупність концентричних кіл, певного радіусу довіри, що накладаються один на одного.

Використовуючи ідею Р. Патнема можна визначити розмір соціального капіталу підприємства шляхом додавання зацікавлених в діяльності підприємства груп (n), яке змінюється в часі[210]. Враховуючи, що кожна група має різний соціальні відносини, то виникає необхідність у якісному показнику (c), який характеризував би ступінь єдності та внутрішні зв'язки груп. Оскільки не існує математичного методу виміру ступеню внутрішнього зв'язку, то цей коефіцієнт визначається суб'єктивно зовнішнім

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

спостерігачем (методом експертних оцінок). Якщо радіус довіри (rp) поширюється на всю групу, то коефіцієнт буде дорівнювати одиниці. Необхідно зазначити що деякі підприємства проголосили велику кількість цінностей, а все ж таки мають невеликий радіус довіри. Іноді, радіус довіри може бути і більшим одиниці.

Існують ситуації, коли підприємства мають високій ступінь єдності, відповідно високі показники c та n, навіть радіус довіри може поширюватися на всю зацікавлену в діяльності підприємства групу і, відповідно, наближатися до одиниці та все ж таки здійснювати негативний вплив на суспільство. Тож, необхідно враховувати ще один коефіцієнт - радіус недовіри (rn)[210]. Наприклад, терористичні організації не можуть мати великого соціального капіталу. Тоді соціальний капітал (СК) підприємства виразимо наступним чином:

$$СК = (\frac{1}{rn} \times rp \times n \times c) \qquad (1.2)$$

Ринкова капіталізація будь-якого підприємства складається з суми матеріальних та нематеріальних (неявних) активів, серед яких є і соціальні складові – людський та соціальний капітал, що втілені в людях (трудових ресурсах) та соціальних зв'язках підприємства. В сучасному економічному середовищі не існує загальноприйнятої методології розрахунку неявних активів підприємства (що включають в себе фірмовий знак, позитивна репутація, майбутні ринкові умови, тощо), що є компонентами соціального капіталу[127,172,182]. Однак, в процесі придбання підприємства, наприклад, іншим підприємством при визначенні ціни враховується не лише матеріальний, а й соціальний капітал. Оскільки соціальний капітал складає більшу частину неявних активів, то ця «премія» може бути величиною, що характеризує соціальний капітал.

Необхідно зупинитися на питанні, який доход може приносити соціальний капітал. Що стосується традиційних факторів виробництва, то ці

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

проблеми вже давно вирішені. Праця приносить доход у вигляді заробітної плати, земля - природної ренти, капітал – у вигляді відсотку, підприємницький хист – у вигляді додаткового прибутку[200]. Припустимо, що доход, що отримується від використання соціального капіталу підприємства та сукупності специфічного людського капіталу, екологічного капіталу, назвемо соціальною рентою. Це відповідає розумінню даного типу доходу, як додаткової винагороди за ефективне використання соціального капіталу у виробничій та соціально-економічній діяльності підприємства. Тож, соціальна рента виступає як функція від соціального капіталу підприємства та сукупності специфічного людського капіталу, як ресурсу та екологічного капіталу підприємства , відобразимо це наступним чином:

$$R_{соц} = f(СК, ЛК, ЕК), \tag{1.3}$$

де $R_{соц}$ – соціальна рента; $СК$ – соціальний капітал; $ЛК$ – людський капітал;$ЕК$ – екологічний капітал.

Соціальний капітал підприємства може формуватися через комплексний мотиваційний механізм. Дія даного механізму, в умовах намагання підприємством збільшення соціального капіталу, має включати мотиви поведінки всіх стейкхолдерів. Мотивація має бути чітко сформульована, власне для чого все це робиться та які можуть бути наслідки. Мотив поведінки – це конкретне пояснення, обґрунтування, а також суб’єктивне розуміння особистої мети та можливого засобу задоволення потреби, внутрішнє пояснення бажання діяти певним чином у визначеному напрямку. Так, як інтерес може бути загальним, а мотиви у різних людей свої. Стимул — зовнішній регулюючий вплив на людину, що спонукає до цілеспрямованої дії. Мотив можна трактувати як стимул, відображений у свідомості людини або у колективній груповій свідомості, внутрішнє спонукання до дій[82,116,129,135].

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Формування мотиву – процес мотивації – є складним психологічним процесом. В ньому суттєву роль відіграє виникнення в свідомості людини боротьби різних потенційних мотивів, оцінка значимості потреб, здатність оцінити наслідки своїх дій та інші фактори[82]. При функціонуванні підприємство впливає на безліч різноманітних, конкретних людських потреб, тих цілей, які на думку кожної людини приводять до задоволення його потреб, а також поведінки при досягненні цих цілей.

Мотивація персоналу промислового підприємства – це процес заохочення робітників до діяльності для досягнення мети підприємства. Мотивація робітників займає одне з провідних місць в управлінні трудовими ресурсами, так як обумовлює їх поведінку[8]. Внаслідок зміни в сучасних умовах змісту праці, поширення автоматизації та інформатизації виробництва, в результаті підвищення рівня освіти та очікувань робітників, значення мотивації в управлінні персоналом зростає, ускладнюється зміст даного типу управлінської діяльності.

Існує багато теорій мотивації. Підприємства завжди намагалися застосувати в управлінні різні типи мотивів. Але лише з появою наукових та практичних праць Е.Мейо підприємці усвідомили, що мотивація це достатньо вигідно[173]. Не менш цікавими теоріями мотивації є ієрархія потреб за А. Маслоу, теорія Х та теорія Y Д.Макгрегора, теорія очікувань В. Врума, система психологічного управління Р. Лайкерта, теорія мотиваційної гігієни Ф. Герцберга соціальна система Дж. С. Хоманса, теорія зрілості – незрілості К. Аргіріса[173,174,175, 188].

Так, Теорія Х наполягає на вродженій огиді людини до праці. Тому більшість людей необхідно контролювати, скеровувати і під загрозою покарання примушувати працювати. Теорія У передбачає, що існують люди, яким праця приносить задоволення. Таким працівникам не потрібен сторонній контроль. Існує також теорія Z, яку можна розглядати як синтез теорій Х іY[188].

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Ф. Герцберг зазначав, що позитивні установки співробітників відносно праці мають інші причини, ніж негативні, спонукав його відмовитися від класичної концепції задоволеності, яка передбачає безперервність переходу від стану «задоволений» до стану «незадоволений». Протилежною почуттю незадоволеності є відсутність незадоволеності (вода, яка не містить мікробів, перешкоджає виникненню хвороби, проте не робить людину здоровішою).

Теорія очікувань В. Врума розглядає проблему під кутом «шлях — ціль», вона орієнтована на психологію теорії вибору, яка передбачає, що людина обирає варіант, який максимально відповідає очікуваній нею користі. Теорія Р. Лайкерта поєднує проблеми рентабельності організації і людських стосунків. Він вважав, що вирішення людських проблем безпосередньо впливає на ефективність діяльності організації, висока продуктивність є результатом переконаності персоналу в необхідності продуктивної праці і що кожний працівник прагне відчувати певну відповідальність. Погляди Р.Лайкерта стали основою партисипативного менеджменту[99].

Всі ці інші мотиваційні системи направлені на можливість успішного функціонування підприємства при використанні тієї або іншої системи мотивації. Втім, одна з причин по якій неможливо стовідсоткове гарантування ефективності функціонування запровадженої системи мотивації – це наявність наступної закономірності: реакцію людей на застосовану керівництвом підприємства тієї чи іншої мотиваційної системи не завжди можливо передбачити. Тож, за такого стану речей, доцільно розглянути трансактний аналіз.

Трансактний аналіз – це метод аналізу та розуміння поведінки, що був розроблений в роботах Е. Берна, а пізніше Т.Харісом та Е.Вагнером[103,188]. Так як, ми розглядаємо в якості соціальних факторів діяльності підприємства не лише трудові ресурси і людський капітал, а й соціальний капітал, то увагу необхідно приділити ще й мотивації та реакції на неї зовнішніх стейкхолдерів. Тож, трансактний аналіз якнайбільше підходить для

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

формування ефективного механізму використання соціального капіталу. В умовах побудови ринкової економіки трансактний аналіз може бути частиною аналізу соціальних мереж підприємства та виявлення потенціалу збільшення соціального капіталу в різних її частинах. Виникнення Інтернет-технологій позитивно впливає на формування нових та підвищуючи ефективність функціонування вже існуючих підприємств, через збільшення соціального капіталу.

Використання соціального капіталу для промислового підприємства може стати інструментом зниження витрат, в створенні конкурентної переваги та отриманні додаткового прибутку. Сучасне підприємство має управляти не лише матеріальним, фінансовим та людським, але й соціальним капіталом, який існує в соціальних зв'язках в середині та зовні підприємства, а ще точніше, має управляти його якістю, розміром та напрямком існування структурних складових. Зміст управління соціальним капіталом підприємства передбачає теоретичне обґрунтування та емпіричне дослідження зв'язків між суспільством та бізнесом, а також зовнішніх та внутрішніх перешкод на шляху сприйняття програм соціальної відповідальності бізнесу.

Аналіз соціальних факторів підприємства розкриває джерела існування соціального капіталу підприємства, мережі циркулювання інформації, ресурсів, потенційні можливості ефективного використання трудового та людського капіталу підприємства, їх вплив на виробничий, економічний, фінансовий та соціальний результат діяльності підприємства. Результати розвитку і постійного аналізу складових соціальних факторів мають впливати на формування місії підприємства, бути одним з основних етапів розробки стратегії та тактики підприємства, базисом для формування ефективного соціально відповідального управління підприємством.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Висновки до розділу 1

1. Розвиток ринкової економіки України та забезпечення її конкурентоспроможності, в контексті економічної глобалізації, реалізувати неможливо без створення надійної соціальної основи, якою є соціальні верстви і групи, зацікавлені в проведенні реформ, і які сприяють їхній реалізації шляхом трудової і політичної активності. Однак, аналіз соціальної політики держави свідчить про наступне: існує стійка тенденція до загострення соціальних проблем українського суспільства; відсутність чітко сформульованої майбутньої моделі існування економіки країни та розроблених соціально-економічних технологій регулювання соціальної сфери; держава, фактично, намагається усунути прогалини в правових та економічних інструментах механізму соціальної політики, часто без системи, не комплексно і без врахування соціальної перспективи. Окрім цього, в Україні недостатньо досліджується поведінка та одночасно враховуються інтереси приватних підприємців при формуванні механізмів соціальної політики.

2. Аналіз існуючих вітчизняних та зарубіжних теоретичних принципів соціально відповідальної діяльності підприємств дозволяє визначити основні напрямки формування соціально відповідального управління промисловими підприємствами. Соціально відповідальне управління визначено як процес управління з інтеграцією заходів соціальної та екологічної спрямованості до основної діяльності підприємства, що виходять за межі створення прибутку та законодавчо встановлених соціальних стандартів у контексті підвищення добробуту суспільства та локальної громади зокрема, а також забезпечення сталого розвитку.

3. Для реалізації соціально відповідального управління промисловим підприємством в умовах ринкової економіки, забезпечення ефективної взаємодії та функціонування господарського механізму і соціальних процесів виникає потреба побудови механізму соціально

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

відповідального управління, який визначено як сукупність факторів, методів та технологій організації соціально-економічної діяльності підприємства шляхом впливу на соціальні процеси з метою досягнення соціального та (або) економічного ефекту. Існуюча пріоритетність використання технологічного підходу, в сучасному управлінні соціальною сферою, спонукає до формування даного механізму на основі соціально-економічних технологій для вирішення різних типів соціальних проблем.

4. Соціально відповідальне управління промисловим підприємством, залежить від зміни розвитку і поведінки стейкхолдерів в навколишньому та внутрішньому середовищі підприємства. Отже, доцільним є ретельне врахування особливостей впливу соціальних факторів на ефективність управління підприємством в ринкових умовах господарювання. До соціальних факторів функціонування підприємства, таких як трудові ресурси, людський капітал можна додати соціальний капітал підприємства, який визначається як цінність, що створюється підприємством через соціальні відносини, як всередині підприємства, так і ззовні. Методологічні орієнтири соціального капіталу підприємства стають все більш нагальними та необхідними для його впровадження в економічний аналіз підприємства.

5. Найбільш важливою властивістю соціального капіталу є можливість отримувати рентний дохід, тобто додаткову винагороду за ефективне використання соціального капіталу у виробничій та соціально-економічній діяльності підприємства. Нами зроблено припущення, що доход, який отримує підприємство від використання соціального капіталу та сукупності специфічного людського капіталу, екологічного капіталу підприємства, - соціальна рента.

Результати досліджень, представлені у даному розділі, опубліковано у працях [107,108,154, 155, 156, 157,160].

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

РОЗДІЛ 2

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОМИСЛОВИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ

2.1. Сутнісно-змістовна основа соціально відповідального управління підприємством

В сучасних умовах функціонування українських підприємств за змінами окремих елементів господарського механізму повинна стояти принципово нова концепція, що узагальнює спрямованість, фундаментальну ідею і глибокий зміст механізму соціально відповідального управління підприємством. Основою для наукового обґрунтування цього механізму повинно бути дослідження внутрішньої логіки розвитку економічних та соціальних процесів в умовах ринкового господарювання. Тому, метою дослідження існуючих принципів функціонування є викладення методичних основ і соціально-економічних передумов щодо удосконалення механізму соціально відповідального управління підприємствами в Україні.

Розглядаючи сутність соціально відповідального управління підприємством необхідно зазначити, що вона має складну структуру, яку можна характеризувати наявністю великої кількості видів, рівнів та етапів побудови. В середовищі економічного наукового суспільства є дві різні точки зору на функціонування підприємства. По-перше, підприємство розглядають як економічну цілісність, яка зобов’язана піклуватися лише про ефективність використання власних ресурсів. Таким чином, підприємство виконує економічну функцію – виробництво продукції та надання послуг, що є необхідною умовою для існування суспільства з вільною ринковою економікою з метою забезпечення робочих місць для громадян та максимального прибутку для акціонерів. З іншої точки зору, існує думка, що

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

підприємство – це дещо більше ніж економічна цілісність. У відповідності до цієї точки зору сучасне підприємство є складовою частиною навколишнього середовища, що включає багато елементів від яких залежить існування самого підприємства. Тож, і принципи соціально відповідального управління підприємством виходять з вищенаведених ставлень до місії підприємства.

Стимул для соціальної відповідальності виходить з соціально-економічної відповідальності перед зацікавленими в діяльності підприємства соціальними групами – стейкхолдерами [138,172]. Так як функціонування підприємства передбачає систему взаємовідносин між багатьма сторонами, що беруть участь в його існуванні або зацікавлених в результатах з питань пов'язаних з забезпеченням ефективності діяльності компанії та стабільних інтересів зацікавлених сторін.

При використанні різних моделей побудови соціального механізму конфігурація соціальних відносин із зацікавленими сторонами різна. Перша модель – це орієнтація соціальної діяльності підприємства в інтересах акціонерів. Ця модель поширена перш за все в США та Великобританії. Друга модель – це управління в інтересах стейкхолдерів. Вона поширена в європейських країнах, більш за все в Німеччині та Швеції. В цій моделі акціонери лише одна з декількох сторін, інтереси якої враховуються при прийнятті рішення. Під впливом даної моделі діяльність робітників формується не стільки на основі наказів та компромісів, скільки за рахунок внутрішньої погодженості орієнтирів та прагнень персоналу[73,133].

На формування точки зору та, як наслідок, моделі соціальної відповідальності в різних країнах відбувається під впливом досить різної структури власності. Для американської моделі характерною є дрібна власність. Так, наприклад, в Сполучених Штатах Америки нараховуються декілька десятків мільйонів акціонерів. Протягом останніх десятиріч, покращилися позиції інвесторів – різних фондів, що акумулюють кошти населення та вкладають їх в різні фінансові інструменти з метою отримання прибутку (пенсійні, інвестиційні фонди, страхові компанії тощо). Портфельні

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

інвестори утримують близько 44% в США та 50% всіх акцій у Великобританії, а домогосподарства відповідно – близько 36% та 30%. У Німеччині та Японії кількість таких акціонерів приблизно в два рази менша. Тут домінують великі власники – не фінансові підприємства та банки. Разом з державою, доля їх власності складає близько 57% в Німеччині та 47% в Японії. Німеччина має найвищий рівень концентрації власності [139,207]

Середній розмір найбільшого акціонера для німецьких підприємств, що котируються на фондовому ринку, складає близько 60%. Тоді, як аналогічний показник для підприємств, що представлені на найбільшій в США Нью-Йоркській фондовій біржі, - 5% [211]. Частка власності, якою володіє акціонер, багато в чому визначає його інтереси. Міноритарні акціонери мають обмежені можливості впливу на прийняття рішень, і тому переслідують фінансовий інтерес, при якому інвестиції є мотивом фінансових прибутків[43]. Тож, це накладає обмеження на реалізацію довгострокових соціальних проектів та зменшує розмір соціальних виплат. Великий власник тісно пов'язаний з існуванням підприємства і має не лише фінансові, але й стратегічні інтереси. Такий власник може дозволити собі не турбуватися про короткострокові фінансові показники, розраховуючи прибуток в довгостроковому періоді та створюючи високі соціальні гарантії.

В соціальній відповідальності можна виділити дві складові внутрішню та зовнішню. До внутрішньої складової можна віднести : безпека праці, заробітна плата, що забезпечує відтворення робочої сили; додаткове медичне, пенсійне, соціальне страхування; розвиток людських ресурсів, через підготовку, навчання та перекваліфікацію персоналу; відтворення робочої сили через формування активної системи відпочинку.

До зовнішньої складової соціальної відповідальності підприємства можна віднести: екологічну відповідальність; чесну взаємодію з державними органами влади, постачальниками та споживачами; випуск якісної продукції; сплата податків та внесків до соціальних фондів; участь підприємства у кризових ситуаціях. Враховуючи все вищенаведене, можемо сформувати

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

схему факторів впливу на побудову соціально відповідального управління підприємством (див. рис.2.1).

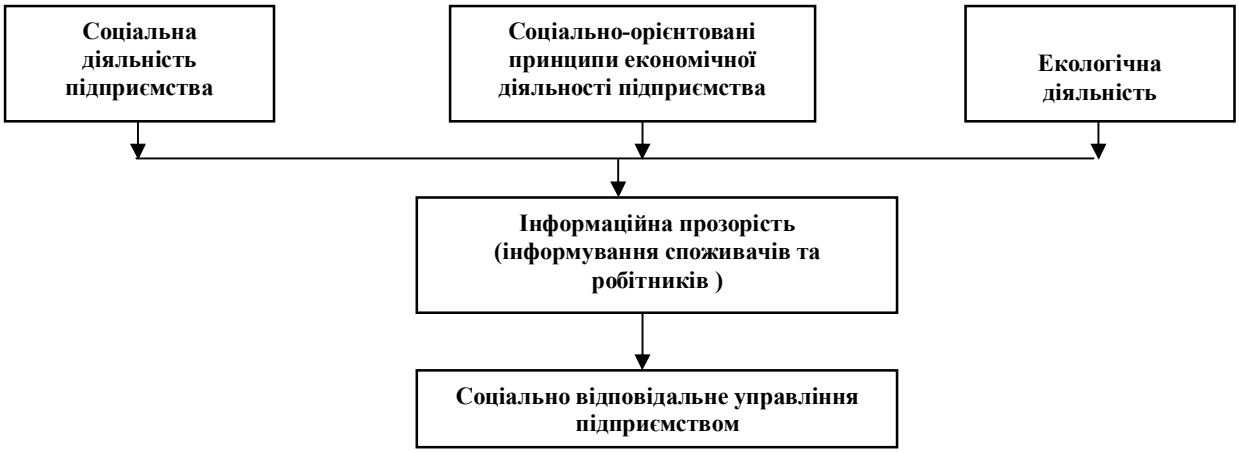

Рис. 2.1. Фактори впливу на формування соціально відповідального управління підприємством.

Основні аргументи підприємств щодо впровадження соціально відповідального управління підприємством можна розділити на аргументи в її підтримку та аргументи проти.

Розглянемо аргументи, що проголошені на користь соціально відповідального управління підприємством:

- сучасна думка свідчить про те, що підприємства мають ставити не тільки економічну, а й соціальну мету і таким чином впливати на очікування широких верств суспільства;

- так як визнання соціальної відповідальності стає гарантією сталого розвитку та отримання прибутку, ця тенденція є закономірною реакцією на покращання відносин суспільства до соціальної відповідальності підприємств, що сприяє формуванню гарної репутації; сприятливі умови для довгострокових перспектив ведення бізнесу;

- морально-етичні обов’язки керівників та власників підприємств;

- модель соціальної відповідальності підприємства вирішує багато проблем суспільства, як наслідок підвищується якість життя, зростає стимул

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

залучення кваліфікованої та відповідальної робочої сили, покращується зовнішнє середовище підприємства;

- знижується державне регулювання економіки;

- у соціально-відповідальних підприємств рано чи пізно зростає ціна акцій, знижуються ризики;

- можливість отримання додаткової соціальної ренти з використання соціального капіталу;

- підприємства – це соціально-економічний механізм, в якому обов'язково виникають соціальні проблеми, тож краще їх попереджувати, ніж ліквідовувати наслідки та нести збитки[138].

Аргументи проти впровадження соціально відповідального управління підприємством:

- порушуються правила максимізації прибутку;

- виникає ситуація розмивання мети, тож, якщо ставиться соціальна мета, то досягнення високих економічних показників – неможливо, а якщо ні соціальна, ні економічна мета не досягнуті, - то програє суспільство;

- достатньо часто витрати на соціальні програми є достатньо високими та в короткостроковому періоді підприємство не може їх компенсувати;

- керівники та менеджери підприємств зазвичай є підготовленими до управління економічними процесами, а для вирішення соціальних проблем має бути спеціальна підготовка;

- вирішувати соціальну проблему має держава, суспільство поклало на неї такі обов'язки[138].

Так, економісти чикагської та австрійської шкіл вважають концепції соціальної відповідальності та сталого розвитку штучними вимислами та протипоставлять їм природну «невидиму руку ринку», яка сама здатна регулювати соціальний процес[64,194]. Окрім цього, існує ще один аспект: в акціонерних компаніях керівники підприємств не завжди є їх власниками – а

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

відповідно, їх право витрачати кошти акціонерів на соціальні програми не завжди є можливим.

З іншого боку, деякі суспільні організації, такі як Christian Aid, Greenpeace чи Rainforest Action Network – критикують концепцію соціальної відповідальності за те, що вона є намаганням захистити власників підприємств від негативних емоцій прогресивних громад, а не бажанням підприємців бути соціально відповідальними[138].

На Заході підприємства, що використовують модель соціальної відповідальності – є великим корпораціями [13,45,211]. Але малі підприємства все частіше приєднуються до процесу запровадження моделі соціальної відповідальності. В цілому, для різних галузей існують різні проблеми, що стають поштовхом до використання моделі соціальної відповідальності (табл.1.2).

Таблиця 2.1

Передумови впровадження соціально відповідального управління підприємством.

Ознаки	Приклади
Основні види проблем	
Небезпека можливих негативних ефектів (в особливості для споживачів та робітників підприємства)	Фармацевтична, хімічна та табачна промисловість.
Наслідки для навколишнього природного середовища при виробництві та споживанні продукції	Лісозаготівля, машинобудівна, нафтодобувна та хімічна промисловість.
Проблеми, що викликають великий суспільний резонанс.	Добування корисних копалин, харчова промисловість.
Соціальні проблеми, порушення прав людини.	Експлуатація дитячої праці в легкій промисловості, в ланцюгах постачальників.
Структура галузі	
На ринку існує невелика кількість відомих брендів.	Харчові продукти, спортивний одяг, нафтовидобувна промисловість.
Високий рівень державного регулювання.	Добування корисних копалин, хімічна промисловість.
Колишні державні монополії.	Енерго- та тепло забезпечення.
Широкомасштабне виробництво	Добування корисних копалин, сільське господарство, будівництво.

[45,64]

Але є певні підприємства та цілі галузі, які не бажають брати участь у соціальній відповідальності:

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

1) підприємства, що не визначені відносно небезпеки або кращого способу виходу з небезпечної ситуації (наприклад, підприємства біотехнологічного сектору, що пов'язані з виробництвом генно-модифікованої продукції, для яких не має сенсу вкладати кошти в програми соціальної відповідальності, замість цього, вони вважають за доцільне направити кошти на доведення принципіальної безпеки своєї продукції);

2) безнадійно зарегульований бізнес, що сприймається як суспільна проблема (наприклад, виробництво ядерної зброї);

3) підприємства без суттєвого впливу на навколишнє середовище (Інтернет-підприємства, виробники програмного забезпечення тощо)[207].

Доцільним є розгляд форм участі підприємства в соціальній діяльності та їх основних характеристик. Основними формами є благодійність, соціальні інвестиції та, безпосередньо, соціально відповідальне управління підприємством (див. табл. 2.2).

Підприємства як в короткостроковому, так і довгостроковому періоді можуть визначати форми соціальної діяльності. Намагаючись бути соціально відповідальними підприємства сьогодні виділяють кошти на благодійність та меценатство. Однак, відповідальність не завжди є тотожною благодійності. Соціально відповідальне управління підприємством є базисом для сталого розвитку підприємства, ефектом дії такого управління є досягнення конкретного соціального результату через конкретні соціально-економічні технології, шляхом впливу на конкретні соціальні процеси.

Благодійність не завжди досягає соціального ефекту. Благодійна допомога – це форма адресної допомоги, що виділяється підприємством для проведення соціальної програми, як в грошовій, так і в натуральній формі (продукція, приміщення, транспорт, обладнання тощо)[72,80,170].

Соціальні інвестиції – форма адресних фінансових вкладень, що виділяється підприємством на реалізацію як короткострокових, так і довгострокових програм (можливо разом з партнерів), що направлені на зниження соціальної напруги на підприємстві[45].

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Таблиця 2.

Форми соціальної діяльності підприємства

Характеристика / Форми	Соціальний ефект	Мотивація трудових ресурсів підприємств-ва	Зв'язок з основною діяльніс-тю	Критерії відбору цільових аудиторій отримувачів	Ресурси	Частота реалізації	Економічний результат
Благодійність	Не завжди існує та практично неможливо виміряти	Відсутня	Відсутній	Інтереси керівників підприємства	Грошові + матеріальні ресурси	Одноразовий відокремлений процес.	Відсутній
Соціальні інвестиції	Дисконтований у часі, можливо економічно виміряти, безсистемний.	Мотивація лише цільової частини трудових ресурсів	Часткова	Інтереси керівників підприємства + враховуються часткові інтереси отримувачів	Грошові + матеріаль-ні ресурси + ресурси партнерів.	Програмний підхід, відсутність масового поширення	Відкладений, частковий
Соціально відповідальне управління	Постійний, системний, можливо економічно виміряти.	Диференці-йована система мотивації всіх зацікавлених груп	Інтеграція в основну діяльність	Соціальний + Економічний результат	Матеріальний + фінансовий + соціальний капітал	Системний стратегічний підхід	Постійний, системний.

* Сформовано на основі [45, 194,211]

Тепер розглянемо стадії залучення до соціально відповідальної управління підприємством. Перша стадія це соціальний обов'язок, який є базисом для соціально відповідального управління. При умові, що підприємства знаходяться на цій стадії, то вони виконують прийняті на себе економічні та юридичні зобов'язання перед суспільством. Тобто, виконує мінімум, що передбачений законодавством. Підприємство виконує соціальні обов'язки настільки, наскільки вони сприятимуть досягненню економічного результату.

На відміну від стадії соціальних обов'язків, соціальне реагування та соціальна відповідальне управління виходить за межі простого виконання підприємствами основних економічних та юридичних вимог і розширює спектр проблем, що мають бути вирішені. На етапі соціального реагування підприємства адаптуються до соціальних умов, що постійно змінюються. Ідея соціального реагування підприємства передбачає вирішення конкретної соціальної проблеми, або задоволення конкретної соціальної потреби[138,167]. Стадія соціально відповідального управління вимагає вихід за межі діяльності, визначеної соціальним реагуванням та додаток до вирішуваних раніше задач передбачення соціальних ефектів.

В умовах ринкової економіки для формування ефективної моделі соціальної відповідальності підприємства, воно повинно обов'язково мати економічні стимули для такої діяльності. Враховуючи все вищенаведене можна виділити основні чотири рівні соціально відповідального управління підприємством. Необхідно зазначити, що все, що робить підприємство для досягнення соціальної мети проходить прямо залежить від осіб, перед якими воно, з його точки зору, несе відповідальність. Тож, на першому рівні, який можна назвати, як ринковий підхід, підприємство створює цінність враховуючи лише керівників підприємства та акціонерів, намагаючись звести до мінімуму витрати та максимізувати прибуток.

На другому рівні соціально відповідального управління підприємством приймає на себе відповідальність перед робітниками та

звертають увагу на вирішення проблем пов'язані з управління трудовими ресурсами, а саме якісній системі найму на роботу, утримання та заохочення робітників, покращенню умов праці тощо.

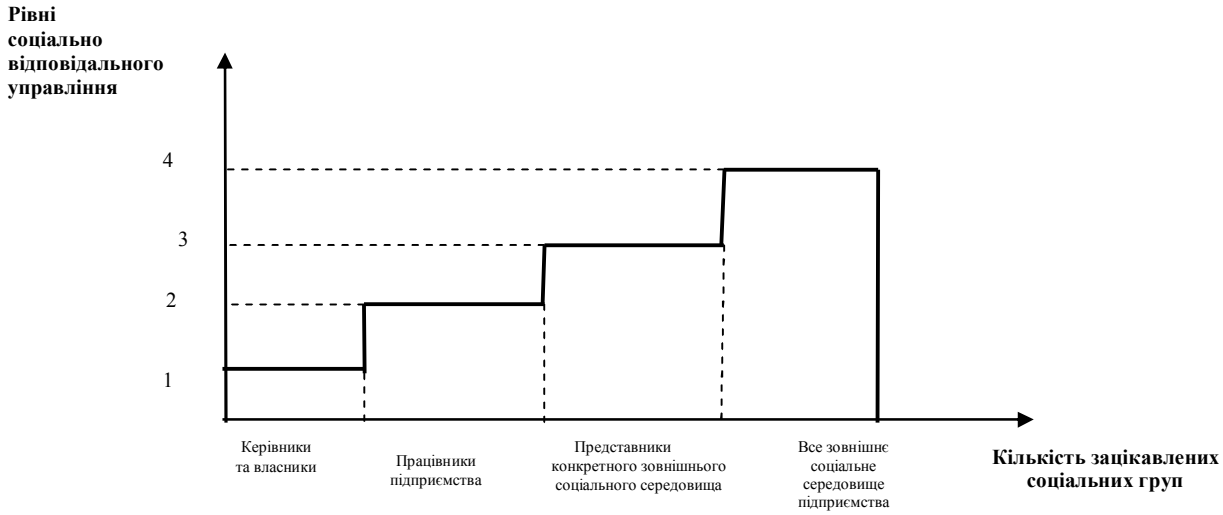

Рис. 2.2. Рівні соціально відповідального управління підприємством.

На третьому ріні, акцент соціальної відповідальності доцільно поставити на представниках конкретного середовища і, до переліку своїх цілей підприємство включає встановлення справедливого рівня цін, випуск якісної продукції та послуг, підтримання зв'язків з постачальниками.

Четвертий рівень соціально відповідального управління підприємством є найактивнішим, та відображає найбільшу соціальну відповідальність підприємства. На цьому рівні підприємство несе соціальну відповідальність перед суспільством як одним цілим, тобто підприємство дотримується принципів соціальної справедливості, охорони навколишнього природного середовища та активна підтримка соціально-культурних заходів. Якщо підприємство знаходиться на найвищому рівні соціальної відповідальності то досягнення соціального результату для нього буде більш вагомим, ніж досягнення економічного результату.

Зростання ринкової лібералізації в багатьох частинах суспільних відносин приводить до того, що підприємства мають брати на себе вирішення ряду специфічних проблеми існування суспільства[49,80,84,114,119]. Більшість таких вимог потребують від підприємств оприлюднення

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

інформації різних сторін своєї діяльності, а також застосування постійних системи соціального моніторингу, соціального аудиту, та соціальної звітності. Підприємство, що побудоване на єдності світосприйняття та цінностних установок її членів, стає найбільш гармонійною та динамічною формою суспільства.

Ефективне функціональне моделювання економічного механізму підприємства можливе лише при застосуванні соціально відповідального управління підприємством та, як наслідок, заміні принципів управління та відносин орієнтованих на ефективність для власників та акціонерів, системою при якій розширюється коло стейкхолдерів та враховується соціальна мета при плануванні діяльності підприємства. За такого стану речей, у підприємства виникає унікальна можливість поряд з отриманням доходу з виробничого та природного капіталу, отримувати соціальну ренту з соціального капіталу підприємства, як власниками підприємства, так робітниками і стейкхолдерами.

2.2. Принципи стимулювання соціально відповідального управління промисловими підприємствами в системі сталого розвитку

Формування в Україні соціально-орієнтованої ринкової економіки вимагає створення ефективної ринково орієнтованої соціальної інфраструктури, що стала б гарантом соціальної безпеки суспільства. Її формування неможливе без збільшення соціальної відповідальності підприємств та активізації діяльності некомерційного сектора економіки, які б взяли на себе виконання частини соціальних функцій, стали джерелом соціальних інновацій. Виникає потреба в науковому обґрунтуванні та подальшій розробці теоретико-методичних принципів стимулювання соціальної відповідальності підприємств, з боку держави.

Однак, з переходом до ринкової економіки в Україні не розроблено механізмів перерозподілу функцій між підприємствами, некомерційними організаціями та державою. На нашу думку, провідною функцією державних

органів влади є функція регулювання соціальних процесів та відносин, які прямо чи опосередковано впливають на економічну ефективність функціонування як економіки країни в цілому так і конкретних підприємств, незалежно від їх форми власності та розміру.

Сталий розвиток означає збалансований економічний розвиток, що не руйнує природу, який зберігає ресурси, які не відбирають майбутнього у прийдешніх поколінь Тож, підприємства мають вести бізнес з врахуванням різних зацікавлених сторін, щоб досягти проголошеної мети сталого розвитку. Цей розвиток має три основні складові: економічну, соціальну, та екологічну[73,87]. Таким чином, підприємства мають інтегрувати до основних задач діяльності не лише економічні, а соціальні і природоохоронні цілі, тобто в процесі реалізації основної діяльності підприємства повинні відповідати очікуванням суспільства, які будуть формувати ключові фактори стратегії успіху підприємства, як в сучасних умовах, так і в майбутньому.

Участь підприємств в соціально-економічному розвитку держави, може супроводжуватися не лише зростанням бюджетів соціальних програм, професіоналізму управління соціальними програмами, але й зростанням очікувань як з боку державної, регіональної та місцевої влади, так і з боку бізнесу. Таким чином, зростання очікувань державних органів влади від бізнесу може привести до того, що соціальну діяльність бізнес буде сприймати як обов'язкову, а не добровільну участь підприємств в соціально-економічному розвитку країни. За такого стану речей відбуватиметься посилений тиск на підприємства з боку державних органів влади, прямим наслідком якого буде зниження ефективності функціонування соціально-економічних технологій та можливий перехід частини діяльності підприємств в тінь. Може виникати ситуація, коли бізнес вимушений буде приймати директиви органів влади та фінансувати вибрані ними напрямки соціальної відповідальності. При цьому, можуть бути втраченими наступні елементи управління – незалежна експертиза доцільності фінансування

конкретного виду соціальної діяльності, оцінку очікуваних результатів, пошук більш ефективних альтернативних рішень[16].

Від органів державної влади підприємства очікують виконання наступних функцій для стимулювання участі бізнесу в соціально-економічному розвитку регіону: координація, залучення ресурсів, створення умов. За такого стану речей, влада могла б взяти на себе функцію координатора соціальних вкладень місцевого бізнесу, стати гарантом їх ефективного і цільового використання.

Нажаль, більшість українських підприємств відмовляються брати участь в соціальному розвитку міста, регіону, держави. Навіть створені раніше на підприємствах об'єкти соціальної інфраструктури передаються до комунальної власності. Місцева влада фінансово неспроможна утримувати велику кількість об'єктів соціальної сфери і через певний проміжок часу ці об'єкти припиняють своє існування. Наприклад, у 2005 році в Сумській області у комунальній власності знаходилися 94% дитячих дошкільних закладів, тоді як в державній - 1,7%, в колективній – 3,3%, а в приватній – 1,7%. Закладів культури клубного типу, які знаходилися в комунальній власності в 2005 році, було – 84% від їх загальної кількості, в приватній - 0,27%, в колективній – 15,1%[151].

Можна виокремити наступні ключові моменти соціального співробітництва підприємств та органів регіональної влади: соціальні проблеми, інтереси обох сторін, правова обґрунтованість програми взаємодії, наявність програми, як засобу організації сторін, постійність та стабільність соціального партнерства інноваційні шляхи вирішення соціальних проблем. Опосередкованими та не властивими для задач підприємств та соціального підприємництва є такі результати їх діяльності: як зменшення державного монополізму, де бюрократизація розподілу соціальних благ, підтримка ігноруємих державою груп населення, компенсація дисфункцій держави у відповідному напрямку соціальної сфери.

Необхідно також зазначити, що бізнес сектор усвідомлює, що він, незважаючи на бажання допомагати органам державної влади у вирішенні соціальних задач та брати участь в розробці соціальної політики не завжди розуміє змістовну сутність соціальних проблем, або беруть до уваги лише ті з них, які безпосередньо впливають на основну діяльність підприємства.

В той же час, очікування бізнесу стосовно влади виходять за кордони простої координації, і пов'язані з тим, що влада може проводити таку політику, при якій участь бізнесу в соціально-економічному розвитку міста, регіону, держави стане корисною не лише для місцевого населення, але й для самого бізнесу. Від регіональної влади підприємства чекають комплексних заходів з формування єдиної прозорої політики соціальних інвестицій бізнесу та соціальної діяльності підприємств загалом.

Для встановлення діалогу між представниками органів влади та бізнесу необхідним є взаємне прийняття інтересів та потреб сторін. Якщо, в той час як підприємства інтегрують, в управління соціальною діяльністю елементи соціального інвестування, органи влади будуть залишатися на позиції «добровільно-примусової» соціальної діяльності, - не буде ні взаєморозуміння, ні вирішення соціальних проблем.

При умові, коли держава намагається впливати на соціальну діяльність підприємств за допомогою програм економічної мотивації, переконання або залучення до суспільної діяльності, підприємства вважають таку поведінку як порушення права автономної економічної діяльності підприємств. Держава може намагатися впливати не лише на короткострокові економічні інтереси підприємства, але й на їх місію та довгострокові економічні інтереси, що свідчить про наявність загальних інтересів.

Підприємство не є ізольованим від навколишнього середовища та очікувань стейкхолдерів. Навіть, коли політики націлюють свої програми на приватні підприємства, вони намагаються передбачити їх можливі дії і реакції та збудувати свої програми відповідним чином. Цікавим, в даному контексті, є досвід Данії з стимулювання соціальної відповідальності

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

підприємств[16]. Адаптуючи який, до української економіки, сформулюємо наступні основи активізації соціальної діяльності підприємств, без якої є неможлива побудова дієздатної та ефективної ринково-орієнтованої соціальної сфери.

Для стимулювання соціальної відповідальності підприємств з боку держави можуть бути запропоновані наступні типи соціально-економічних програм впливу та контролю:

1. Регулятивні програми, що спираються на законну владу та право дозволяти або забороняти;

2. Програми економічної мотивації використовують грошові кошти винагороди або покарання;

3. Програми переконання заохочення або догани;

4. Програми залучення до соціального розвитку регіону можуть розширювати або скорочувати сферу соціальних послуг.

Майже всі програми спільного соціально-економічного розвитку міста, регіону, держави, що реалізуються підприємствами та органами регіональної влади, мають бути побудовані скоріше на основі позитивної мотивації легітимності та прийняття політичного втручання, ніж на системі примусу та контролю[61,91].

Прийняття чи не прийняття програми соціально-економічного розвитку держави підприємством залежить від того чи вважає підприємство цю програму економічно вигідною, тобто позитивне співвідношення витрат та результатів. На прийняття цих рішень впливає також оцінка як короткострокових, так і довгострокових наслідків їх реалізації для підприємства.

Програми мотивації сприяють короткостроковим та довгостроковим економічним інтересам підприємств та націлені на збільшення ступеню впливу держави на автономію та соціальну діяльність підприємства[16].

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Таблиця 2.

Типи стимулюючих соціально відповідальне управління підприємствами програм та інструментів з боку держави

Типи програм / Фактори Реалізації	**Регулятивні програми**	**Економічна мотивація**	**Програми переконання**	**Програми залучення до соціальної діяльності**
Домінуючий інструмент	Загальні правила	Мотиваційний механізм	Комунікація	Організація
Позитивна мотивація	Дозвіл Контракт Права	Субсидії Гранти Податкові пільги.	Поширення інформації Заохочення Заклики	Розширення соціальної сфери
Негативна мотивація	Заборони Розпорядження Контроль	Податки Виплати Штрафи	Дезінформація Догана Загрози	Скорочення соціальної сфери
Засоби контролю	Контроль на рівні поведінки	Контроль на рівні мотивації	Контроль на рівні установок	Контроль на рівні пропозиції робочої сили
Форми звітності	Примусова публікація соціального звіту Примусовий соціальний аудит	Соціальна реклама Використання знаків соціального спрямування на упаковці	Звіти регіональних органів влади про соціальну активність підприємств Звіти незалежних організацій про соціальну активність підприємств	Рейтинги соціальної активності Індекси соціальної активності Премії за соціальну активність
Взаємна реакція між підприємствами та регіональною владою	Тиск	Згода	Тиск	Допомога
Характер впливу на підприємство	Прямий	Прямий	Опосередкований	Опосередкований
Проблеми реалізації	Опір з боку тих, на кого орієнтована програма	Невизначені наслідки та проблеми координації	Низька ефективність та низький рівень контролю	Вибірковий відбір отримувачів

*Сформовано на основі [16,79]

Програми економічної мотивації прямо впливають на економічні інтереси керівників підприємства: в якості внутрішнього результату вони отримують більш продуктивних, лояльних до керівництва задовільне них робітників, а в якості зовнішнього результату – скорочення розриву між рівнем заробітної плати та продуктивності праці.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Дослідження галузевої структури економіки України показує вагомість частки промисловості в загальному обсязі, що посилює визначення ролі промислових підприємств в формуванні дієздатної ринково орієнтованої соціальної сфери. Тож, сутність соціально відповідального управління промисловими підприємствами, як основи сталого розвитку, полягає також в створенні сприятливих умов для реалізації довгострокових стратегій економічного розвитку бізнесу на основі дотримання балансу вимог та очікувань зацікавлених сторін, з врахуванням потреб та цінностей суспільства, локальної громади міста, регіону.

Зокрема, приведені в таблиці дані підтверджують вагомість соціально-економічного взаємного впливу промислових підприємств машинобудівної та хімічної галузі та ефективне функціонування локальних громад найбільших промислових міст Сумської області (у відповідності до додатку Б).

Таблиця 2.4

Роль соціально активних промислових підприємств в формуванні соціальної сфери міст

Місто	Питома вага продукції галузі в загальному обсязі реалізованої промислової продукції,%		Зайняте населення в промисло-вості, %	Відсоток зайнятого населення на соціально активних підприємствах машинобудівної галузі		Відсоток зайнятого населення на соціально активних підприємствах хімічної галузі	
	машино-будування	хімічна	від усього зайнятого населення	від загальної кількості зайнятого населення	від кількості зайнятого населення у промисловості	від загальної кількості зайнятого населення	від кількості зайнятого населення у промисловості
Суми	60,0	23,0	39,4	25,1	52,5	5,2	11,6
Конотоп	79,7	-	37,3	17,9	50,1	-	-
Шостка	13,0	20,5	38,5	22,0	55,1	9,2	24,2

Даний факт доводить доцільність врахування внеску локальних громад міст й обґрунтовує необхідність відповідного рівня задоволення їх соціальних потреб та інтересів в процесі побудови економічного механізму конкретних промислових підприємств.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Схему взаємодії бізнесу та держави на рівні регіональної влади і місцевого самоврядування в соціальній сфері можна описати у вигляді чотирьох моделей: «соціальне партнерство», «підприємство – локальна громада», «соціальне інвестування», «примусова благодійність» (див.рис. 2.4.). Безумовно механізми таких взаємодій підприємств набагато складніші за будь-яку з цих чотирьох моделей, їх елементи постійно переплітаються, співіснують, збагачують і ускладнюють один одного. Завдання цих моделей – дати інструмент для розуміння ситуації і планування взаємодії бізнесу і влади.

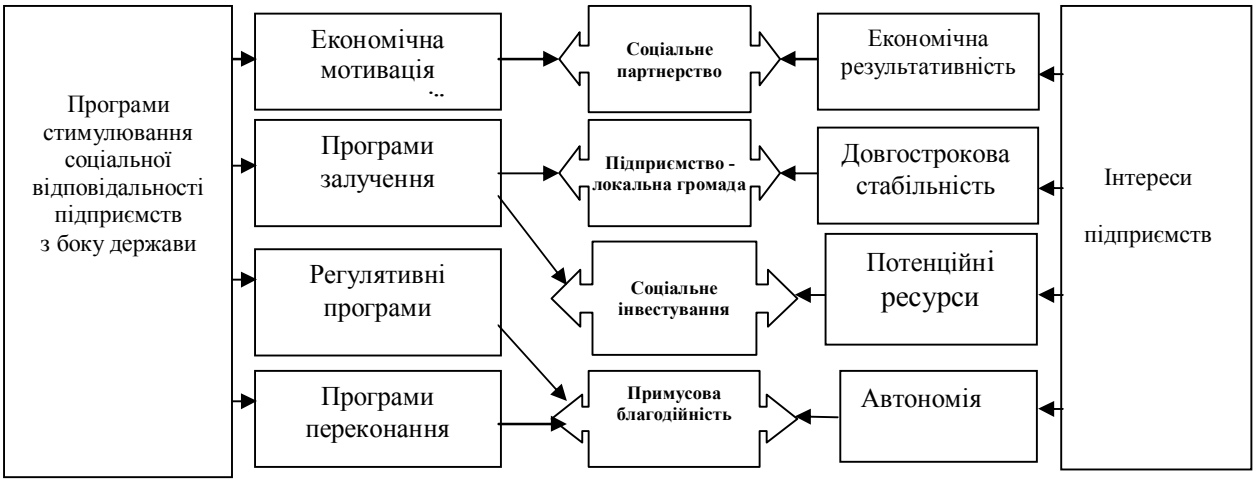

Рис. 2.3. Схема взаємодії інтересів промислових підприємств та держави, з приводу соціальної відповідальності

Основна характеристика такої моделі як «примусова благодійність» це є диктат влади, що перешкоджає зростанню ефективності соціальних програм і підвищенню якості соціального розвитку регіону. Підприємства вимушені слідувати директивам влади, упускаючи істотний елемент управління – експертизу доцільності діяльності, що фінансується, оцінку очікуваних результатів, пошук рішень, найбільш корисних для своїх співробітників, членів їх сімей і місцевих співтовариств в цілому. «Соціальне навантаження» стає для підприємства умовою входження в ринок, засобом подолання адміністративних бар'єрів і у ряді випадків впливає на оцінку привабливості інвестиційних проектів.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Прямим наслідком «примусової добродійності» є низька ефективність соціальних програм бізнесу. Типовими прикладами в цьому відношенні є: будівництво великих об'єктів соціальної сфери (дома культури, палаци спорту), які згодом регіональні та місцеві органи влади не можуть утримувати; підтримка «вмираючих» об'єктів соціально-культурної сфери, що перешкоджає оптимізації мережі бюджетних установ.

В моделі «соціального інвестування» ні влада, ні бізнес не можуть диктувати іншій стороні правила взаємодії. Соціальна відповідальність в цьому контексті розуміється як інструмент тимчасового вирішення короткострокових соціальних проблем, що обумовлює тиск сторін механізму взаємодії один на одного.

В результаті дослідження практики взаємодії підприємств і органів муніципальної влади на принципах моделі соціального інвестування виявлено, що муніципальна влада «примушує» підприємства брати участь у фінансуванні соціальних проектів, причому мають місце так звані неформальні побори з бізнесу, що відносяться до «сірою» зоною взаємодії муніципальної влади і підприємств. Претензії підприємств в основному пов'язані з численними нескоординованими один з одним «запитами» на соціальні інвестиції; претензії адміністрації – з тим, що бізнес виділяє недостатньо фінансування.

Основна характеристика такої моделі як «підприємство – локальна громада» – диктат бізнесу, невигідний, проте, самому бізнесу. Виходячи з проведеного нами дослідження велика кількість промислових підприємств є містоутворюючими або такими що обумовлюють існування певної локальної громади. На основі аналізу атрибутів промислових міст встановлено, що промислові міста, створені на базі одного або декількох підприємств, як правило, виросли з робочих селищ, сконцентрувавши на своїй території великий об'єм промислової зони.

Модель «підприємство - локальна громада» можна розглянути як відносно відособлене соціокультурне середовище. У розвиненому стані

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

модель «підприємство - локальна громада» є єдиною системою велик складності, що розвивається, де економіко-технологічні і соціокультурні відносини утворюють відносно автономну систему відтворення необхідних економічних (робоча сила), соціальних (соціальна інфраструктура) і духовних компонентів (субкультура). Внески бізнесу визначаються виходячи з необхідності забезпечувати ресурси для виробництва і збуту продукції. Це не тільки енерго-, водо- і теплопостачання, але і відтворення робочої сили, що вимагає підтримки системи загальної і професійної освіти, охорони здоров'я, дозвілля і рекреації. Житлово-комунальне господарство може розглядатися як один з структурних елементів промислових підприємств. За пріоритетності використання підприємством даної моделі взаємодії місцеве самоврядування не володітиме реальною владою, а місцеві співтовариства не будуть залучені в процес ухвалення рішень щодо соціального розвитку регіону.

Механізм взаємодії на принципах «соціального партнерства» виходить з розуміння того, що ні держава, ні бізнес, ні місцеве самоврядування, ні громадськість поодинці не можуть забезпечити добробут територій, політичну і економічну стабільність. Саме у об'єднанні ресурсів і професійної експертизи кожного з секторів полягає найбільш оптимальна модель вирішення соціальних завдань. Представники влади пропонують узяти на себе функцію координатора соціальних вкладень місцевого бізнесу, стати гарантом їх ефективного і цільового використання. Підприємці чекають від держави і місцевого самоврядування комплексних мерів по формуванню єдиної, прозорої політики підтримки добродійності і соціальних інвестицій бізнесу. При цьому у відносинах, заснованих на принципах соціального партнерства, подібні розробки зазвичай носять рекомендаційний, а не директивний характер, спираються на угоди про партнерство, про співпрацю в області стратегічного планування розвитку територій. Ініціативи бізнесу в Україні, направлені на підвищення ефективності соціального

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

розвитку, поки носять одиничний характер. Але саме вони є передвісниками появи нової форми взаємодії.

Серед програм економічної мотивації соціальної відповідальності підприємств доцільно використовувати такий важливий інструмент впливу як податкова система. Оскільки, підприємство при реалізації соціально відповідального управління (надаючи соціальні послуги робітникам підприємства) функціонує на «квазіринку» [61], де відсутня нормальна підприємницька конкуренція, то в світовій практиці прийнято стимулювати зростання соціальної активності підприємств через надання особливого податкового режиму. При цьому важливою є пріоритетність стимулюючої функції податків над фіскальною.

Формами податкових інструментів для соціально активних підприємств можуть бути: диференційовані ставки податку на прибуток, в залежності від ступеня соціальної активності підприємств; дозвіл перенесення коштів, спрямованих на соціальний розвиток, на валові витрати підприємства (що автоматично звільняє ці суми від податку на прибуток), або просто звільнення цих сум від податку на прибуток); диференційовані ставки обов'язкових внесків до державних соціальних фондів (звільнення зовсім від сплати соціальних внесків є недоцільним). Здійснення підприємством благодійної передачі будь-яких товарів , послуг або коштів на користь некомерційних організацій чи безпосередньо бенефіціарів, звільняється від оподаткування (ця норма є в чинному українському законодавстві для конкретного переліку товарів, послуг).

Програми переконання та регулятивні програми мають примушувати підприємства до проведення соціальної діяльності. Державні регіональні програми соціально-економічного розвитку оцінюються підприємствами з позиції їх політичної, легітимної та соціально-нормативної узгодженості, тобто підприємства можуть приймати ті чи інші соціальні програми, навіть якщо співвідношення для них витрат та результатів є від'ємним, за умови що ця програма буде легітимною, справедливою та обґрунтованою. Та навпаки,

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

підприємства можуть відкинути соціальну програму за політичн ідеологічним причинам, навіть якщо співвідношення результатів та витрат буде для них позитивним.

На реакцію підприємств позитивно впливає ступінь впливу державних програм соціально-економічного розвитку на відносну автономію. Однак, даний аспект інтересів бізнесу досить часто вступає в протиріччя з регулятивними програмами, які намагаються нав'язати контроль за поведінкою підприємств та встановити санкції за невиконання соціальних норм.

Програми переконання відіграють провідну роль в інформуванні та спонуканні підприємств прямувати до дотримання соціальних норм та реалізації соціально-орієнтованих програм. При цьому регіональна влада має утримуватися від прямого контролю над поведінкою підприємств, але застосовувати непрямі методи контролю над соціальною діяльністю підприємства[16]. Державні регіональні органи можуть використовувати програми залучення підприємств до соціальної діяльності для того, щоб забезпечувати підприємства консультаційними та освітніми послугами, різними типами податкових пільг, що може бути особливо важливим для малих та середніх підприємств. Програми залучення до проведення соціальної діяльності апелюють до можливостей підприємства, надаючи допомогу їм в якості додаткових повноважень та ресурсів.

Поряд із соціально відповідальними підприємствами, одними із активних суб'єктів ринково орієнтованої соціальної сфери в Україні мають стати некомерційні організації. За законодавчою базою України некомерційні організації не повинні отримувати прибутки в процесі своєї діяльності. Але некомерційні організації деяких країн світу мають право на ведення законної економічної діяльності, підприємництва при умові, що основною метою діяльності організації не є отримання прибутку та прибуток чи інші доходи не мають розподілятися між учасниками.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

За останні десятиріччя недержавний некомерційний сектор ста значною силою в світовій економіці. Так, М. Ліборакіна наводить наступні факти:

- сумарний внесок визначений на основі даних національної статистики 35 країн Європи, Азії, Північної та Південної Америки, Близького Сходу та Африки, складає 1,3 трлн. дол. США або 5,1% ВВП цих країн;
- некомерційний сектор – сьома за величиною економіка в світі, після Великобританії, Франції та більше ніж економіки таких країн як Італія, Бразилія, Росія, Іспанія та Канада;
- некомерційний сектор – один з найбільших роботодавців. В діяльності некомерційних організацій беруть участь 39,5 млн. людей в світі, що складає 4,4% або кожний двадцятий в економічно активному населенні[79,91].

Таблиця 2.5

Показники діяльності некомерційних організацій різних країн світу

Країна	**Частка продукції некомерційних організацій у ВВП, %.**	**Частка господарської діяльності і позик в структурі фінансування некомерційних організацій, %**
Нідерланди	15,3	38,6
Ізраїль	12,6	25,8
США	7,5	56,6
Великобританія	6,8	44,6
Японія	5,0	52,2
Германія	4,0	32,3
Франція	3,8	34,6
Росія	1,7	35,8

[91]

Найбільшу частку в структурі фінансування некомерційних організацій України займають кошти грантів міжнародних організацій – 35%, а соціальне підприємництво, нажаль, лише – 3%[148]. В таблиці 2.3. наведено частку продукції некомерційних організацій у ВВП деяких країн та частку

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

господарської діяльності і позик в структурі фінансування некомерційних організацій.

Слід зауважити, що для підвищення стійкості некомерційних організацій, доцільно розвивати соціальне підприємництво. Соціальне підприємництво – це діяльність некомерційної організації, яка переважну частину своїх доходів отримує від підприємницької діяльності, тобто продажу створених нею послуг або товарів та направляє їх на вирішення соціальних проблем. В свою чергу необхідно зазначити, що метою існування некомерційних організацій є вирішення соціальних проблем, які не можуть бути забезпечені на чисто ринковій основі. В світовій економічній практиці визнано, що досить часто некомерційні організації в соціальній сфері функціонують більш ефективно ніж державні установи[91].

В сучасній економічній думці виокремлюють три основних підходи щодо визначення сутності соціального підприємництва. Так, в країнах Північної та Південної Америки соціальним підприємництвом називають підприємницьку діяльність неприбуткових, дохід від якої спрямовується на реалізацію соціальних цілей організації. Місія та статутні цілі таких організацій направлені відповідно на вирішення соціальних проблем, надання послуг цільовій групі, заради якої створювалась організація та покращення якості життя. Суб'єктами соціального підприємництва, в переважній більшості, є неприбуткові організації. В США існують сильні традиції самоорганізації населення, тож велику частину соціальних проблем успішно вирішують соціальні підприємці, отримуючи за це фінансування від цільової групи, населення, держави та донорів[79].

В Європейських країнах соціальне підприємництво визначається більше як бізнес із соціальною місією. Таким чином, на відміну від звичайного підприємництва, на перше місце виходить соціальний аспект, або соціальний ефект від підприємницької діяльності, а потім фінансова ефективність. Важливим критерієм соціальних підприємців у Великобританії, наприклад, є колективна форма власності та діяльність на

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

користь територіальної громади. Суб'єктом соціального підприємництва тут виступають бізнес-підприємства з соціальною місією.

Третє визначення соціального підприємництва використовується в більшістю міжнародних приватних та громадських фондів, які створені для розвитку та підтримки обраного напрямку соціально-економічної діяльності. Такі відомі та дієві фундації як Schwab Foundation for Social Entrepreneurship (Швейцарія), Skoll Foundation (США) та Ashoka Foundation (Індія) визначають соціальне підприємництво як інноваційну підприємницьку діяльність задля соціальних перетворень в суспільстві[91].

Соціальне підприємництво сприятиме збільшенню незалежності, фінансової стійкості некомерційних організацій. Окрім цього, розвиток соціального підприємництва допоможе збільшити розмір інвестицій в людський капітал регіону та країни в цілому та може стати джерелом соціальних інновацій.

Доцільність широкого застосування державою механізмів співпраці в соціальній сфері з підприємствами та соціальними підприємцями є наслідком об'єктивних причин:

1) по-перше, широка децентралізація державної влади в Україні приводить до того, що повноваження органів регіональної влади значно розширюються, що потребує використання додаткових інноваційних соціально-економічних технологій, трудових та фінансових ресурсів.

2) по-друге, ряд соціальних програм, що реалізуються на регіональному рівні, більш ефективно запроваджувати через підприємства та соціальних підприємців.

За останні роки в Україні накопичений значний досвід міжсекторної взаємодії, узагальнюючи який, можна виділити декілька моделей співпраці: інформаційний обмін; проведення сумісних добродійних акцій і інших заходів разового характеру; систематична підтримка соціальних ініціатив, зокрема за рахунок надання приміщення, надання консультаційних послуг, оплати витрат і т.п.; розвиток державно-суспільних форм управління,

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

зокрема за рахунок створення некомерційних організацій або круглих столів, що постійно діють, які об'єднують представників трьох секторів, на рівні регіональних суб'єктів ; фінансування соціальної сфери на конкурсній основі.

Державна є для підприємства зацікавленою стороною (стейкхолдером). Державні органи мають регулювати зовнішнє середовище для підприємства та встановлювати мінімально необхідні стандарти соціальної діяльності для різних типів підприємств. Державна влада має регулювати створення сприятливих умов для реалізації необхідних соціально-економічних технологій підприємствами, стимулювати їх впровадження за допомогою вищенаведених програм. Кожний інструмент стимулювання соціальної відповідальності підприємств має бути оцінений з точки зору ефективності та витрат, ступеню прийняття його підприємствами, механізмів контролю та санкцій, реакції на експериментальні досліди тощо. Можливим є також поєднання декількох стимулюючих соціальну діяльність підприємств інструментів, в залежності від існуючої соціальної проблеми та можливостей підприємств реалізовувати цю програму.

2.3. Аналітична оцінка соціальної активності промислових підприємств

В результаті економічної кризи фінансово-економічний стан багатьох українських підприємств значно погіршився, що, природно, обмежувало можливості утримання об’єктів соціальної сфери. Об’єкти соціальної сфери або передавалися на баланс органів місцевої влади, яка не має достатньо коштів на їх утримання, або взагалі переставали існувати [54,70,90]. Соціальну сферу підприємства визначають як сукупність або комплекс об’єктів, що виділяються в механізмі функціонування підприємства, за функціональним призначенням у процесі відтворення та задоволення потреб робітників у певних благах [122].

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

На жаль, сучасне функціонування соціальної сфери підприємст базується на суб'єктивній оцінці керівників підприємств про базові потреби робітників. Виявлення та удосконалення недоліків в цій соціальній сфері підприємств забезпечить її перехід до структурно-цільових механізмів соціально-економічного розвитку підприємств.

Отже, для визначення загальних принципів та побудови ефективного механізму соціально відповідального управління промисловими підприємствами необхідно провести науковий аналіз інформації, який виявить актуальність проблем та дозволить зробити попередні висновки. При вивченні теоретичних положень та сучасних особливостей соціальної діяльності підприємства було відібрано ряд факторів, які з економічного погляду найбільш вагомо визначають сутність причин стану соціальної активності підприємств. Це потребує проведення аналізу соціальної активності підприємств в двох розрізах: кількісному та якісному, в залежності від специфічних факторів впливу.

Метою проведення дослідження соціальної активності промислових є встановлення основних сучасних тенденцій формування та регулювання соціально відповідального управління підприємствами та визначення їх залежності від реальних соціальних потреб та інтересів робітників підприємств. Збір даних для аналізу виявив, що об'єкти соціальної сфери мають лише 69 підприємств Сумської області. При проведенні аналізу отриманих результатів необхідно враховувати деякі похибки оцінки:

1) до уваги не бралися підприємства які не є юридичними особами в Сумській області;

2) обсяг інформації виявився недостатнім для аналізу економічних та фінансових результатів діяльності об'єктів соціальної сфери;

3) для дослідження був взятий окремий адміністративно-територіальний регіон нашої держави - Сумська область;

4) отримані дані мають разовий характер та виявляють минулі тенденції інституціональних змін.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Однак, ми вважаємо, що отримана інформація достатня для виявлення найбільш загальних трендів соціальної активності промислових підприємств, особливостей їх поведінки відносно об'єктів соціального призначення в залежності від форми власності, галузевої приналежності, розміру та фінансового стану.

Інформаційним джерелом першого етапу аналізу, який відбиває фактичний стан, є статистична звітність підприємств щодо існуючих на підприємстві об'єктів соціальної сфери. Інформаційним джерелом другого етапу аналізу, який розкриває реальний стан соціальних потреб та інтересів робітників підприємств, є результати проведеного нами анкетування різних категорій персоналу підприємств, які функціонують в різних та розміром витрат на утримання цих об'єктів. Рівень соціальної активності промислових підприємств ми визначали через наявність на підприємствах об'єктів соціальної сфери та розміру соціальних витрат, що понесло підприємство на їх утримання та на реалізацію додаткових соціальних програм. Вихідна інформація для аналізу представлена в додатках А та Б. В якості об'єктів соціальної сфери підприємств, в приведеному аналізі, було досліджено наявність об'єктів медичного забезпечення, закладів культури клубного типу, дитячих садків, оздоровчих дитячих таборів, баз відпочинку, санаторіїв та житлового фонду на балансі підприємств.

Всю сукупність соціально активних підприємств ми вважаємо доцільно диференціювати за рядом наступних ознак:

1) за формою власності;
2) за розміром підприємства;
3) за типами галузей економіки;
4) за регіональною ознакою;
5) за ступенем комплексності та повноти соціальної діяльності підприємств.

Проведення комплексного якісного аналізу соціальної активності підприємств області за вищенаведеними ознаками дозволить оцінювати

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

принципи регулювання механізму соціально відповідального управління соціальної діяльності.

Першою ознакою, за якою можна диференціювати соціально активні підприємства Сумської області - це форма власності.

Таблиця 2.6

Порівняльна характеристика диференціації за формами власності соціально активних підприємств Сумської області

Форми власності	Відсоток соціально активних підприємств	Відсоток соціально активних підприємств хімічної та машинобудівної галузі
Державна	14.7	29,0
Приватна	13,2	57,0
Колективна	72,1	14,0
Всього	100	100

Так найбільша кількість підприємств, що утримують об'єкти соціальної сфери є в колективній власності (49 підприємств), в державній власності – 10 підприємств та в приватній – 9 підприємств.

Результати порівняльного дослідження свідчать, що державні підприємства не поспішають передавати соціальні об'єкти до органів місцевої влади. Однак, в загальній кількості соціально активних підприємств частки державних та приватних підприємств не суттєво відрізняються. Це свідчить про те, що гасло про соціально-орієнтована політика держави, яка має бути направлена на підвищення соціальної активності національного бізнесу, повністю спростовується вищенаведеними цифрами.

Наступною ознакою за якою можна диференціювати соціально активні підприємства це розмір підприємства. Так в Сумській області найбільш соціально активними виявилися промислові підприємства з кількістю робітників від 1001 – до 5000 чоловік, що підтверджує світовий досвід, за яким саме великі підприємств хімічної та машинобудівної галузі є провідниками соціальної відповідальності та мають бути прикладом і залучати до спільної соціальної діяльності середні та малі підприємства.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Таблиця 2.

Диференціація соціально активних підприємств за розміром

Середньооблікова кількість робітників, чоловік:	Кількість соціально активних підприємств машинобудівної та хімічної галузі	Кількість соціально активних підприємств.
до 100	0	11
101-500	3	32
501-1000	3	11
1001-5000	7	14
більше 5000	1	1
Всього	14	69

Оскільки, формування точки зору та, як наслідок, рівня соціальної відповідальності в різних країнах відбувається під впливом структури власності та розмірів підприємств, то за цими ознаками Україна наслідує США. Де основна увага приділяється створенню цінностей для акціонерів, що накладає обмеження на реалізацію довгострокових соціальних проектів та зменшує розмір соціальних виплат. Однак, на нашу думку, великий власник тісно пов'язаний з існуванням підприємства і має не лише фінансові, але й стратегічні інтереси. Такий власник може дозволити собі не турбуватися про короткострокові фінансові показники, розраховуючи прибуток в довгостроковому періоді та створюючи високі соціальні гарантії.

Існує різниця в забезпеченні робітників підприємств різних галузей народного господарства різними соціальними благами, яка наведена в таблиці 2.8. Оглядовий наліз вищенаведеної таблиці свідчить, що найбільш забезпеченими закладами соціальної сфери є підприємства промисловості, які в 1,54 рази перевищують забезпеченість об’єктами соціальної сфери в сільському господарстві, в 9,83 рази - підприємства транспорту, в 12,2 рази – будівельні підприємства. Найбільш соціально активними в сфері культури є підприємства сільського господарства – 21 сільгосппідприємство області

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

утримує заклад культури клубного типу, проти 11 підприємст промисловості.

Таблиця 2.8

Галузева диференціація соціальної активності підприємств за напрямкам діяльності

Типи галузей економіки	Кількість підприємств, які утримують:													
	всього об'єкти соціальної сфери		**Об-кти медичн. забезп.**		**Заклади культури клубного типу**		**Дитячий садок**		**Оздоров. дит. табір**		**Базу відпоч., санатор.**		**Житловий фонд**	
	од.	%	од.	%	од.	%	од.	%	од.	%	од.	%	од.	%
Промисловість у т.ч.	37	54,0	15	83,4	11	32,3	3	25,0	10	71,5	14	93,3	15	83,3
Машинобудування	11	16,0	8	44,4	6	17,6	2	16,7	6	42,9	6	40,0	2	11,1
Хімічна	3	4,0	2	11,1	-	-	-	-	2	14,3	1	6,7	1	5,6
Транспорт	4	6,0	3	16,6	1	3,0	-	-	1	7,1	1	6,7	3	16,7
Сільське господарство	25	36,0	-	-	21	61,7	8	67,0	1	7,1	-	-	-	-
Будівництво	3	4,0	-	-	1	3,0	1	8,3	2	14,3	-	-	-	-
Всього	69	100	18	100	34	100	12	100	14	100	15	100	18	100

Можемо зробити припущення, що наявність такої суттєвої диференціації свідчить про те, що на формування соціальної діяльності підприємств великий вплив має галузева та виробнича специфіка підприємств, та як наслідок, регіональне розташування підприємств. Однак, ці факти потребують більш детального вивчення.

Існує суттєва регіональна диференціація соціальної активності підприємств Сумської області (таблиця 2.9). Основною та найбільш суттєвою причиною такого стану речей є різниця економічного розвитку адміністративно-територіальних одиниць та особливість їх існуючого економічного потенціалу. Нажаль, в місті Глухові відсутні підприємства, які б утримували визначені об'єкти соціальної сфери. Також в Сумській області є райони всі підприємства яких не в змозі утримувати визначені соціальні об'єкти: Буринський, Великописарівський, Липоводолинський, Путивльський, Роменський, Середино-Будський та Шосткінський. Це свідчить про диспропорції соціально-економічного розвитку різних територій

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Сумської області та відсутність надання визначених соціальних бла робітникам підприємствами.

Таблиця 2.9

Регіональна диференціація соціальної активності підприємств

Адміністративно-територіальні одиниці Сумської області	**Кількість соціально-активних підприємств**		**Кількість соціально-активних підприємств машинобудівної та хімічної промисловості**	
	одиниць	% від загальної кількості соціально активних підприємств.	одиниць	% від загальної кількості
Міста: м. Суми	26	38,2	5	35,9
м. Конотоп	8	11,8	3	21,4
м. Шостка	3	4,4	3	21,4
м. Охтирка	1	1,5	1	7,1
м. Ромни	1	1,5	0	0
м. Лебедин	1	1,5	1	7,1
Райони: Сумський	6	8,8	0	0
Конотопський	4	5,8	0	0
Білопільський	3	4,4	0	0
Тростянецький	3	4,4	0	0
Лебединський	3	4,4	0	0
Охтирський	3	4,4	0	0
Глухівський	1	1,5	0	0
Краснопільський	1	1,5	0	0
Кролевецький	1	1,5	0	0
Недригайлівський	2	2,9	0	0
Ямпільський	1	1,5	1	7,1
Всього	69	100	14	100

Як було зазначено вище, промисловість виступає центром гравітації для соціальної відповідальності підприємств, що істотно впливає на регіональну диференціацію соціальної активності. Так, наприклад. в регіонах, де сконцентрована більша кількість підприємств машинобудівної та хімічної галузей, соціальний розвиток локальних громад підприємств буде значно вищим, ніж в інших (м. Суми, м. Конотоп, м. Шостка).

Наступним кроком якісного аналізу є визначення індексів повноти, присутності та комплексності соціальної активності промислових підприємств. Приведені в додатку А дані дозволяють визначити ці індекси для аналізу соціальної активності підприємств Сумської області. Основа

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

розрахунку даних показників полягає у врахуванні наявності або відсутності позитивних ознак у підприємства респондента, так, якщо наведена ознака є на підприємстві, то змінна приймає значення 1, якщо наведена ознака відсутня, то змінна приймає значення 0. У зв'язку з цим Є. Балацький пропонує розрізняти часткові та комплексні індекси соціальної діяльності підприємств[6].

Якісний індекс соціальної активності для і-того підприємства *ІК(і)* визначає рівень повноти соціальної діяльності підприємства.

$$ІК_i = (\frac{1}{m} \times \sum X_{ij}) \times 100\% \qquad (2.1)$$

де – *Хіj* – булева змінна, яка приймає значення 1, при наявності j-тої ознаки у і-того підприємства;

m – кількість ознак за якими можна оцінити соціальну діяльність підприємств(в нашому дослідженні *m=6*).

Якісний індекс соціальної активності для *j-моїї* ознаки, *ІК(j)* розкриває ступінь присутності даної ознаки в статистичній вибірці підприємств.

$$ІК_j = (\frac{1}{n} \times \sum X_{ij}) \times 100\% \qquad (2.2)$$

де *n* – кількість соціально активних підприємств (в нашому дослідженні *n=69*, для підприємств машинобудівної галузі n=11, для підприємств хімічної галузі *n=3*).

Загальний індекс соціальної активності (ІК) розкриває рівень комплексності соціальної діяльності всіх підприємств, які є об'єктом дослідження.

$$ІК = (\frac{1}{nm} \times \sum_{i=1}^{n} \sum_{j=1}^{m} X_{ij}) \times 100\%. \qquad (2.3)$$

Всі три типи індексів соціальної діяльності підприємств пронормовані та можуть приймати значення від 1 до 100%[6]. Отримані

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

значення індексів можна, на нашу думку, проаналізувати за наступним критеріями. від 1 до 30% - незадовільний стан соціальної діяльності; 30-60% - частково задовільний стан соціальної діяльності; 60- 100% - прямуючий до оптимальності задовільний стан соціальної діяльності.

Таблиця 2.10

Повнота соціальної активності підприємств за рангами

Підприємства за рангами.	Значення індексу повноти соціальної активності підприємств, %.	Критерії стану соціальної активності підприємств	Кількість підприємств машинобудівної та хімічної промисловості, що відповідають даному рангу, од.	Кількість підприємств, що відповідають даному рангу, од.
6	100	прямуючий до оптимальності задовільний стан	0	0
5	83		1	2
4	66		4	5
3	50	частково задовільний стан	1	3
2	33		4	15
1	16,6	незадовільний стан	4	44

Порівняно з підприємствами інших видів економічної діяльності, підприємства машинобудівної та хімічної галузей мають більш широку соціальну спрямованість. Це, у свою чергу пояснюється більшими ресурсними можливостями та більшою зацікавленістю в задоволенні соціальних потреб працівників підприємства. Збільшенні кількості підприємств, які матимуть високе значення даного індексу, буде свідченням більш повної реалізації соціальної діяльності. Концентрація соціального розвитку на одному-двом напрямкам соціальної діяльності може привести до диспропорцій в соціально-економічного розвитку підприємств.

Більшість підприємств Сумської області проводять однобічний соціальний розвиток. Так, індекс повноти соціальної діяльності на 44 підприємствах дорівнює 16,6%. Слід зазначити, що всіх різновидів соціальної сфери в Сумській області не має жодне підприємство. Із всієї сукупності

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

досліджуваних підприємств, 2 з них, або 2,9% мають 5 напрямків соціальної сфери, 4 напрямки має 5 підприємств (7,4%), 3 напрямки – 2 підприємства. Два напрямки мають 15 підприємств та більшість з підприємств досліджуваної сукупності утримує один об'єкт соціальної сфери, або 44 підприємства (64,7%). Найвищий індекс повноти соціальної діяльності, який дорівнює 83%, мають лише два підприємства, що утримують 5 об'єктів соціальної сфери. Цими підприємствами є ВАТ «Нафтопроммаш» та Конотопська дирекція залізничних перевезень. Отже, можна зробити такий висновок, що дані підприємства реалізують соціально відповідальне управління на основі довгострокової комплексної стратегії соціального розвитку, що базується на багатосторонній оцінці соціальних потреб та врахуванні інтересів робітників підприємства.

Таблиця 2.11 розкриває ступінь присутності на досліджуваних підприємствах різних напрямків соціальної діяльності.

Таблиця 2.11.

Ступінь присутності різних напрямків соціальної сфери в соціальній активності підприємств Сумської області

Напрямки соціальної активності підприємств, що характеризують наявність конкретних видів об'єктів соціальної сфери.	Значення індексу присутності в соціальній активності підприємств хімічної та машинобудівної промисловості області, %	Значення індексу присутності в соціальній активності підприємств області, %
Медичне забезпечення	71,4	27,5
Культурний розвиток	43,1	48,0
Дитячий садок	14,0	19,0
Оздоровчі дитячі табори	57,0	20,3
Бази відпочинку та санаторії	50,0	23,2
Житловий фонд	21,4	26,1

Так, із розрахунків видно, що домінуючим напрямком соціальної діяльності підприємств хімічної та машинобудівної галузі є медичне забезпечення, так як 71,4 цієї галузі утримують об'єкти даного напрямку. Це пояснюється високим ступенем виробничого травматизму на підприємствах хімічної та машинобудівної галузей та більшою увагою до даного напрямку

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

соціального розвитку. Також досить розвиненими напрямками можна вважати ступінь забезпеченості оздоровчими дитячими таборами (57%) та базами відпочинку та санаторіями (50%). Значно меншу увагу промислові підприємства приділяють розвитку культурної сфери та особливо – забезпеченню дитячими садками. Зазначимо, що для загальної вибірки характерна зовсім інша ситуація: так, значення індексу ступеню присутності такої ознаки, як культурний розвиток – переважає і складає 48%, що свідчить про частково задовільний стан розвитку даного напрямку соціальної сфери. Таким чином, культурний розвиток є домінуючим напрямком соціальної діяльності підприємств, у порівнянні з іншими. Інші напрямки соціальної сфери мають майже вдвічі меншу ступінь присутності на соціально активних підприємствах Сумської області, що означає меншу увагу підприємств до соціального розвитку підприємств за даними напрямками.

У відповідності до формули (2.3) визначимо загальний індекс соціальної активності, який розкриває рівень комплексності соціальної діяльності підприємств хімічної та машинобудівної галузей та порівняємо ці показники з аналогічними для всіх підприємств, які є об’єктом дослідження. Так, рівень загального якісного індексу соціальної активності для підприємств машинобудування становить 45,5%, для підприємств хімічної промисловості - 33,4% (загальний рівень даного індексу для всіх соціально активних підприємств Сумської області - 4,6%).

Отже, можна стверджувати, що якісний рівень соціальної діяльності підприємств хімічної та машинобудівної галузі є відносно задовільним і значно перевищує аналогічний рівень для підприємств усієї сукупності соціально активних підприємств Сумської області. Оскільки, даний показник пронормовано від 1 до 100% і при збільшенні уваги до соціального розвитку даний показник прямуватиме до 100%, а при зменшенні навпаки, то існує досить значний потенціал для підвищення рівня соціальної активності підприємств.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Проведений якісний аналіз соціальної активності підприємст потребує подальшого розкриття причин виявленої ситуації, через проведення кількісного аналізу. Зокрема, для аналізу стану соціальної сфери підприємств Сумської області необхідно виявити особливі та найбільш визначальні фактори впливу на сучасний стан соціальної активності підприємств шляхом визначення залежності кількості наявних об'єктів соціальної сфери підприємств та розміру направлених на соціальний розвиток коштів від : величини фінансового результату (прибутку або збитку), розміру підприємств (за кількістю працюючих), рівня загальних витрат на підприємстві, фонду оплати праці, належності до різних галузей економіки, форми власності. Вихідні дані для проведення аналізу наведені в Додатку Б.

Зазначені залежності визначимо за допомогою кореляційно-регресійного аналізу для найбільш соціально активних промислових підприємств машинобудівної та хімічної видів економічної діяльності[120]. Розрахуємо цей коефіцієнт за допомогою прикладного пакету комп'ютерних програм Statistica.

Отже, залежність між фінансовим результатом та соціальними витратами підприємства можна описати наступним рівнянням:

$$СВ = - 0{,}051\ ФР + 899{,}34,\ R = - 0{,}68, \qquad (2.4)$$

де *СВ* – соціальні витрати, тис.грн; *ФР* – фінансовий результат, тис.грн; *R* – коефіцієнт кореляції.

З приведеного вище рівняння видно, що при збільшенні фінансового результату на досліджуваних підприємствах на 1 тис.грн, соціальні витрати зменшуються на 51 грн. Зв'язок між досліджуваними показниками є оберненим, а щільність зв'язку високою – 0,68. Отриманий нами результат доводить, що на противагу зарубіжним підприємствам, українські підприємства зі збільшенням прибутку, зменшують соціальну активність та не мають бажання нести соціальні витрати.

Залежність між загальним витратами та соціальними витратам підприємства описується наступним рівнянням:

$$СВ = 0,0034\ ЗВ + 931,20,\ R = 0,84, \qquad (2.5)$$

де *ЗВ* – загальні витрати, тис. грн.

При збільшенні загальних витрат на 1 тис. грн., соціальні витрати зростають на 3,4 грн. Зв'язок прямий, щільність зв’язку висока - 0,84.

Залежність між чисельністю робітників та соціальними витратами підприємства виразимо таким рівнянням:

$$СВ = 0,39\ Ч + 426,37,\ R = 0,91, \qquad (2.6)$$

де *Ч* – середньооблікова чисельність працівників на підприємстві.

При збільшенні чисельності працівників на одного, відбувається зростання соціальних витрат на 390 грн. за рік. Зв'язок прямий, щільність зв’язку дуже висока - 0,91.

Залежність між фондом оплати праці та соціальними витратами підприємства можна описати наступним чином:

$$СВ = 0,047\ ФОП\ + 716,34,\ R = 0,88, \qquad (2.7)$$

де *ФОП* – річний фонд оплати праці, тис. грн.

При збільшенні ФОП на 1 тис. грн., соціальні витрати зростають на 47 грн. Зв'язок прямий, щільність зв’язку висока - 0,88.

Враховуючи викладене, зазначимо, що найбільшу силу впливу серед кількісних факторів, на розмір коштів, які підприємство направляє на соціальний розвиток, здійснює розмір підприємства.

Окрім цього, можна провести також обернений аналіз залежності та гіпотетично зробити висновки після наведених рівнянь.

$$ФР = -\ 8,906\ СВ + 1689,0, \qquad (2.8)$$

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Збільшення соціальних витрат на 1 тис. грн. призводить до зменшення фінансового результату на 8,906 тис. грн.

$$ЗВ = 211,6\ СВ\ -\ 147, \quad (2.9)$$

Збільшення соціальних витрат на 1 тис.грн. загальні витрати збільшуються на 211,6 тис.грн.

$$Ч = 2,1527\ СВ - 456,9, \quad (2.10)$$

При збільшення соціальних витрат на 1 тис.грн. потенційно можна очікувати зростання чисельності працівників на 2 чол.

$$ФОП = 16,762\ СВ – 828, \quad (2.11)$$

Зростання соціальних витрат на 1 тис.грн. викликає збільшення фонду оплати праці на 16,762 тис.грн.

Кореляційно-регресійний аналіз дозволив визначити вплив на соціальний розвиток не всіх факторів, оскільки методологічні принципи його проведення не дозволяють кількісно врахувати якісні ознаки. Для вирішення вищенаведеної задачі аналізу та враховуючи специфіку даних, при проведенні нашого дослідження необхідно створити спеціальну процедуру приписування кількісної визначеності якісним ознакам, що досліджуються. Труднощами в даному випадку буде проблема визначення якісних цінностноформуючих факторів, так як описаний спосіб має бути застосований для визначення коректуючих поправок лише для факторів, які можуть бути виміряні та підраховані, тому важливою умовою успіху дослідження є можливість формалізації інформації, яка не піддається кількісному виміру.

Ознаки або фактори, за якими порівнюються об’єкти соціальної сфери можуть бути класифіковані як якісні. Якісна ознака – це ознака, яка характеризує деяку властивість або стан, а також наявність або відсутність

даної властивості у об'єкта, який досліджується. В нашому аналізі таким якісними ознаками є наявність на підприємстві об'єктів соціальної сфери, а саме, об'єктів медичного забезпечення, закладів культури клубного типу, дитячих садків, дитячих оздоровчих таборів, баз відпочинку та санаторіїв, житлового фонду підприємств, а також належність досліджуваних підприємств до різних галузей економіки та форм власності.

При переведенні якісних ознак в кількісний вимір ми вважаємо за доцільне використання порядкових шкал. При використанні порядкової шкали також відсутні поняття масштабу[120]. В оціночній діяльності стану соціальної сфери підприємств використання порядкової шкали може бути наступним чином. Так, якщо підприємство має лише один напрямок соціальної сфери – він має перший ранг, два напрямки – другий ранг, три напрямки – третій, чотири напрямки – четвертий ранг, п'ять напрямків – п'ятий ранг. Припишемо наступним якісним ознакам такі ранги: за належністю до галузі (будівництво – 4, промисловість -3, транспорт – 2, сільське господарство – 1); за формами власності (державна – 1, приватна – 2, колективна – 3).

Враховуючи те, що отримані в проведеному аналізі результати не є достатньо повними, доцільно в таких умовах провести паралельно кластерний аналіз. Шляхом використання метрик подібності або відстаней, така матриця перетворюється в матрицю подібності. В якості метрики схожості – відстані, найчастіше використовується Евклідова відстань. Чим меншою є реальна відстань в одиницях Евклідової відстані, тим більше досліджувані фактори пов'язані за сукупністю ознак[15]. Кластерний аналіз проведемо при використання прикладного пакету комп'ютерних програм Statistica.

Результати кластерного аналізу, що наведені в таблиці 2.14, свідчать про те, що на розмір соціальних витрат, як і на кількість утримуваних підприємствами об'єктів соціальної сфери, найбільший вплив здійснює належність підприємства до конкретної галузі економіки, форми власності.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Таблиця 2.1

Матриця Евклідових відстаней

Об'єкт впливу	Фактори впливу					
	Фінансовий результат	Загальні витрати	Середньооблікова кількість працівників	Фонд оплати праці	Галузь економіки	Форма власності
Кількість об'єктів соціальної сфери	109836	2053445	21659	166792	12	13
Соціальні витрати	116999	2045334	12977	158163	9946	9946

Окрім цього, результати кластерного аналізу підтверджують правильність висновків та припущень, зроблених нами в процесі проведеного якісного та кількісного кореляційно-регресійного аналізу стану соціальної активності підприємств Сумської області. Зробимо попередні висновки. Фактичний стан соціальної активності підприємств Сумської області залежить від наступних факторів впливу:

1) факторами прямого переважного впливу на соціальну активність підприємства є належність підприємств до конкретної галузі економіки, форма власності та розмір підприємства. Враховуючи якісну складову аналізу, можемо констатувати, що великі промислові підприємства можуть стати подальшими провідниками зростання соціальної відповідальності підприємств. Але лише при умові ефективного їх стимулювання з боку органів влади. Промисловість виступає своєрідним «центром гравітації» для соціальної активності, що в свою чергу впливає і на регіональну диференціацію соціальної активності підприємств.

2) факторами прямого впливу на соціальну активність підприємства виявилися: розмір заробітної плати та загальні витрати діяльності підприємства;

3) фактором оберненого впливу на соціальну активність підприємств є прибутковість підприємства. Так, більш прибуткові підприємства, нажаль, є менш соціально відповідальними, що є свідченням

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

не готовності керівників підприємства до збалансування економічних та соціальних аспектів функціонування підприємств, як складового елементу побудови громадянського суспільства в Україні. На відміну від зарубіжних підприємств, прибутковість українських підприємств має обернений вплив на соціальну активність.

Вище приведений аналіз розкриває фактичне становище соціальної сфери та його причинно-наслідковий характер. Потенційні, реальні потреби працівників в отриманні соціального забезпечення від підприємства можуть відрізнятися від фактичних. Для розкриття реального стану потреб різних категорій трудових ресурсів підприємства та для можливого проведення порівняльного аналізу з існуючим фактичним станом їх задоволення, ми використовували метод експертних оцінок (анкетування).

Анкетування було проведене на підприємствах різного розташування по містах Сумської області, а саме: ВАТ «Насосенергомаш», Шосткінському казенному заводі «Зірка» (приклад анкети наведений в Додатку В). Загалом було опитано 300 осіб. В залежності від виконуваних функцій, серед опитуваних були: робітники та службовці - 37,8 %, спеціалісти – 45,5%, представники керівної ланки – 16,7%. Зведений аналіз зацікавленості різних груп працівників підприємства в окремих напрямках соціальної діяльності підприємства наведений в таблиці 2.15.

Серед усіх груп, більшість працівників підприємств має високу зацікавленість в медичному забезпеченні з боку підприємства. Так , в отриманні даної послуги від підприємства високо зацікавлені: 78,15% спеціалістів, 77,9% службовців та робітників, 70,7% керівної ланки. При порівнянні цих показників з індексом присутності медичного забезпечення в соціальній діяльності підприємства, можемо сказати, що ця послуга надається в значно менших обсягах від бажаних.

Високий рівень зацікавленості серед усіх груп працівників існує в отриманні санаторно-курортного забезпечення: 75,2% спеціалістів, 68,4% службовців та робітників, 50,5% керівної ланки.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Таблиця 2.1

Зведений аналіз зацікавленості різних груп працівників в окремих напрямках соціальної активності підприємств (на прикладі окремих машинобудівних підприємств Сумської області), % від опитаних

Назва напрямку	Керівна ланка			Спеціалісти			Службовці та робітники		
	Висока зацікавле-ність	Середня зацікавле-ність	Низька зацікавле-ність	Висока зацікавле-ність	Середня зацікавле-ність	Низька зацікавле-ність	Висока зацікавле-ність	Середня зацікавле-ність	Низька зацікавле-ність
Медичне забезпечення	70,70	13,65	15,65	78,15	14,45	7,40	77,90	16,55	5,55
Санаторно-куроpиний відпочинок	50,50	24,75	24,75	68,40	20,40	11,20	75,20	17,90	6,90
Додаткове пенсійне страхування	34,85	24,75	40,45	46,20	44,55	9,25	52,05	35,35	12,30
Житлове забезпечення (іпотечне кредитування)	20,20	39,35	40,45	43,60	30,95	25,40	59,10	36,85	4,05
Участь в управлінні підприємством	20,20	34,85	44,95	25,40	43,15	31,45	42,40	39,90	17,70
Участь у прибутках	20,20	23,75	56,05	35,45	40,05	24,50	42,70	55,95	1,35
Оплата навчання	10,10	35,85	54,05	25,25	42,60	32,15	27,50	69,80	2,70
Харчування в їдальнях за пільговими цінами	10,10	24,75	65,15	17,40	42,70	39,90	31,60	33,10	35,30
Культурний відпочинок	0,00	48,45	51,55	7,05	44,80	48,15	8,10	49,50	42,40
Забезпечення дитячими садками	0,00	34,85	65,15	13,50	41,95	44,55	5,40	72,65	25,00

З вище приведених фактів видно, що ці напрямки існуючих потреб у всіх групах працівників задоволені найменше. Парадоксальним є той факт, що керівна ланка та спеціалісти мають низький рівень зацікавленості в участі в прибутках та участі в управлінні підприємством, робітники та службовці середній рівень зацікавленості. Зрозуміло, що у керівної ланки потреба, в можливості управління є задоволеною. Однак, всі інші групи є недостатньо проінформовані про існуючі можливі організаційні інструменти як в реалізації участі в прибутках, так і в участі в реалізації можливості участі в управлінні підприємства.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Недостатньою інформованістю та поширеністю заходів пояснюється середній рівень зацікавленості всіх груп робітників в додатковому пенсійному забезпеченні. На цей показник достатньо сильно впливає також низький рівень довіри у населення до недержавних пенсійних фондів. Більш наочно результати опитування приведені в діаграмах в додатку Г.

Низький відсоток кількості високо зацікавлених в культурному відпочинку підприємства потребує від підприємства активізації заходів та пропагування принципів корпоративної культури на підприємстві, та може бути свідченням падіння в українському суспільстві поширеності ідей духовності, моральності, культури тощо. В цілому, робітники та спеціалісти підприємств, на яких були проведені опитування, значно більше зацікавлені в отриманні від підприємств додаткових соціальних послуг, ніж керівна ланка, що пов'язано з низькою потенційною можливістю задовольнити робітниками ці потреби власними силами. Проведення таких опитувань, дозволяє структурно і в динаміці виявити та прослідити рівень задоволення різних груп працівників підприємства.

Адекватність існуючої соціальної активності промислових підприємств до реальних потреб всіх груп працівників підприємства, можна на нашу думку визначити за наступними показниками. Рівень відповідності соціальної активності:

$$\boldsymbol{P_в} = \frac{K_{нб}}{K_{нф}}, \qquad (2.12)$$

де $P_в$ - показник рівня відповідності соціальної активності промислового підприємства реальним потребам; $K_{нб}$ – кількість бажаних напрямків соціальної активності промислового підприємства; $K_{нф}$ - кількість фактично реалізованих напрямків соціальної активності промислового підприємства.

Запропонуємо наступну критеріальну базу для цього показника. Отже, при умові, що даний показник буде дорівнювати одиниці, можна говорити про абсолютно відповідний внутрішня соціальна активність

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

промислового підприємства. Якщо показник рівня відповідності буде більш одиниці, то соціальна активність є випереджальною. Значення цього показника менші за одиницю, будуть говорити про відставання фактичної внутрішньої соціальної активності підприємства, від реально необхідного.

Приріст ступеню задоволення працівників у соціально відповідальному управлінні промисловим підприємством ($\boldsymbol{П_з}$):

$$\boldsymbol{П_з} = З_{пл} - З_{ф}, \qquad (2.13)$$

де $З_{пл}$ – плановий відсоток задоволених працівників соціально відповідальним управлінням підприємством; $З_{Ф}$ – фактичний відсоток працівників задоволених соціально відповідальним управлінням підприємством.

На відміну від вкладення коштів у виробничий процес або маркетинг, які безпосередньо та швидко відображаються на базових бізнес процесах підприємств, вкладення коштів в соціальну відповідальність передбачають більш складні, непрямі та довгострокові механізми впливу на основну діяльність підприємств.

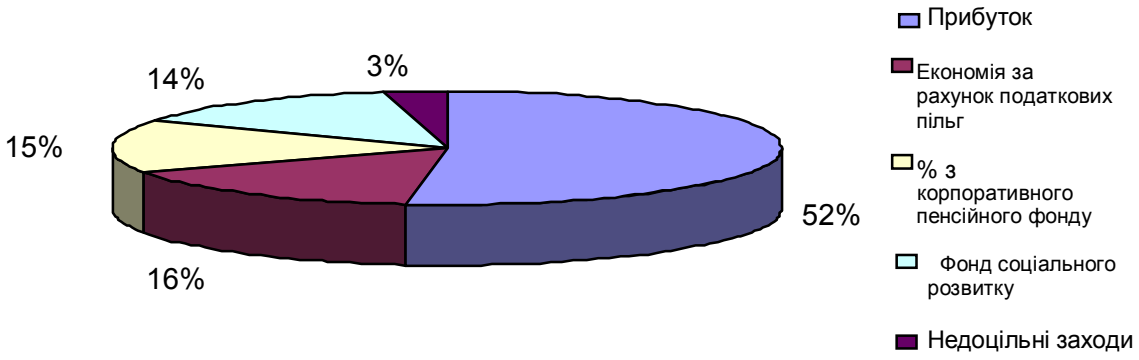

Рис.2.4 Переваги джерел фінансування соціально відповідального управління промисловим підприємством.

Відтак, багато керівників промислових підприємств вважають вкладення коштів в соціальну відповідальність підприємств неефективним.

В даному контексті доцільним є визначення зацікавленості керівників підприємств про можливі джерела фінансування підприємствами соціально відповідального управління. За проведеним нами опитуванням (рис 2.4) керівного складу та спеціалістів, на вказаних вище підприємствах Сумської області, було встановлені наступні результати:

- 52% опитаних вважають, що найбільш доцільним джерелом фінансування соціально відповідального управління. повинен бути прибуток;

- 16% опитаних надають перевагу другому напрямку – за умови економії від отриманих пільг в оподаткуванні та відрахуванні в соціальні фонди;

- 15% опитаних обрали третій варіант – за умови, коли є можливість додаткового фінансування бізнесу та соціального розвитку , при створенні корпоративного пенсійного фонду (5-10% від загальної суми фонду).

- 14% опитаних вважають, що найбільш доцільним джерелом фінансування соціальних програм є створення спеціального фонду, за рахунок відрахування певного відсотку від фонду оплати праці.

- 3% опитаних вважають, що не можна витрачати кошти підприємства на додаткове соціальне забезпечення працівників.

За такого стану речей, існує потенціал для оптимізації схем фінансування соціально відповідального управління підприємства. Зокрема, потребують науково-методологічного розвитку механізми та інструменти фінансування заходів соціально відповідального управління промисловим підприємством, які базувалися б на взаємодії з некомерційними організаціями; доцільним є поширення інформації та стимулювання створення недержавних корпоративних пенсійних фондів та розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення в цілому; стимулювання, з боку держави, соціальної активності підприємств, через надання податкових пільг; адаптації механізму існування фонду соціального розвитку підприємств, так званого «радянського типу», до ринкових умов господарювання; розвитку методів оцінки ефективності впровадження

соціально-економічних технологій, які б були безпосередньо пов'язані з результатами основної діяльності підприємств.

Висновки до розділу 2

1. Соціальна відповідальність сприяє зростанню соціального капіталу підприємства. Соціально відповідальне управління на підприємстві є ключовим елементом, який може об'єднати людей – учасників виробничого процесу та суспільства в єдиний соціальний організм. Соціальна відповідальність передбачає, що підприємства саме на добровільній основі інтегрують соціальні обов'язки та обов'язки з охорони середовища в свою діяльність. Формування соціально відповідального управління підприємствами в різних країнах відбувається під впливом досить різної структури власності. Внаслідок чого можна виокремити різні рівні соціально відповідального управління, тобто перед якими зацікавленими групами несе свою соціальну відповідальність підприємство. Від визначених рівнів будуть залежати і форми соціальної діяльності підприємств: благодійність, соціальні інвестиції та соціально відповідальне управління підприємством.

2. Нагальність формування ринково орієнтованої соціальної сфери, обумовлена потребою збільшення ефективності формування та регулювання соціально-економічного розвитку держави. Для цього, перш за все, варто створити регулюючий механізм функціонування некомерційних організацій та розробити систему заходів стимулювання соціальної відповідальності підприємств, котрими можуть бути наступні типи соціально-економічних програм впливу та контролю: регулятивні програми, програми економічної мотивації, програми переконання, заохочення або догани; програми залучення до соціального розвитку.

3. Аналіз соціальної активності промислових підприємств Сумської області підтвердив існуючі загальноукраїнські тенденції. Так, підприємства машинобудівної та хімічної галузей проводять найбільш активно соціальну

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

політику до реалізації власного соціального розвитку. Проте, нажаль, більшість українських підприємств розвивати активно соціальну сферу. Навіть створені раніше на підприємствах об'єкти соціальної інфраструктури передаються до комунальної власності. Місцева влада фінансово неспроможна утримувати велику кількість об'єктів соціальної сфери і через певний проміжок часу ці об'єкти припиняють своє існування. Окрім цього можна зазначити, що підприємства хімічної та машинобудівної галузі Сумської області мають більш різнобічний соціальний розвиток у порівнянні з підприємствами інших видів економічної діяльності. Рівень загального якісного індексу соціальної активності для підприємств машинобудівної галузі складає 45,5%, для підприємств хімічної галузі - 33,4%.

4. . Однак, фактичні напрямки соціальної активності промислових підприємств усе ще значно відрізняються від бажаних (реальна зацікавленість є найбільшою в отриманні медичного та санаторно-курортного забезпечення), існує суттєва галузева диференціація соціальної активності підприємства.

5. За допомогою кореляційного та кластерного аналізу виявлено вплив різних факторів на розмір соціальних витрат підприємств та кількість утримуваних об'єктів соціальної сфери. Визначено, що на противагу зарубіжним підприємствам, українські підприємства зі збільшенням прибутку зменшується соціальна активність та соціальні витрати підприємств (коефіцієнт кореляції - 0,68). На розмір соціальних витрат найбільший вплив мають приналежність до промисловості, колективної форми власності та великого розміру підприємства. На підставі експертної оцінки, зроблено висновок про необхідність удосконалення та пошуку альтернативних джерел схеми фінансування соціально відповідального управління.

Результати досліджень, представлені у даному розділі, опубліковано у працях [153, 154, 155,161, 166].

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

РОЗДІЛ 3
УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИХ ОСНОВ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОМИСЛОВИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ (НА ПРИКЛАДІ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДІВНОЇ ТА ХІМІЧНОЇ ГАЛУЗЕЙ)

3.1. Формування ринково орієнтованого механізму соціально відповідального управління промисловими підприємствами

Розвиток ринкової економіки обумовлює об'єктивну необхідність створення на підприємстві особливого механізму соціально відповідального управління промисловим підприємством. Побудова такого механізму на нашу думку повинна мати наступні етапи:

1) аналіз сучасного стану всіх аспектів соціально відповідального управління промисловими підприємствами;

2) виявлення соціального потенціалу підприємства, який, на нашу думку, можна визначити як не проявлену статичну інтегративну сукупність трудового потенціалу [42,53] (що складатиметься з потенціалу кількісних характеристик трудових ресурсів підприємства і не проявленого людського капіталу підприємства), потенціалу соціального та екологічного капіталів підприємства, що проілюстровано в формулі (3.1) ;

Соціальний потенціал підприємства визначаємо як:

$$СП_{підпр} = \sum ТП + П_{соц.кап.} + П_{екол.кап}, \qquad (3.1)$$

де $СП_{підпр}$ - соціальний потенціал підприємства; $ТП$ – трудовий потенціал підприємства; $П_{соц.кап}$ – потенціал соціального капіталу підприємства; $П_{екол.кап}$ – потенціал екологічного капіталу підприємства.

Трудовий потенціал в свою чергу визначимо наступним чином:

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

$$ТП = \sum П_{к.тр.рес.} + ЛК_{нпр}, \quad (3.2)$$

де $П_{к.тр.рес}$ - потенціалу кількісних характеристик трудових ресурсів підприємства; $ЛК_{нпр}$ - не проявлений людський капітал підприємства.

3) формування механізму соціально відповідального управління промисловим підприємством, що має базуватися на динамічній реалізації виявленого на попередніх етапах соціального потенціалу підприємства.

Комплексність механізму соціально відповідального управління промисловим підприємством обумовлюється наступними факторами:

- органічною взаємодією та спільним існуванням трьох основ: соціальної, економічної та організаційної;
- функціонування механізму соціально відповідального управління інтегровано в господарський механізм підприємства та відповідає спрямуванню основної економічної діяльності підприємства;
- функціонування механізму соціально відповідального управління пронизує всі напрямки соціально-економічної діяльності підприємства: виробництво, управління персоналом, маркетинг, фінансову сферу тощо.

Враховуючи все вищенаведене, зазначимо, що структурно-змістовна схема функціонування механізму соціально відповідального управління промисловими підприємствами на нашу думку буде виглядати так, як наведено на рисунку 3.1.

Отже, функціонування механізму соціально відповідального управління промисловими підприємствами здійснюється через процес соціально-економічної діяльності промислового підприємства, що сформована під впливом соціально-економічних технологій функціональної, адаптаційної та забезпечуючої підсистем. Сформована соціально-економічна діяльність підприємства впливає на соціальні процеси та трансформує їх. В сукупності вплив соціально-економічної діяльності на соціальні процеси можна визначити як переробну підсистему механізму соціально відповідального управління промисловими підприємствами.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

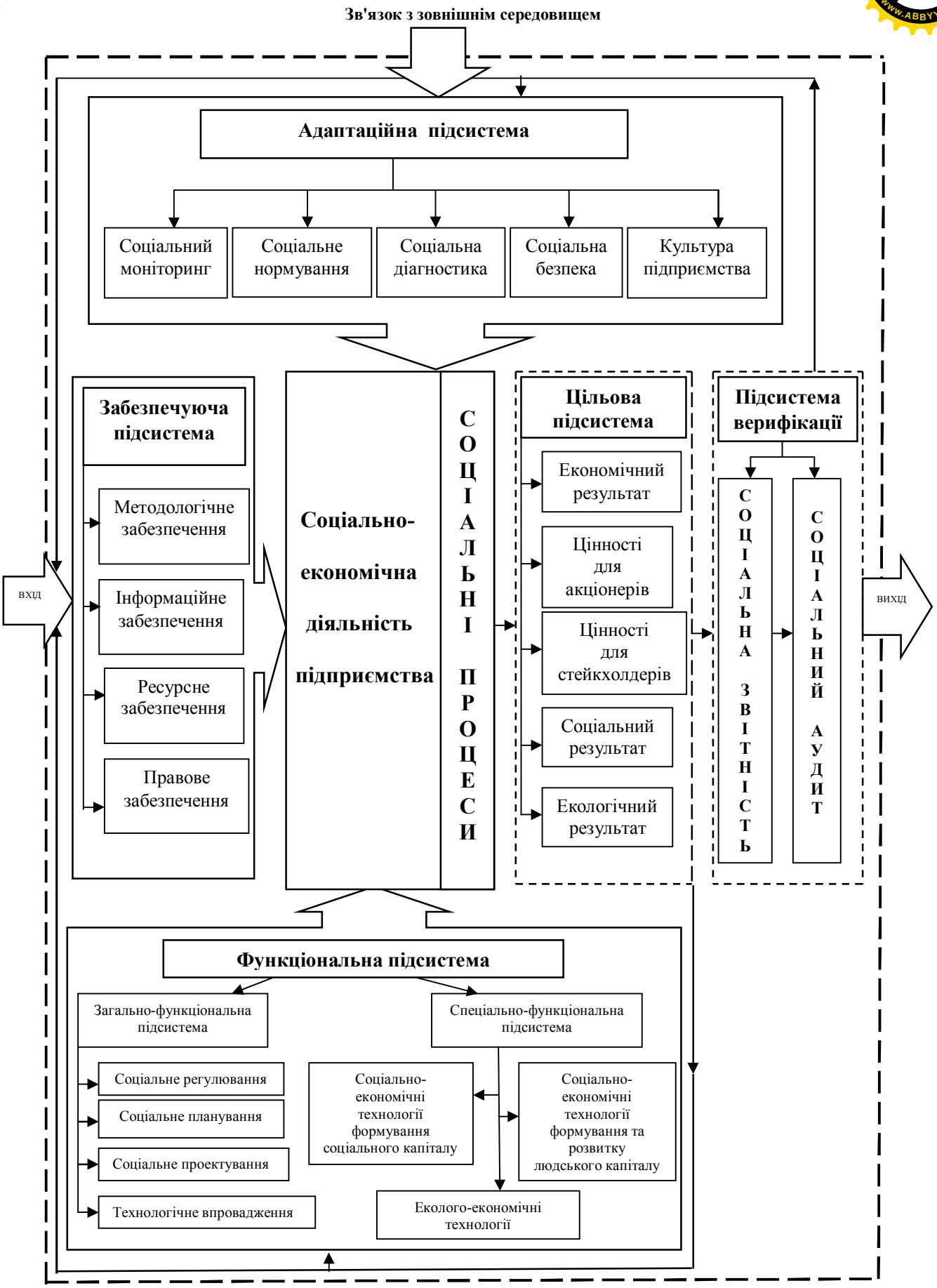

Рис. 3.1 Механізм соціально відповідального управління промисловими підприємствами

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Результатом описаної переробки буде сформована цільова підсистема механізму, котра є сенсом існування вищеописаного механізму. Однак, в ринкових умовах господарювання, механізм соціально відповідального управління, на наш погляд, обов'язково повинен включати підсистему верифікації (перевірки). Ця підсистема включає соціально-економічні технології соціальної звітності та соціального аудиту.

Перед тим, як розглянути особливості всіх підсистем, доцільним є огляд принципів функціонування механізму соціально відповідального управління промисловими підприємствами. До основних принципів належать:

- принцип цілеспрямованості, який означає, що весь механізм соціально відповідального управління прямує до поставлених цільових показників, в контексті цільових показників господарського механізму;
- синергетичний принцип передбачає узгоджену, системну дію багато чисельних частин та підсистем механізму соціально відповідального управління, як одного цілого; зазначає розкриття інструментів взаємодії підсистем та передумов які приводять до впорядкованого функціонування та сталості даного механізму[174];
- трансактний принцип передбачає функціонування механізму соціально відповідального управління за формою «стимул – реакція», що означає, що механізм розпізнає соціальні проблеми та загрози і вирішує їх;
- принцип структурності розкриває можливості аналізу цілого через розгляд структурних складових – підсистем механізму соціально відповідального управління та способів їх поєднання[132];
- принцип взаємодії з зовнішнім середовищем означає доцільність включення до механізму соціально відповідального управління адаптаційної підсистеми, яка дає можливість функціонувати механізму у відповідності до вимог соціального середовища підприємства та здійснювати інформаційний, енергетичний обмін;

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

- принцип технологічності означає, що механізм соціальної відповідального управління діє на основі сукупності соціально-економічних технологій, які використовуються у відповідності до функцій механізму, адаптаційних вимог та запланованих цільових результатів;
- принципом необхідного різноманіття дає можливість відповідати на існуючу кількість потреб конкретними соціально-економічними технологіями у відповідності до вимог цільової підсистеми механізму соціально відповідального управління;
- принцип оберненого зв'язку - вперше визначений Н. Вінером як подача сигналу з вихідних позицій механізму по певним спеціальним каналам зв'язку на його вхідні позиції[174]. Так, вищенаведена схема механізму соціально відповідального управління промисловими підприємствами розкриває обернений зв'язок через вплив цільової підсистеми та підсистеми верифікації на вхідні позиції механізму;
- принцип відсутності сталих кордонів функціонування підприємства в сучасних умовах господарювання.

Саме завдяки вищенаведеним принципам розкривається можливість функціонування динамічного механізму соціально відповідального управління.

Цільова підсистема представляє собою підсистему, в якій сконцентровані можливі варіанти мети механізму соціально відповідального управління промисловими підприємствами. Варіантами мети можуть бути: економічний результат, цінності для акціонерів, цінності для інших стейкхолдерів, соціальний результат, екологічний результат. Існування різних варіантів мети можуть поєднуватися.

Наприклад, якщо промислове підприємство функціонує для досягнення такої мети як економічний результат – може використовувати соціально-економічні технології, які при здійсненні впливу на соціальні процеси приведуть до зростання прибутку, доходу або обсягів продаж.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Функціонування механізму соціально відповідального управління промисловими підприємствами, з орієнтацією на створення цінностей для стейкхолдерів, може мати різновиди цілей. Враховуючи теорію менеджменту зацікавлених сторін, необхідно зазначити, що при проведенні соціально-економічної діяльності необхідно враховувати інтереси конкретних стейкхолдерів [22,114]. Якщо в центрі уваги стейкхолдери - споживачі, то підприємство концентрує увагу на соціально-економічних технологіях управління якістю продукції. При виборі кінцевої мети створення цінностей для стейкхолдерів – локальних громад, майбутніх поколінь підприємство використовує технології орієнтовані на екологічності виробництва, соціально відповідального використання природних ресурсів, благодійності тощо.

Орієнтація на державу, як стейкхолдера, повинна приводити до зростання соціальної активності підприємства через збільшення виконуваних соціальних функцій, а також зростання транспарентності процесу звітності, обов'язкового виконання соціальних функцій платника податків та соціальних зборів до державних фондів. Створення цінностей для акціонерів має свої особливості, в залежності від приналежності до груп акціонерів: міноритарних чи мажоритарних (рис.3.2).

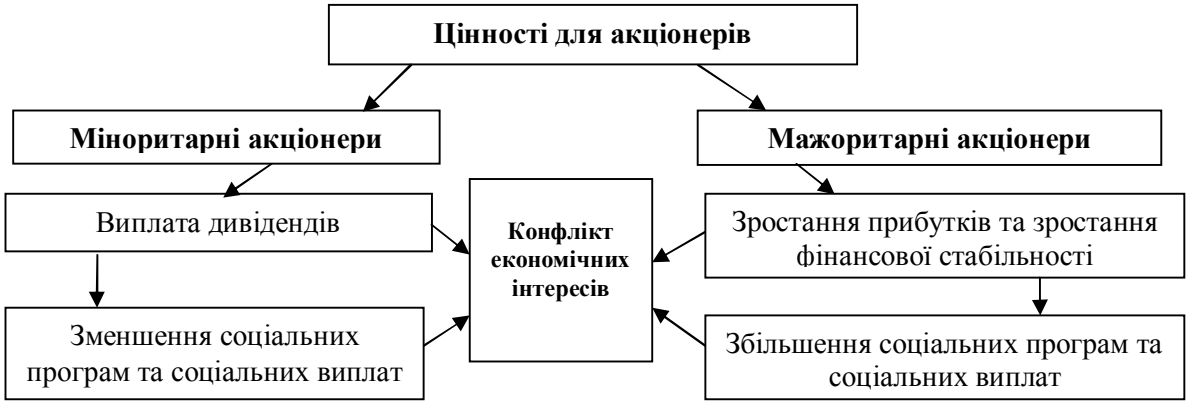

Рис.3.2. Вплив економічних інтересів акціонерів на реалізацію соціальних програм

Якщо цільовою підсистемою функціонування механізму соціально відповідального управління є соціальний результат – то підприємство намагається досягти відчутного покращення суспільного добробуту як в середині промислового підприємства, так, можливо, й поза його межами.

Забезпечуюча підсистема є підсистемою комплексного механізму соціально відповідального управління, в якій визначені склад, рівень якості та організаційні умови забезпечення «вхідного» потоку механізму, всім необхідним для його нормального функціонування.

В ринкових умовах господарювання з'являється необхідність врахування особливої підсистеми механізму соціально відповідального управління промисловими підприємствами - адаптаційної підсистеми. Метою існування адаптаційної підсистеми є формування гнучкості механізму соціально відповідального управління у відповідності до вимог навколишнього соціального середовища підприємства.

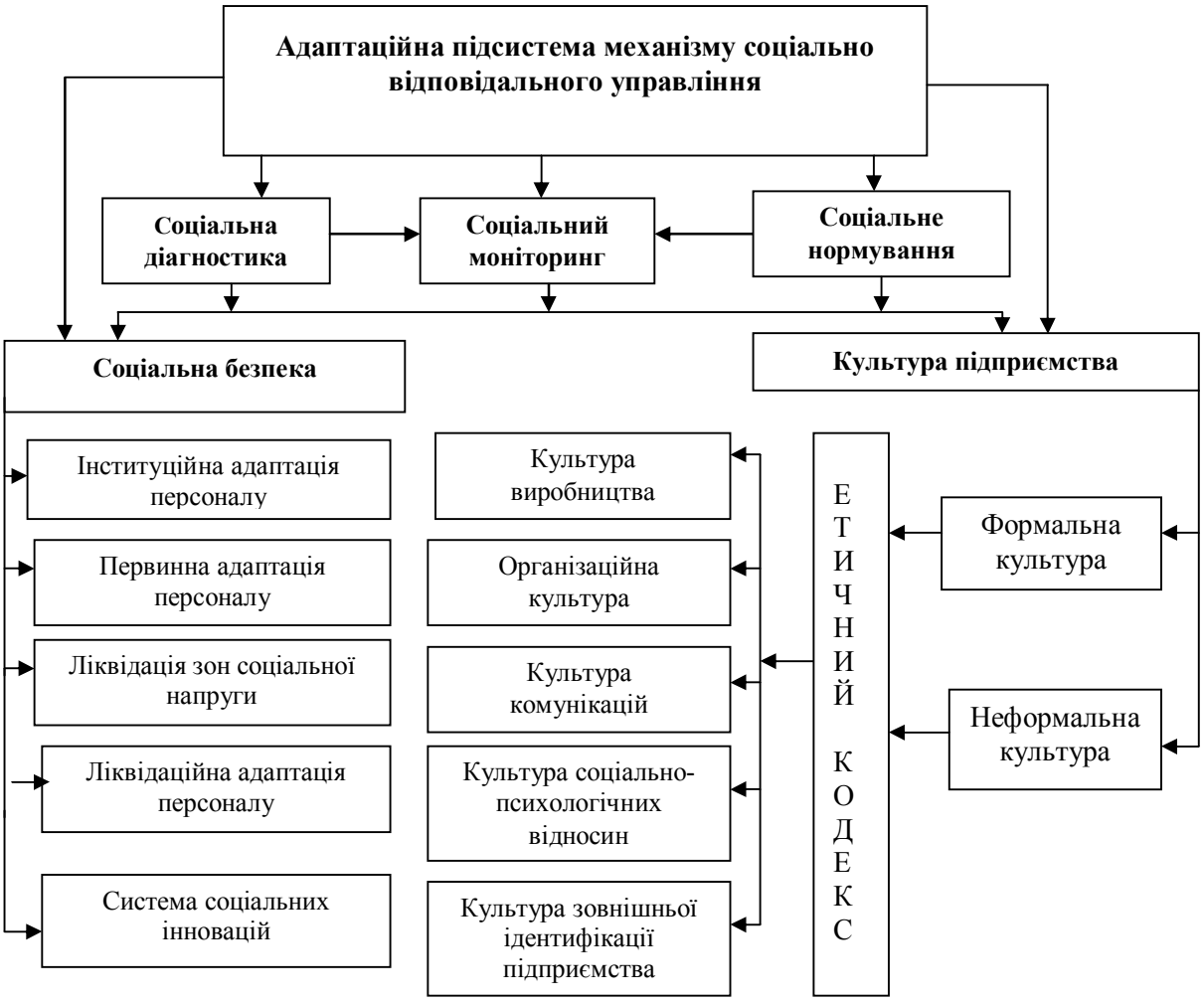

Рис.3.3. Схема формування адаптаційної підсистеми механізму соціально відповідального управління промисловими підприємствами

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Адаптаційна підсистема розрізняє зовнішні проблеми відхиленням від соціальних норм та після аналізу поділяє проблеми на ординарні та неординарні[174]. Ординарні проблеми направляються безпосередньо до переробної підсистеми. Неординарні соціальні проблеми потребують спеціальних адаптаційних соціально-економічних технологій. Складовими елементами адаптаційної підсистеми механізму соціально відповідального управління промисловими підприємствами є: соціальна безпека підприємства, соціальний моніторинг, соціальна діагностика, соціальне нормування, культура підприємства.

При побудові даного механізму слід приділити увагу такому елементу адаптаційної підсистеми як соціальне нормування. Так як в соціальній діяльності підприємства достатньо важко визначити конкретні, чіткі, кількісні показники цільової підсистеми. Особливо це стосується досягнення того чи іншого соціального результату, то виникає необхідність виокремлення інструменту соціального нормування. Сутність нормативного підходу в полягає в тому, щоб визначити по кожному напрямку соціального розвитку конкретні орієнтири до досягнення яких підприємство має прямувати[72,97,101]. Більш детально даний аспект був розглянутий в першому розділі. Доцільно зазначити, що існує можливість змін соціальних норм. Саме даний факт змін соціальних норм забезпечує в ринкових умовах господарювання - довгострокове функціонування та соціальний розвиток підприємства. Концепцію, проблеми та перспективи соціального моніторингу розглянуті в роботах О. Ю. Шевякова, Г. Б. Клейнера, Ю. П. Сурміна та Н. В.Туленкова[167,170].

Соціальний моніторинг це – адаптаційна соціально-економічна технологія яка визначається як спеціально організоване цільове безперервне систематичне спостереження та короткострокове прогнозування тенденцій розвитку та характеристик внутрішніх та зовнішніх соціально-економічних процесів з метою аналізу, ідентифікації та виявлення кола факторів

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

регулювання в процесі формування комплексного механізму соціально відповідального управління промисловими підприємствами.

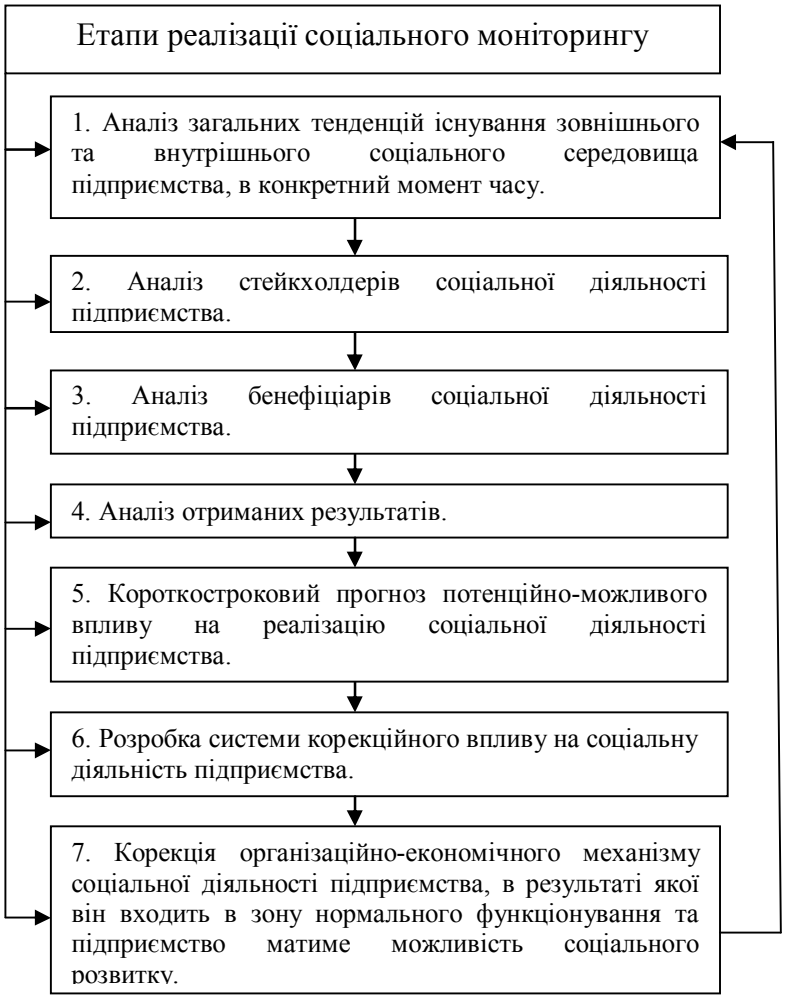

Рис. 3.4. Схема етапів соціального моніторингу

Дана адаптаційна соціально-економічна технологія дає можливість не лише відслідковувати тенденції та характеристики соціальних об'єктів, але й враховувати вплив виявлених тенденцій на соціально-економічну діяльність підприємства через систему оберненого зв'язку. Тож, соціальний моніторинг є достатньо гнучким процесом виявлення існуючих або потенційних соціальних проблем, так званих «гарячих точок» та зон соціальної напруги, а потім інтегровані в соціально-економічну діяльність підприємства. Структурно соціальний моніторинг буде включати на нашу думку декілька послідовних етапів, котрі приведені на рис. 3.4. Менш широким, є поняття соціальної діагностики, соціально-економічної технології адаптаційної підсистеми механізму соціально відповідального управління промисловими

підприємствами. Ю. П. Сурмін та Н. В. Туленков визначають соціальну діагностику як процедуру виявлення відхилень стану соціальних об'єктів від зазначених норм [167]. Соціальна діагностика, соціальний моніторинг, соціально-економічні технології адаптаційної підсистеми механізму соціально відповідального управління промисловими підприємствами можуть включати аналіз стейкхолдерів та аналіз бенефіціарів соціальної відповідальності промислового підприємства. Економічна оцінка ефективності соціально-економічних технологій формування соціального та людського капіталу, обов'язково повинна мати своїм розділом аналіз стейкхолдерів.

В попередніх розділах визначалося, що стейкхолдери - це фізичні особи, підприємства та організації, на яких діяльність підприємства може здійснювати прямий чи опосередкований, позитивний чи негативний вплив, тобто стейкхолдерами є зацікавлені в діяльності підприємства різні соціальні групи. Аналіз стейкхолдерів доцільно застосовувати для максимізації позитивного соціального результату для бенефіціарів та, одночасно, мінімізації його негативного впливу для інших стейкхолдерів. Даний аналіз представляє собою систематичну методологію використання якісних даних, з метою визначення економічних інтересів та соціальних інтересів різних стейкхолдерів, можливості їх впливу на цільовий результат соціальної діяльності підприємства.

На нашу думку аналіз стейкхолдерів промислового підприємства повинен мати наступні розділи.

Розділ 1. Ідентифікація різних стейкхолдерів: виявлення соціальних груп на які діяльність підприємства прямо чи опосередковано, позитивно чи негативно впливає; виявлення соціальних груп, які прямо чи опосередковано, позитивно чи негативно можуть впливати на соціальну вдіповідальність підприємства; визначення стейкхолдерів – соціальних партнерів підприємства.

Розділ 2. Класифікація стейкхолдерів: зовнішні стейкхолдери, внутрішні стейкхолдери.

Розділ 3. Характеристика стейкхолдерів: організаційні та статусні характеристики стейкхолдерів; економічні характеристики стейкхолдерів; соціальні характеристики стейкхолдерів.

Розділ 4. Виявлення бенефіціарів:визначення цільових бенефіціарів; визначення кінцевих бенефіціарів; формування схеми етапів реалізації соціально-економічних технологій до кінцевих бенефіціарів.

Розділ 5. Аналіз потенціальних очікувань стейкхолдерів від соціальної діяльності підприємства: очікування вигод стейкхолдерів; очікування втрат стейкхолдерів.

Розділ 6. Оцінка потенціалу та можливостей впливу стейкхолдерів на соціальну діяльність підприємства: прогнозний перелік потенціальних заходів впливу різних стейкхолдерів; оцінка вірогідності впровадження заходів впливу; оцінка залежності розміру економічного та соціального капіталу підприємства від заходів впливу стейкхолдерів.

Розділ 7. Розробка стратегій взаємодії зі стейкхолдерами.

Розділ 8. Корекція соціально відповідального управління підприємством з врахуванням аналізу стейкхолдерів.

Аналіз стейкхолдерів може бути використаний як додаткова складова економічного аналізу підприємства.

Наступною складовою адаптаційної підсистеми механізму соціально відповідального управління промисловими підприємствами - є формування соціальної безпеки підприємства[86,170]. Система соціальної безпеки підприємства складається з таких елементів: первинна адаптація персоналу, ліквідаційна адаптація персоналу, інституційна адаптація персоналу підприємства, система соціальних інновацій та ліквідація виявлених в процесі моніторингу зон соціальної напруги.

Первинну адаптацію персоналу можна поділити на:

- виробничу адаптацію, яка передбачає залучення робітника до нового для нього виробничого середовища, засвоєння виробничих умов, норм трудової діяльності, встановлення та розширення взаємозв'язків між робітником та виробничим середовищем [175].

- професійну адаптацію, котра характеризується додатковим засвоєнням можливостей , знань та навичок, а також формування професійно-необхідних якостей особистості, позитивного ставлення до своєї роботи, котра характеризується додатковим засвоєнням можливостей , знань та навичок, а також формування професійно-необхідних якостей особистості, позитивного ставлення до своєї роботи[138].

- організаційна адаптація персоналу передбачає ознайомлення з особливостями організаційного механізму підприємства, місце свого підрозділу та робочого місця в загальній організаційної структури підприємства.

- соціально-психологічна адаптація персоналу визначає залучення робітника в систему взаємовідносин колективу з його традиціями , нормами та цінностними орієнтаціями, а також пристосування до нових фізичних та психічних навантажень, фізіологічних умов праці.

Первинна адаптація персоналу підприємства дозволяє вирішувати наступні задачі: зменшення стартових витрат при засвоєнні новим робітником робочого місця; зниження стану невизначеності у працівника; сприяє сталості персоналу підприємства; зростання задоволення працею[75]. Методами адаптації персоналу можуть бути: інструктаж, навчання на робочому місці, лекції, тренінги, семінари, соціальне навчання тощо.

Ліквідаційна адаптація персоналу передбачає систему економічної, соціальної та психологічної адаптації персоналу при звільненні з роботи. Така адаптація може мати наступні інструменти: виплата компенсацій при втраті роботи; допомога нового працевлаштування; психологічна адаптація до умов втрати роботи; справедливе звільнення.

Первинна та ліквідаційні адаптації персоналу є достатньо типовим заходами соціальної безпеки підприємства. Цікавими є заходи підприємства направлені на інституційну адаптацію персоналу. Будь-яке підприємство знаходиться в стані безперервних змін, що можуть бути викликані як вимогами зовнішнього середовища, так і внутрішніми вимогами підприємства[18,21,65,102]. Для України соціально-економічна технологія інституційної адаптації персоналу підприємств відіграє особливо важливу роль.

Відтак, необхідно зазначити, що зовнішнє соціальне середовище промислового підприємства може характеризуватися політичною та економічною нестабільністю та економічна система України перебуває в стані постійних реформ. Ці реформи як правило багатоманітні та потребують додаткової уваги в галузі соціальної безпеки на підприємстві. Американські дослідники інституційних реформ підприємств Д.Т. Саголла та Д. Л. Диблайз наводять перелік наступних найбільш типових інституційних змін: зміна організаційної структури підприємства у зв'язку з реінжинірингом, аутсерсингом, об'єднанням та поглинанням, переглядом номенклатури виробництва основної продукції; зміна стилю керівництва підприємства, зміна власників або акціонерів, які володіють контрольним пакетом акцій; швидке реагування змін в економічній та конкурентній боротьбі; санація підприємства; необхідність впровадження інноваційних продуктів та технологій, модернізація внутрішніх бізнес-процесів тощо[190].

Інституційні реформи створюють додаткові небажані витрати, пов'язані з персоналом підприємства, які носять нематеріальний характер та пов'язані з необхідністю долати опір реформам. Підприємство має великий ризик втратити провідних спеціалістів та втратити можливість залучити нових, які є нагально необхідними для продовження функціонування підприємства. За такого стану речей, підприємства мають запропонувати соціальні програми, які могли б компенсувати наявним та потенційним робітникам інституційний ризик. Отже, на підприємстві повинні бути

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

створені соціально-економічні технології інституційної адаптації персоналу підприємства. В західній економічній практиці існує ряд соціально-економічних технологій, котрі використовуються на підприємствах для можливої нейтралізації потенційних втрат при інституційній реформі підприємства і мають умовну назву «парашутні соціальні програми»[190]. Інституційна адаптація може мати однакові інструменти з ліквідаційною адаптацією, та на окремих етапах функціонування підприємства можуть поєднуватися.

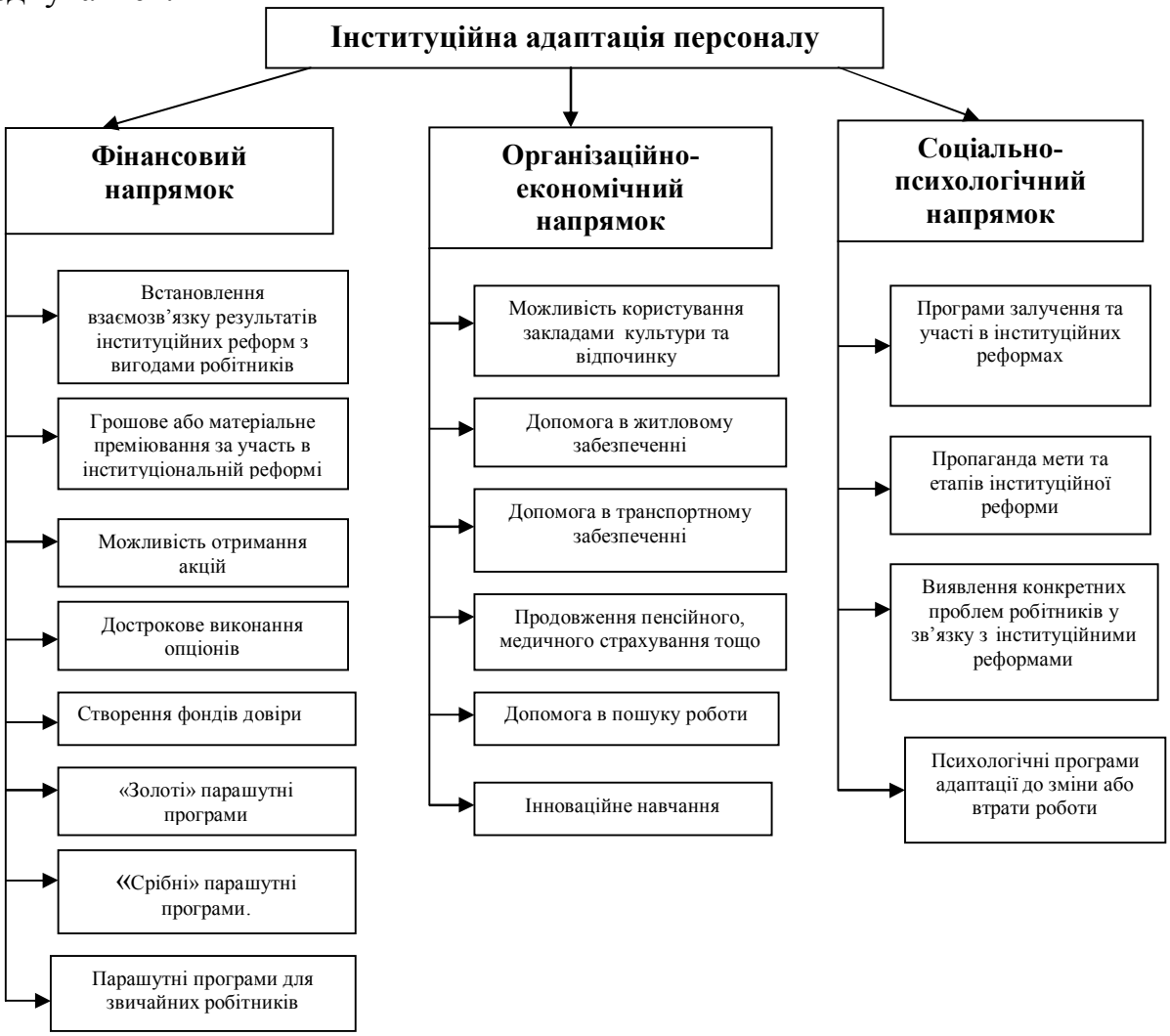

Рис. 3.5. Схема класифікації соціально-економічних технологій інституційної адаптації персоналу

Всі такі соціально-економічні технології можна умовно поділити на три напрямки: суто фінансові, організаційно-економічні та соціально-психологічні (рисунок 3.5). Парашутні програми – це соціально-економічні програми, які захищають робітника підприємства у випадках інституційних

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

реформ або звільнення. Парашутні програми визначаються лише для окремого кола робітників. «Золоті» парашутні програми можуть бути використані лише для вузького кола керівних менеджерів підприємства. Такі програми дозволять: зменшити в період невизначеності стимулюють робітників сконцентруватися на проблемах підприємства, а не на пошуку нової роботи; підвищують вірогідність наймання нових провідних менеджерів, оскільки гарантують високий ступінь захисту їх економічних інтересів. Критики існування парашутних програм вважають, що їх впровадження забезпечує керівним менеджерам необґрунтовано високий ступінь захисту, при цьому збільшуючи соціальний тягар підприємства за рахунок власників, акціонерів та інших робітників[190].

Срібні парашутні програми будуть відрізнятися лише меншим колом бенефіціарів, якими мають стати провідні спеціалісти, та меншим розміром економічних вигод. Парашутні програми для рядових робітників будуть характеризуватися обмеженим колом виплат та бенефіціарів, невисокою частотою використання. На нашу думку, для визначення кількості економічних благ, яку робітники отримують в процесі проведення інституційної реформи, доцільним є використання терміну соціальний портфель. Так, по «золотим» парашутним програмам соціальний портфель, при звільненні робітника внаслідок інституційної реформи, наш погляд можна визначити так:

$$СП_{з.п.} = О_{р.р.} \times n + О_{п} + П_{випл} + С_{випл} + К_{випл}, \qquad (3.3)$$

де $СП_{з.п.}$ – соціальний портфель економічних благ, яку отримує робітник по «золотим» парашутним програмам при звільненні внаслідок інституційної реформи, грн.; $О_{р.р.}$ – річний оклад робітника грн; n – кількість річних окладів. (визначається підприємством самостійно); $О_{п}$ – придбання акцій та дострокове виконання опціонів; $П_{випл}$ – потенційні виплати (премії, зароблені, але не виплачені та річні премії, розраховані пропорційно відпрацьованим дням та у відповідності до планового розміру премій; оплата

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

невикористаної відпустки тощо); $С_{випл}$ - дострокова виплата (ас… переведення на інший персоніфікований рахунок) всіх відстрочених страхових виплат, пенсійного, медичного страхування тощо; $К_{випл}$ – вартість пільгової можливості користування закладами культури та відпочинку протягом «захищеного» періоду та вартість послуг з пошуку нової роботи.

Під терміном «захищений» період - розуміють період часу, після проведення інституційних реформ, протягом якого робітник є захищеним від звільнення та має право на отримання виплат по «парашутним програмам»[190], плюс період часу на який діють визначені пільги (період може бути від одного року і довічно, для окремих категорій робітників).

По «срібним» парашутним програмам соціальний портфель, при звільненні робітника внаслідок інституційної реформи, наш погляд, можна визначити наступним чином:

$$СП_{с.п.} = О_{р.р.} \times \frac{n}{2} + О_{п} + П_{випл} \qquad (3.4)$$

де $СП_{с.п}$ - соціальний портфель економічних благ, яку отримує робітник по «срібним» парашутним програмам при звільненні внаслідок інституційної реформи, грн.

Кількість річних окладів за «срібними парашутними програмами має бути вдвічі меншою від кількості річних окладів за «золотими» парашутними програмами. Соціальний портфель за парашутними програмами для звичайних робітників на наш погляд можна визначити так:

$$СП_{зв.р.} = О_{р.р.} \times n + (О_{р.р.} \times n \times К_{р} \times К_{орг}) + П_{випл}, \qquad (3.5)$$

де $СП_{зв.р.}$ - соціальний портфель економічних благ, яку отримує звичайний робітник по парашутним програмам при звільненні внаслідок інституційної реформи, грн.; n – для звичайних робітників не може бути більше 1; $К_{р}$ – коефіцієнт відпрацьованих років, що визначається як кількість відсотків яка дорівнює кількості відпрацьованих років, %; $К_{орг}$ – коефіцієнт

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

рівня посади в організаційній структурі підприємства (визначається підприємством самостійно), %.

У відповідності до вищенаведеної схеми, за суто фінансовим напрямком на підприємстві можуть бути створені фонди довіри, які будуть джерелом фінансування соціально-економічних технологій інституційної та вихідної адаптації персоналу. В американській економічній практиці існують так звані «невідкликані трасти», що виконують саме вищезазначені функції[190]. На нашу думку, такі фонди можуть бути створені, як на самому підприємстві, так і поза ним у вигляді функціональної некомерційної організації. Ці фонди будуть акумулювати кошти підприємств і, можливо, інвестувати ці кошти в проекти з мінімальним ступенем ризику. Для стимулювання створення подібних фондів органами державної влади можуть бути використані такі форми стимулювання, як звільнення від податків тих сум, що направляються до фондів.

В ринкових умовах господарювання, механізм соціально відповідального управління промисловим підприємством обов'язково має включати такий компонент, як культура підприємства, що є частиною адаптаційної підсистеми[2,47,49,89,125]. Систематичне дослідження проблеми культури підприємства почалося в 1982 році, коли американські дослідники Т.Діл та А.Кеннеді створили концепцію корпоративної культури, як важливого фактору, що впливає на організаційну поведінку та економічний розвиток корпорацій. Французький соціолог Н. Леметр підкреслює, що культура підприємства це система уявлень, символів, цінностей та зразків поведінки, які поділяють всі його члени [21,89].

Узагальнюючи погляди Е. Шайна, можна сказати: культура підприємства формується в процесі долання людьми, що працюють на підприємстві, складних аспектів зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції[77].

Сам термін є достатньо неоднозначним. Так, в українській та російській економічній літературі існує декілька термінів, що розкривають

сутність даного поняття, а саме «корпоративна культура», «організаційна культура», «культура організації» та «культура підприємства». Іноді організаційну культуру ототожнюють з культурою підприємства. Так, А.Кузьмін зазначає, що організаційна культура є невідчутною та не піддається безпосередньому спостереженню та виміру, але при цьому вплив організаційної культури на поведінку та розвиток підприємства є достатньо суттєвими. Погоджуючись з думкою Ф. І. Хміля, ми вважаємо недоцільним використання даного терміну для підприємства в цілому, оскільки організаційна культура, це лише частина культури підприємства та відображає ступінь організаційного впорядкування процесу виробництва та процесу управління. Недоцільно також ототожнювати культуру підприємства та корпоративну культуру, носіями якої є лише корпорації – одна з організаційно-правових форм господарювання в ринковій економіці[188]. Ф.І.Хміль вживає термін культура організації. Але оскільки організація є більш широким утворенням, порівняно з підприємством, то для пояснення культурних особливостей функціонування підприємства ми вважаємо за доцільне використання терміну культура підприємства.

Культура підприємства це система матеріальних та духовних цінностей, які взаємодіють між собою та відображають індивідуальність підприємства, що проявляються через поведінку, взаємодію, сприйняття підприємства в процесі зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції, включених до місії та бачення підприємства. Отже, культура підприємства, як елемент адаптаційної підсистеми механізму соціально відповідального управління підприємством, на нашу думку, може формуватися під впливом формальної і неформальної культури та поділятися на культуру виробництва, організаційну культуру, культуру комунікацій, культуру соціально-психологічних відносин, культуру зовнішньої ідентифікації підприємства. В свою чергу культура комунікацій - являє собою цінностно-орієнтовані формалізовані та неформалізовані інформаційні потоки підприємства, якість комунікацій, втрата і перетворення інформації, зв’язки з суспільством.

Культура соціально-психологічних відносин підприємства – це сукупність цінностно-орієнтованих, характерних для конкретного підприємства, горизонтальних та вертикальних, явних та неявних, позиціонованих, інтегративних та дезінтегративних соціально-психологічних відносин. Культура зовнішньої ідентифікації підприємства визначається через імідж підприємства, котрий свідомо транслюється зовнішнім стейкхолдерам та сприйняття цими стейкхолдерами продукції та підприємства в цілому[77,75,138,106,188].

Культура підприємства, на нашу думку, має формуватися під впливом закріплених формальних та неформальних норм і цінностей в етичному кодексі підприємства. Що дозволить підприємству формувати відкриту, соціально-орієнтовану діяльність і, як наслідок збільшити соціальний, екологічний та людський капітал підприємства. Впровадження адаптаційних соціально-економічних технологій дозволить передбачити та попередити соціально-економічні кризові стани підприємства.

Провідною підсистемою механізму соціально відповідального управління промисловим підприємством є функціональна підсистема. Функціональна підсистема складається з загально-функціональної підсистеми та спеціально-функціональної підсистеми. Дана підсистема в механізмі виконує функціональне моделювання соціального розвитку підприємства, тобто будує схему виконання функцій. На основі функціонального моделювання розглянемо основні соціально-економічні технології. Загальними функціональними соціально-економічними технологіями є соціальне регулювання, соціальне планування (та соціальне прогнозування як попередній етап соціального планування), соціальне проектування та технологічне впровадження соціально-економічних технологій в господарський механізм підприємства.

Соціальне регулювання це засоби соціального впливу керівника і колективу підприємства на окремих працівників та їх групи для активізації соціальної ролі, трудової активності і продуктивності, підтримання

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

соціальної справедливості на підприємстві. Соціальне регулювання спри… підтриманню соціальної справедливості в колективі та удосконаленню різних типів соціальних відносин[167]. Його засобами є колективні договори, контракти, угоди, взаємні зобов'язання, контракти, етичні кодекси, правила задоволення соціальних потреб та інтересів трудового колективу підприємства тощо.

Соціальне прогнозування це конкретне уявлення про стан трудового колективу в майбутньому, інформація про цілі соціально-економічного розвитку та необхідні засоби для їх досягнення. В свою чергу соціальне планування передбачає конкретизацію цілей соціального розвитку трудового колективу підприємства та розробки стратегії та та механізму соціально відповідального управління передбачає специфічну діяльність промислового підприємства, що пов'язана з науково обґрунтованим конструюванням системи параметрів соціальної системи підприємства в майбутньому. Результатом процесу соціального проектування на підприємстві може бути конкретний механізму соціально відповідального управління, сукупність соціальних проектів, які можуть реалізуватися через сукупність соціальних програм. Отже, соціальний проект – це деяка уявна модель, реалізація якої приведе до створення через соціальні програми конкретної специфічної соціально-економічної технології[96,170].

Останнім та найбільш важливим етапом функціонального моделювання механізму соціально відповідального управління промисловим підприємством є процес впровадження специфічної соціально-економічної технології в діяльність підприємства. На думку Ю. П. Сурміна та Н.В.Туленкова якою б досконалою не була соціально-економічна технологія завжди виникають проблеми впровадження[167]. Діяльність по впровадженню соціально-економічних технологій або соціальних інновацій можна визначити як складний специфічний та динамічний процес, який орієнтований на вживляння конкретної соціально-економічної технології в загальний комплексний господарський механізм функціонування

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

підприємства. Відтак, впровадження соціально-економічних технологій є складний процес, який охоплює весь комплекс соціально-технологічних та організаційно-технологічних заходів, а також техніко-економічних рішень, що направлені на перетворення соціальної системи підприємства. Даний процес може навіть проходити з опором та протидією робітників підприємства.

Результати функціонування механізму соціально відповідального управління промисловим підприємством в ринкових умовах господарювання мають бути донесені до всіх стейкхолдерів підприємства, адже лише тоді первісна мета соціального розвитку підприємства буде досягнуто[64,68,149,183]. За такого стану речей до механізму соціально відповідального управління обов'язково має бути включена підсистема верифікації яка на нашу думку буде складатися з двох основних складових: соціальної звітності та соціального аудиту підприємства. Підсистема верифікації, на нашу думку, можна визначити як - комплексну систему інструментів, за допомогою яких існує можливість оцінки якості, об'єктивності та обґрунтованості, адекватності та своєчасності, прозорості та ефективності системи соціального розвитку підприємства. Підсистема верифікації передбачає, що результати такої оцінки будуть розкриті для всіх стейкхолдерів підприємства і стануть гарантією об'єктивної достовірності викладеної інформації.

Соціальна звітність це процедура складання звіту про соціальну діяльність підприємства, яка передбачає використання порівнюваних показників-індикаторів. В західних країнах соціальна звітність отримала своє розповсюдження в якості попередження конфліктів зі стейкхолдерами[9,22,28,172,207]. Отже підприємства мають враховувати ряд наступних особливостей при формування соціальної звітності:

- можливими перевагами публікації соціальної звітності є: розширення сегменту ринку, зниження витрат страхування інвестицій та ризиків, довіра інвесторів, споживачів, постачальників; захист ділової

репутації підприємства; залучення та утримання кваліфікованого персоналу; можливість впливу на стейкхолдерів, перш за все споживачів; налагодження системи оберненого зв'язку зі стейкхолдерами підприємства; можливість дослідження тенденцій в бізнесі та приймати більш обґрунтовані стратегічні рішення і, таким чином, реалізовувати випереджальний розвиток підприємства;

- основні умови публікації соціальної звітності: орієнтація підприємства на довгострокове зростання та розвиток, підвищена увага підприємств до реалізації соціальних та екологічних технологій та наявність конкретних успіхів в цій галузі, бажання співробітництва зі стейкхолдерами, відсутність проблем із законодавством;

- витрати: наявність ресурсів для підготовки та публікації соціальної звітності;

- ризиками публікації соціальної звітності можуть бути: негативна реакція з і сторони певної групи стейкхолдерів, використання оприлюдненої інформації конкурентами в негативних цілях, попередні підвищені очікування, щодо змісту соціальної звітності зі сторони стейкхолдерів.

Універсальної та ефективної методики соціальних звітів досі не існує. Загальносвітові методики формування соціальної звітності не можуть бути використані на сучасному етапі для українських підприємств через існуючі відмінності в оціночній базі результативності економічної діяльності підприємств Можливими формами соціального звіту можуть бути форми наведені на рисунку 3.7.

Стандарт GRI – розкриває методологію зовнішньої звітності підприємства в галузі сталого розвитку і не визначає дії підприємств по зростанню ступеню соціальної активності. Даний стандарт як принципи соціальної звітності використовують такі підприємства як Ford Motor Company та Siemens AG[28]. Стандарт AA 1000 – стандарт соціальної звітності, що назначений для виміру результатів діяльності підприємств з етичних позицій, при максимальному врахуванні інтересів стейкхолдерів

підприємства, та представляє набір критеріїв за якими може бути проведений етичний аудит[22,149].

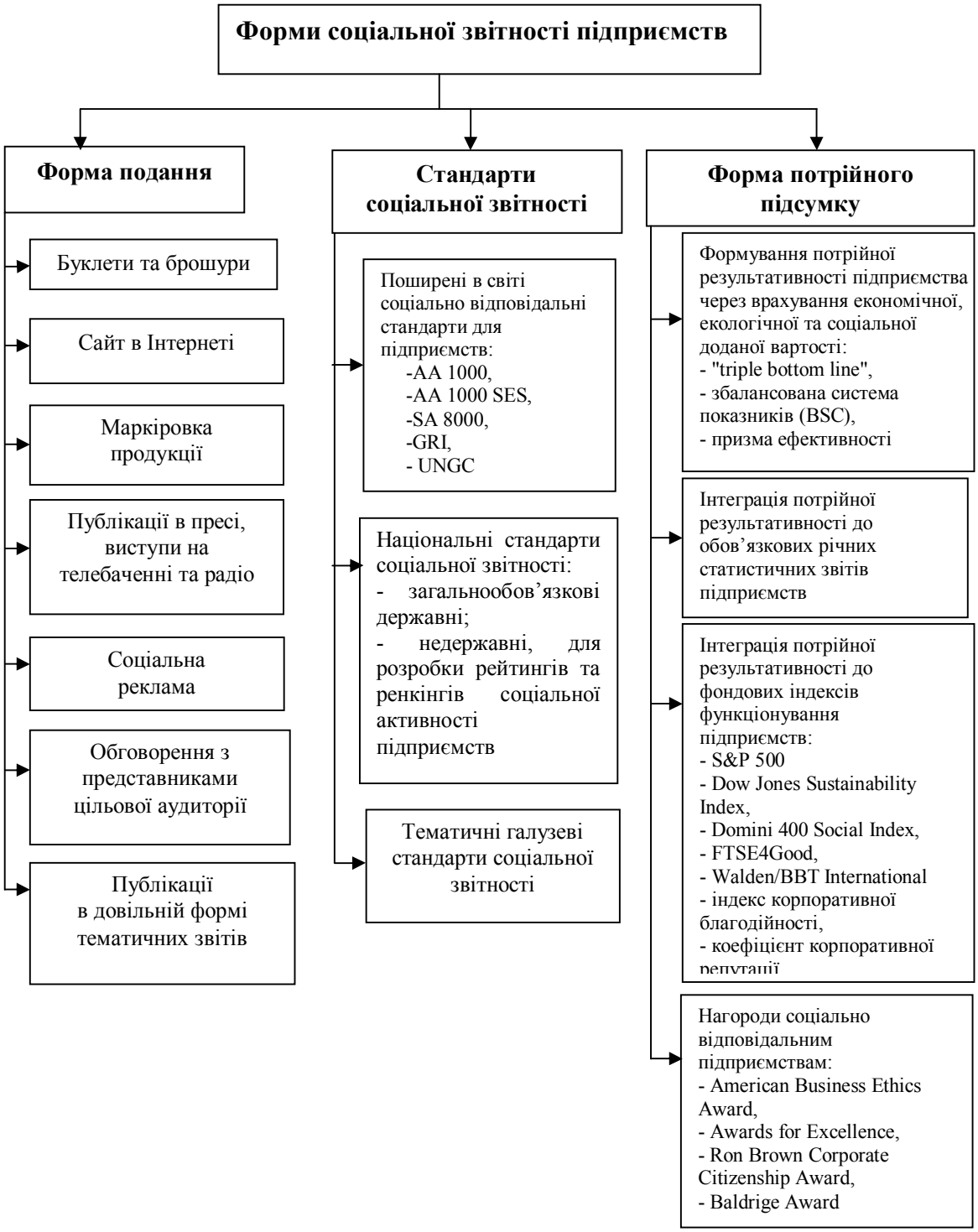

Рис.3.6 Форми соціальної звітності підприємств

Стандарт SA 8000 оснований на принципах закладених в дванадцяти конвенціях МОП, що стосуються використання примушеної та дитячої праці, рівної оплати праці жінок та чоловіків, техніки безпеки, охорони здоров'я тощо. Даний стандарт визначає певні соціальні норми за кожним напрямком

соціальної діяльності. Підприємство лише тоді відповідає даному стандарту, коли співпадають норми[9].

В розвинутих країнах соціальні звіти, як правило, підприємствами публікуються щорічно. Існують наступні можливості розповсюдження соціальної звітності: інформація на web-сайті, розсилання партнерам, розповсюдження в засобах масової інформації[172]. Інформування про показники соціальної звітності серед робітників є засіб підвищення ідентифікації робітників з цілями підприємства. Говорячи про ступінь такої інформованості як робітників так і суспільства в цілому, необхідно зазначити, що ефективності процесу соціальної звітності може заважати не лише недолік, але й надлишок інформації. Таким чином, важливо подавати в соціальних звітах соціальний оптимум інформації.

Міжнародна організація зі стандартизації (ISO) проводить розробку власної версії стандартів соціальної звітності та соціального аудиту ISO 26000 та планує випустити їх у 2008 році[172].

За результатами досліджень проведених російськими економістами та соціологами, щодо вподобань отримання соціальної звітності стейкхолдерами, виявили наступне. Більшість опитуваних, а саме 46%, вважають, що соціальну звітність доцільно впроваджувати на загальнообов'язковій державній основі; 37% - вважають, що впроваджувати систему соціальної звітності можна лише на добровільній основі, а всі інші вважають, що впровадження системи соціальної звітності взагалі є недоцільним. Щодо форми представлення соціальної звітності, то опитувані відповіли таким чином: 47 % опитуваних бажають отримувати соціальні звіти у вигляді буклетів, разом з купівлею товару; через звіти незалежних сторонніх аудиторів - 23 %; повні соціальні звіти підприємств, що можуть бути отримані у відповідності до запитів – 22%; через сайт в Інтернеті бажають отримувати соціальні звіти лише 8% [78].

Найбільша кількість підприємств різного розміру, галузей економіки, які публікують соціальну звітність у 2005 році були в Японії(78%),

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Великобританії (71%), Канаді (42%), Франції (38%). В скандинавських країнах та Франції випуск соціальних звітів великими підприємствами є вимогою законодавства, а в Канаді звіти про соціальну активність є обов'язковими для банків. В США починаючи з 2002 року акціонерні компанії, цінні папери яких котируються на фондових біржах в США, мають публікувати соціальні звіти у відповідності до конкретних стандартів соціальної звітності. Окрім цього, в США Рада з економічних пріоритетів публічно оголошує рейтинг соціальної та екологічної відповідальності підприємств. За галузями економіки публікація соціальної звітності найбільш поширена серед підприємств хімічної, нафтогазової, видобувної та целюлозно-паперової галузі (близько 50%)[22,28,172].

В Україні частина питань, які мають відношення до соціальної відповідальності та звітності, вже охоплені діючим законодавством та нормативними актами та реалізуються через податкову та соціальну політику держави[55].

На підприємства здійснюється достатньо сильний податковий та соціальний тиск. За такого стану речей, для того, щоб «не загнати» ще більше підприємств в «тінь», підприємствам, на першому етапі впровадження соціальних звітів, необхідно надати деяку свободу підготовки соціального звіту, сподіваючись на формування та розвиток інноваційних ідей в галузі соціальної відповідальності та соціальної звітності. Нами запропоновані наступні етапи формування соціальної звіту підприємств та часткова його верифікація (рисунок 3.8).

Соціальний звіт повинен складатися з певних блоків: загальної характеристики підходів до ведення економічної діяльності підприємств, екологічної складової діяльності підприємства; переліку соціальних програм підприємства та обсягів їх фінансування.

Соціальний звіт підприємств має бути орієнтований на визначену цільову аудиторію, котра має складатися з конкретних груп стейкхолдерів підприємства. Тож, для мінімізації можливої негативної реакції та

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

забезпечення позитивної реакції на звіт доцільно виявити інтереси, перева... та рівень сприйняття обраних цільових груп[27,141]. Ці групи можуть складатися як з декількох груп стейкхолдерів, так і з однієї.

Рис.3.7. Послідовність етапів формування соціального звіту підприємств

Результати соціальної звітності підприємства проявляються у зовнішньому соціальному середовищі підприємства. Для більшої впевненості

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

в результатах соціальної звітності доцільним є проведення внутрішнього та зовнішнього соціального аудиту підприємства[38].

Соціальний аудит це – систематичний формалізований аналіз соціально відповідального управління підприємствам та перевірка її відповідності законодавчим вимогам та обраним соціальним стандартам, виявлення рівня негативного відхилення від встановлених норм, можливість виникнення ризикованих ситуацій в соціальному середовищі підприємства та потенціал впливу даних ситуацій на економічну та соціальну стабільність підприємства.

Щодо виникнення соціального аудиту, то експерти британської консалтингової компанії SustainAbility зазначають, що вперше термін соціальний аудит відносно соціально відповідальних підприємств, використав 1940-х роках професор Т.Крепс. Однак інші вчені економісти вважають, що даний термін був введений в 1960-х роках Дж. Гойдером, який вважав, що «соціальний аудит може стати ефективним інструментом для менеджменту» та дозволити стейкхолдерам впливати на стратегію підприємства[172].

Зовнішній соціальний аудит на нашу думку мають проводити незалежні зовнішні аудитори. Соціальний аудит, як зовнішній, так і внутрішній, повинен мати, на нашу думку, такі складові як кадровий аудит, екологічний аудит та етичну експертизу. Екологічний аудит – це систематичний процес верифікації об'єктивно отриманих та оцінюваних показників екологічного блоку соціального звіту підприємства, які отримують при аналізі впливу господарської діяльності підприємства на навколишнє середовище, з метою визначення їх відповідності екологічним стандартам та розробку рекомендацій зниженню негативного впливу на навколишнє середовище і здоров'я населення[165].

Етична експертиза це спеціалізована та нормативно оформлена процедура отримання інформації про стан та рівень безпеки соціально-психологічних відносин на підприємстві, шляхом проведення опитування

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

різних категорій персоналу та розробку рекомендацій, щодо усунення кризових соціально-психологічних ситуацій та вплив їх на зменшення соціального капіталу підприємства. Кадровий аудит, можна розглядати як сукупність формалізованих дій, які спрямовані на вивчення та оцінку стану людських ресурсів в організації[48]. Висновки оцінювання залежать від того хто саме залучений у ролі експерта та який метод оцінки використовує

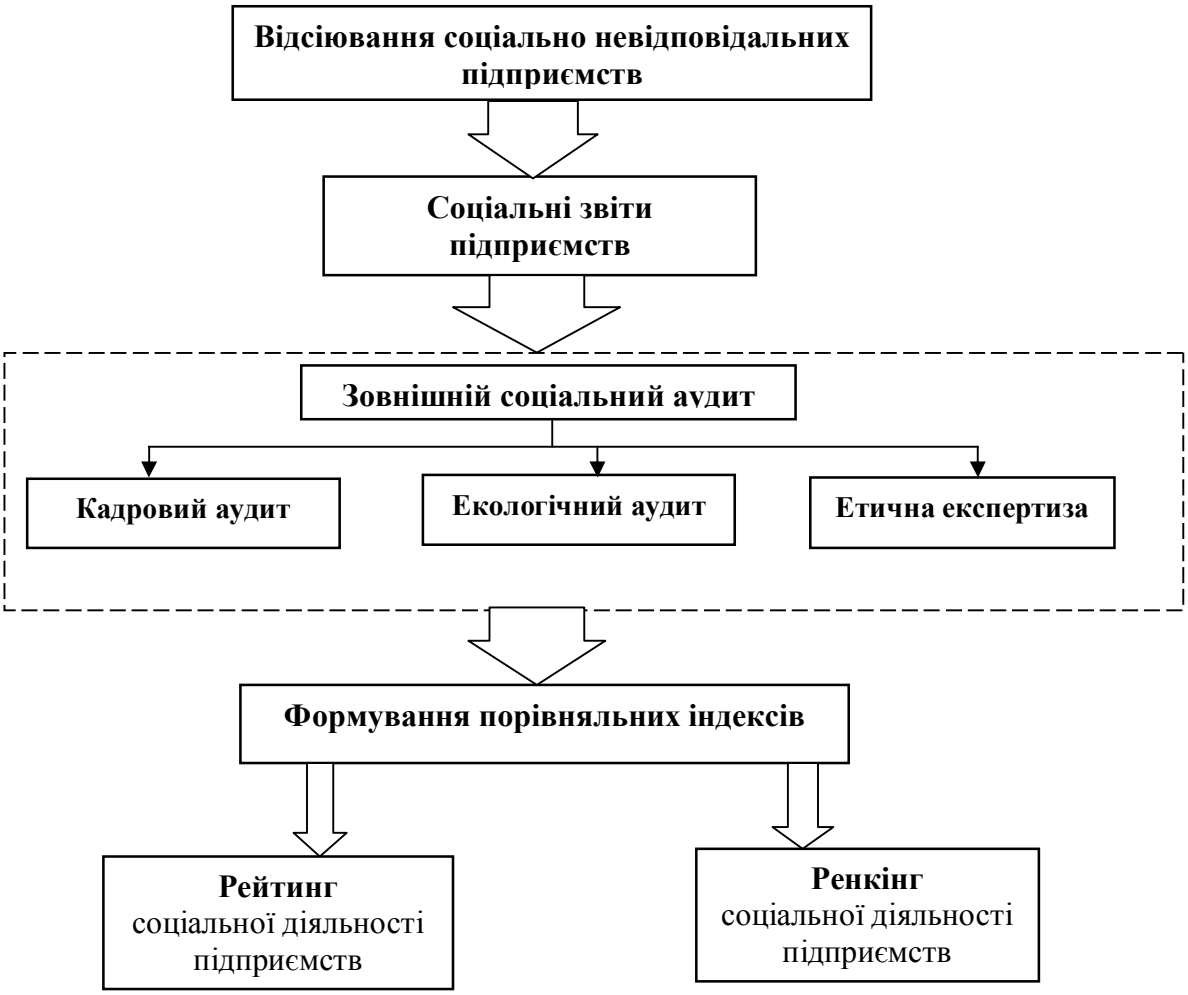

Рис. 3.8. Схема процесу зовнішньої верифікації соціальної відповідальності промислових підприємств

В ринкових умовах господарювання для впровадження підсистеми верифікації на всіх підприємствах мають бути вжиті ряд заходів. Перш за все з боку держави має бути розроблена система пропаганди соціальної активності та відповідальності підприємств та державного стимулювання соціальної звітності підприємств і соціального аудиту.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

По-друге, розробити методологію проведення уніфікованого та ефективного соціального аудиту; розробити систему якісних та кількісних комплексних соціальних індексів, на основі яких можливо було б визначати соціальні рейтинги підприємств. За результатами рейтингів (ренкінгів) можна впроваджувати премії соціальної відповідальності та соціальної активності підприємств, що, в свою чергу, буде стимулювати публікацію підприємствами соціальної звітності.

По-третє, створити на регіональних та місцевих рівнях державної виконавчої влади системи зібрання інформації та створення баз даних, для проведення соціального аудиту.

По-четверте, створити центри соціального аудиту (державні і альтернативні недержавні), як елементи соціальної інфраструктури ринкового спрямування.

По-п'яте, щорічно оприлюднювати рейтинги соціальної відповідальності та активності підприємств та визначати лідерів в кожній категорії. Приблизна схема зовнішньої верифікації підприємств наведена на рис. 3.9.

Серед факторів, які є перепонами в бажанні реалізації соціальної звітності та добровільного соціального аудиту, можна визначити наступні:

- конфлікт між менеджерами та акціонерами підприємства, оскільки політика розширення соціальної діяльності сприяє зростанню стратегічної ефективності підприємства, але зменшує поточні прибутки;

- конфлікт між виробниками та споживачами, так як всі соціальні програми направлені переважно на працівників підприємства, входять до ціни товару і, як наслідок, оплачуються споживачами;

- конфлікт між підприємством та державними органами контролю, оскільки оприлюднення значних обсягів соціальних інвестицій стимулює підвищений інтерес податкових органів, що виступають з вимогами більш ретельної перевірки діяльності підприємства; та непрямого свідоцтва про

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

наявність у підприємства надприбутків, що може стимулювати державу до збільшення податкового тягаря[45,207];

- конфлікт між працівниками підприємства та бідними верствами населення, означає - соціальний портфель, отриманий на підприємстві робітником буде значно контрастувати з більш низькими доходами робітників інших підприємств, що може викликати соціальну напругу в зовнішньому соціальному середовищі підприємства;

- конфлікт між бенефіціарами соціальних програм: керівна ланка може мати набагато більше соціальних бонусів ніж працівники підприємства.

3.2. Соціально-економічні технології формування людського та соціального капіталу промислових підприємств

Оскільки підприємства мають справу не з загальним соціальним та людським капіталом, а з суто специфічними, то це обумовлює необхідність створення спеціальних соціально-економічних технологій. Спеціально-функціональними соціально-економічними технологіями соціально відповідального управління промисловим підприємства є соціально-економічні технології формування та розвитку людського капіталу, соціально-економічні технології цілеспрямованого формування соціального капіталу підприємства та еколого-економічні технології.

Як ми вже зазначали, соціальний капітал підприємства - це цінність, що створюється підприємством через соціальні відносини, як всередині підприємства, так і ззовні. Соціальний капітал можна також представити як сукупність реальних або потенційних ресурсів, що пов’язана з володінням сталою мережею соціальних зв’язків. Ці зв’язки можуть існувати лише в практичному стані, в формі матеріального та інформаційного обміну, що спричиняють їх існування. Тож, обсяг соціального капіталу залежить від розміру мережі зв’язків, які він може ефективно мобілізувати.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Соціальний капітал можна розглядати як актив, від якого залежить ефективність функціонування підприємства та формами соціального капіталу є довіра, соціальні норми та ступінь соціального зв'язку. Якісні та кількісні характеристики соціального капіталу підприємства різко змінюються в умовах економічного спаду на підприємстві[185,204]. Так, при умові банкрутства підприємства зменшується довіра до підприємства з боку основних груп стейкхолдерів. Як наслідок, зменшується соціальний капітал підприємства, який підприємство могло б трансформувати в економічні вигоди. І, навпаки, якщо керівники підприємства замішані в корупційних скандалах, це спричиняє зменшення соціального капіталу підприємства, внаслідок чого підприємство може не отримати певні економічні вигоди.

Адаптуючи для рівня підприємства схему наведену М. Вулкуком та Д.Нараян при аналізі залежності економічного розвитку та рівня соціального капіталу підприємств сформуємо наступні фази економічного розвитку підприємства.

Таблиця 3.1

Фази розвитку підприємства

Рівень економічного розвитку / Рівень формування соціального капіталу	**Високий рівень економічного розвитку підприємства**	**Низький рівень економічного розвитку підприємства.**
Високий рівень формування соціального капіталу	Перспективний соціальний та економічний розвиток	Економічний конфлікт розвитку підприємства
Низький рівень формування соціального капіталу	Латентний соціальний конфлікт розвитку підприємства	Проявлений кризовий стан підприємства.

[213]

Функціонування механізму соціально відповідального управління промисловим підприємством, залежить від зміни розвитку і поведінки в навколишньому та внутрішньому соціальному середовищі, які визначаються їх елементами та ступенем взаємодій між ними. При цьому, зміна відносин між елементами - приведе до зміни функціонування самого механізму. За

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

такого стану речей, кордони підприємства стають не фізичними, а базуватимуться на відносинах і проходитимуть там, де довіра поступово знижуватиметься по мірі віддалення.

Необхідність бути ближчим до кінцевого споживача підштовхнуло промислові підприємства до побудови концепції розвитку підприємства основаної на взаємних відносинах зі стейкхолдерами. Цю зміну можна спостерігати і в міжнародних стандартах, де якість трактується як ступінь задоволення стейкхолдерів – акцент зміщується з ставлення стейкхолдерів до товару на їх відносини один з одним, з приводу того чи іншого товару[23,106,114,121]. Все більшу вагу отримує якість ділових відносин, яка не зводиться до (технічної) якості самого товару або якості процесів в ланцюгу створення цінності. На перший план виходять такі характеристики як інтенсивність взаємодій промислового підприємства з стейкхолдерами, ступінь довіри підприємства до стейкхолдерів і навпаки, сталість цих відносин.

Що ж стосується внутрішнього соціального середовища підприємства, то тут можна спостерігати наступні економічні та соціальні тенденції. Стимулювання, з боку конкурентної боротьби, промислового підприємств до формування господарської діяльності на основі інтелектуального капіталу та формування економіки знань потребувало створення особливих відносин між співробітниками, котрі стимулювали б їх до обміну знаннями та досвідом один з одним, а також обміну знаннями з підприємством в цілому.

В сучасних умовах розвитку економіки, конкурентною перевагою стає не вміння отримувати інформацію на підприємстві, а здатність швидко з мінімальними витратами мобілізувати оптимальні трудові ресурси під конкретне завдання. Такий потенціал неможливо придбати за гроші в короткі строки – їх створення потребує не купівлі інформації, формування відносин довіри всередині та поза підприємством[26,34,88].

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Рис. 3.9. Схема цілеспрямованого формування соціального капіталу промислового підприємства.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Отже умовою інформаційної безпеки підприємства стає комунікаційна відкритість. Ефективність функціонування механізму соціально відповідального управління промисловим підприємством залежить від рівня управління соціальним капіталом. Цілеспрямоване формування соціального капіталу потребуватиме додаткових інвестицій, розробки нових стратегій розвитку підприємства та соціально-економічних технологій як основи стратегії підприємства.

На наш погляд, на промисловому підприємстві повинні бути створені соціально-економічні технології цілеспрямованого формування соціального капіталу. У відповідності до вищенаведених сучасних ринково орієнтованих особливостей функціонування підприємств зазначимо, що напрямки цілеспрямованого формування соціального капіталу можна умовно поділити на внутрішні та зовнішні (рис.3.10). Зовнішній напрямок цілеспрямованого формування соціального капіталу промислового підприємства повинен складатися з таких соціально-економічних технологій, які мають формувати більший радіус довіри підприємства та ступінь соціальних взаємозв'язків з більшою кількістю стейкхолдерів.

Такими технологіями є соціально-економічні технології маркетингового спрямування, при умові, що кінцеві бенефіціари знаходяться за фізичними межами підприємства: просування соціальної ідеї, доброчинний маркетинг, етичний маркетинг, екологічний маркетинг, корпоративний соціальний маркетинг, та соціальна реклама. Окрім цього соціально-економічними технологіями використання підприємством яких приведе до формування та збільшення соціального капіталу з зовнішніми стейкхолдерами є благодійність, соціальна звітність, соціальний аудит, системи відслідковування та соціально-відповідальні підходи до ведення бізнесу. Коротка характеристика принципів функціонування соціально-економічних технологій маркетингового спрямування наведена в таблиці 3.2.

Всі наведені технології розрізняються формою проведення та принципами реалізації з боку підприємства, але всі вони в цільовому

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

результаті матимуть обов'язкове збільшення соціального капіталу підприємства.

Таблиця 3.11

Класифікація соціально-економічних технологій промислового підприємства маркетингового спрямування

Види соціально-економічних технологій	Сутність соціально-економічної технології	Форми реалізації підприємством	Кінцеві бенефіціари соціально-економічної технології
1	2	3	4
1. Просування соціальної ідеї	Підвищення рівня обізнаності та уваги суспільства до конкретних соціальних проблем, через розповсюдження матеріалів та PR-заходів, шляхом їх «прив'язування» до сфер основної діяльності підприємства.	- надання не грошових коштів; - промо-спонсорство; - волонтерська робота працівників підприємства; - PR-заходи; розміщення інформації на власному сайті в Інтернеті.	За межами підприємства
2. Доброчинний маркетинг	Підприємство робить грошові внески чи відраховує відсотки від обсягу реалізації на благодійну справу.	- конкретна грошова сума з кожної проданої одиниці товару; - відсоток від обсягу продаж; - відсоток вартості товару; відсоток від прибутку.	За межами підприємства
3. Етичний маркетинг	Характеристика продукції, що виробляється на підприємстві, має відповідати гуманітарним цінностним орієнтаціям суспільства та бути вироблена з дотримання етичних принципів на всіх етапах виробництва товару.	- контроль цінностних орієнтацій суспільства; - контроль принципів діяльності всього ланцюга постачальників; - контроль принципів діяльності партнерів та проміжних споживачів продукції.	Кінцеві споживачі
4. Екологічний маркетинг	Комплекс заходів виробничо-збутової діяльності направленої на отримання прибутку при дотримання екологічних інтересів суспільства.	- дотримання екологічних стандартів технологій виробництва; - дотримання екологічних стандартів товарів; - стимулювання споживання екологічних товарів; -формування екологічних потреб споживачів.	Кінцеві споживачі та суспільство в цілому
5. Маркетинг персоналу	Вид управлінської діяльності, направленої на довгострокове забезпечення організації людським ресурсами	- маркетингові дослідження ринку праці; - стимулювання працевлаштування персоналу; - формування внутрішнього та зовнішнього іміджу підприємства, як відповідального роботодавця.	Персонал підприємства та локальні громади

Продовження таблиці 3.2

1	2	3	4
6. Корпоративний соціальний маркетинг	Заходи, застосовуючи які підприємство підтримує проведення кампанії, націленої на зміни в поведінці людей, які приведуть до покращення громадського здоров'я, захисту довкілля чи суспільного добробуту.	- надання грошових коштів; - пропаганда конкретної поведінки; - волонтерська робота працівників підприємства; - PR-заходи; - розміщення інформації на власному сайті в Інтернеті; - розміщення інформації щодо зміни конкретної поведінки на упаковці товару.	Як за межами, так і в середині підприємства.
7. Маркетинг послуг соціальної сфери	Використання заходів комерційного маркетингу для реалізації послуг соціальної сфери та досягнення соціального ефекту	- маркетингові дослідження ринку ринку конкретної послуги соціальної сфери; - маркетингові заходи просування послуги соціальної сфери;	Як за межами, так і в середині підприємства.
8. Маркетинг некомерційних організацій	Маркетингова діяльність некомерційних організацій, що направлена на досягнення соціального ефекту і одночасної економічної стабільності організації.	- застосування комплексу комерційного маркетингу для досягнення некомерційною організацією соціального ефекту та економічної стабільності	За межами підприємства

*Сформовано на основі [30,66,73,80,143,165,175]

Через реалізацію соціально-економічних технологій промислового підприємства маркетингового спрямування зростатиме довіра до підприємств з боку зовнішніх стейкхолдерів, що конвертуватиметься в соціальний та економічний розвиток підприємства.

Прикладом ефективного використання соціально-економічних технологій маркетингового спрямування є просування соціальних ідей, етичного та корпоративного соціального маркетингу корпорацією General Motors. Так, корпорація підтримує кілька соціальних ініціатив з безпеки руху, які зокрема стосуються використання дитячих сидінь, пасків безпеки, запобігання водіння в нетверезому стані, розробки систем безпеки, які не дозволяють дітям замкнутися в багажнику автомобіля; підтримка водіїв-новачків; сприяння проведенню досліджень, що пов'язані з технологією та стандартами для запобігання уваги відвертання уваги водіїв; надання автобусів для перевезення інструкторів та матеріалів для Національної акції «Матері проти п'яних водіїв» та робітників-волонтерів підприємства для перевірки використання водіями засобів безпеки тощо. Після реалізації

зазначених соціально-економічних технологій імідж підприємства значно поліпшився[80].

Соціальна відповідальність промислових підприємств передбачає використання систем «відслідковування», які включають контроль соціальної відповідальності на всьому ланцюгу постачань вхідних ресурсів на підприємство та зовнішній соціальний аудит постачальників. Відтак, система відслідковування в механізмі соціально відповідального управління промисловим підприємством - це оцінка незалежним, кваліфікованим та акредитованим експертом з письмовим підтвердженням системи обліку потоків і пересування сировини, яка використовуються підприємством для «відслідковування» соціальних аспектів технологічного та логістичного просування сировини, від первинного джерела отримання до переробного підприємства у відповідності до зазначених підприємством переробником соціальних та екологічних стандартів. Такі заходи полегшують процес соціального маркування та підтвердження цілісного соціального іміджу підприємства.

Проведений аналіз соціальної активності довів, що її найвищий рівень мають підприємства машинобудівної ат хімічної галузей. Більшість промислових виробництв є складним процесом, що включає серію етапів, починаючи з отримання сировини і закінчуючи виходом готової продукції. Соціально відповідальний контроль ланцюга постачання припускає контроль над всім ланцюгом з тим, щоб точно знати походження сировини, з якої виготовлений продукт. Він широко використовується в різних галузях світової економіки і кінець кінцем націлений на контроль якості, збереження, управління фінансами тощо.

Останнім часом найпоширеніші приклади використання систем контролю ланцюгів постачання в промисловості пов'язані з сертифікацією та соціальною відповідальністю, де ці соціально-економічні технології забезпечують гарантію походження сировини з сертифікованих соціально та екологічно відповідальних джерел.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Крім того, такі системи можуть використовуватися і для інших цілей, включаючи: підтвердження легальності походження сировини; вдосконалення управління ланцюгами постачання з метою мінімізації втрат, зниження витрат, гарантії забезпечення переробних підприємств «легальною» та безпечною сировиною; забезпечення зв'язку між якістю кінцевої продукції і тим джерелом, де було заготовлено сировину.

Очевидно, що соціально відповідальний ланцюг постачання для виробництва може розглядатися в двох аспектах: ланцюг постачання в межах кожного етапу виробництва (первинне добування сировини, первинна переробка і кожен подальший етап виробництва); ланцюг постачання між етапами виробництва, тобто коли продукція переміщається від одного етапу до іншого.

Отже, промислові підприємства при виборі та системі взаємодії з постачальниками повинні керуватися окрім економічних, соціальними критеріями вибору постачальників або вимагати та включати до угод можливість проведення зовнішнього соціального аудиту.

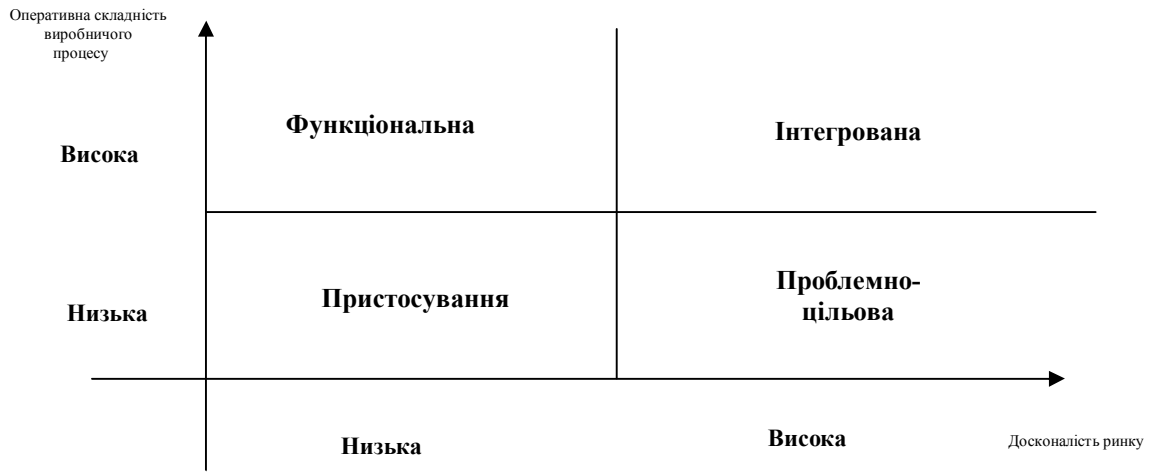

Рис. 3.10. Схема стратегій взаємодії промислового підприємства з постачальниками на базі соціальної відповідальності.

На нашу думку, на тип стратегії взаємодії з постачальниками з приводу соціальної відповідальності будуть впливати операційна складність виробничого процесу на підприємстві та досконаліть розвитку ринку на якому функціонує підприємство (див рис.3.11). Факторами, що впливають на

оперативну складність виробничого процесу підприємства є наступн тривалість виробничого циклу, тривалість ведення та виконання замовлень, інфраструктура мережі просування, ступінь локалізованості підприємства тощо. Факторами, що впливають на досконалість ринку на якому функціонує промислове підприємство можна зазначити такі: структура ринку (монополія, олігополія, вільна конкуренція), вплив торгової марки промислового підприємства, бар'єри до виходу на ринок та інші.

При високій досконалості ринку та високій оперативній складності виробничого процесу промислове підприємство має використовувати інтегровану стратегію взаємодії з постачальниками та вимагати не тільки дотримання соціальних та екологічних стандартів господарювання, а й включати до угод можливість проведення зовнішнього соціального аудиту, формувати єдину систему обміну соціальною інформацією. При низькій оперативній складності виробничого процесу та високій досконалості ринку промисловому підприємству доцільно використовувати проблемно-цільову стратегію в залежності від потенційно-можливих соціальних та екологічних проблем на ланцюгу постачання та відсіювання соціально невідповідальних постачальників.

Низька досконалість ринку та висока оперативна складність виробничого процесу обумовлює використання промисловим підприємством функціональної стратегії взаємодії з постачальниками. Дана стратегія є досить складною, оскільки на ринку існуватиме обмежене не коло постачальників та передбачає впровадження системи соціально-відповідальної та екологічної безкоштовної освіти постачальників, просування в бізнес колах та в галузі в цілому ідеї про доцільність соціальної відповідальності та вибирати в залежності від важливості етапу операційного циклу погоджуватися з ступенем соціальної відповідальності постачальників. В умовах низької досконалості ринку та низькій оперативній складності виробничого процесу промислове підприємство може використовувати

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

стратегію пристосування до існуючих стандартів соціальної відповідальності постачальників.

Відтак, основними етапами соціально відповідальної системи «відслідковування» є наступні: включення до договорів-поставки критеріїв соціальної та екологічної відповідальності; аналіз інформації щодо походження сировини; аналіз соціальної звітності постачальників; зовнішній соціальний аудит постачальників (при необхідності). Використання зазначених соціально-економічних технологій приведуть до збільшення довіри з постачальниками, та як наслідок, рівня соціального капіталу підприємства.

Отже, для формування механізму соціально відповідального управління промисловим підприємством має бути використаний комплексний аналіз стейкхолдерів підприємства, ступеню їх впливу на функціонування підприємства, рівня їх задоволення, включення цих даних до загальної стратегії підприємства. Кожне підприємство має будувати механізму соціально відповідального управління промисловим у відповідності до потреб, можливостей та галузевих і організаційних особливостей діяльності, що дасть можливість збільшення соціального капіталу підприємства та використання його для збільшення ефективності функціонування підприємства. Погоджуючись з думкою О.Демківа, сама ефективність соціально-економічних технологій формування соціального капіталу визначається співвідношенням необхідних для його отримання витрат та переваг, які дає володіння соціальним капіталом[40]. Такими витратами необхідними для успішних соціальних трансакцій можуть бути витрати часу, коштів та інших ресурсів.

Соціальний капітал в середині промислового підприємства, на нашу думку, можуть формувати адаптаційні соціально-економічні технології та соціально-економічні технології формування та розвитку людського капіталу.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

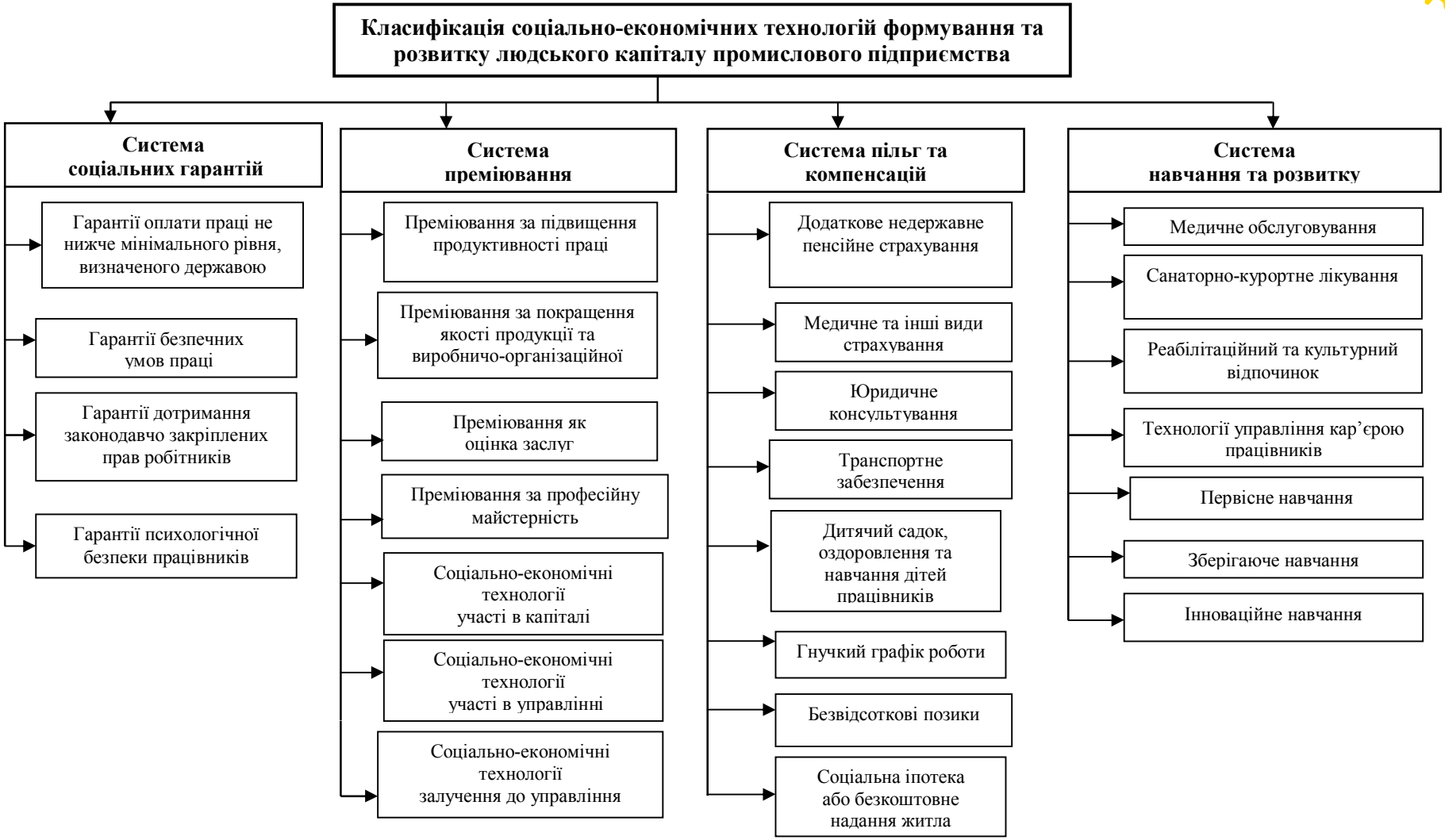

Рис.3.11 Загальна схема класифікації соціально-економічних технологій формування та розвитку людського капіталу промислового підприємства.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Соціально-економічні технології промислового підприємства як формуватимуть та розвиватимуть людський капітал можна поділити на систему соціальних гарантій, систему преміювання, систему пільг та компенсацій, систему навчання та розвитку (рис.3.11). Зазначені соціально-економічні технології здійснюватимуть прямий вплив на розмір та якість людського капіталу підприємства, однак сам факт їх застосування сприятиме зростанню довіри між внутрішніми стейкхолдерами підприємства, забезпечуватиме міцність, сталість соціальних мереж підприємства та, як наслідок, збільшуватиме соціальний капітал, що сприятиме внутрішній активізації бізнес процесів на підприємстві.

Багато з наведених в класифікації соціально-економічних технологій вже існують на українських промислових підприємствах і потребують збереження[3,10,18,34,35,176,178]. Але особливу зацікавленість викликають можливість введення доцільних та необхідних для соціального розвитку промислових підприємств в ринкових умовах господарювання специфічних соціально-економічних технологій, котрі будуть коротко охарактеризовані далі за текстом. Система соціальних гарантій на підприємстві складатиметься з гарантії оплати праці не нижче мінімального рівня, визначеного державою, гарантії безпечних умов праці, гарантії дотримання законодавчо закріплених прав робітників, гарантії психологічної безпеки працівників [35,63,117,175,189,191]. В системі преміювання для розвитку людського капіталу на підприємстві специфічними ринково орієнтованими соціально-економічними технологіями є участь в капіталі, участь в управлінні, залучення до управління. Ці соціально-економічні технології є одними з найбільш розповсюдженими в ринково розвинутих країнах, оскільки при їх застосуванні часто співпадають технології матеріального стимулювання та системи інвестування в капітал підприємства. соціально-економічні технології участі робітників та керівного персоналу підприємства в капіталі, яка є стимулом підвищення інтенсивності праці, не може виступати ізольовано від інших стимулів, вона з ними пов’язана і, тільки

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

взаємодіючи, проявляє свою стимулюючу силу. Це свідчить про те, що жодна з приватних цілей не може розглядатися ізольовано чи самостійно. Саме в їх сукупності підприємець може вбачати свою найвищу вигоду, можливість збільшення прибутку [75,198].

Формами участі робітників та керівного персоналу підприємства в капіталі є: надання опціонів на акції підприємства, розповсюдження акцій підприємства, відкладені виплати, що конвертуються в акції, участь в прибутках. Наведемо аргументи на користь застосування соціально-економічних технологій участі в капіталі: узгодження інтересів акціонерів, власників та персоналу; підтримка конкурентоспроможності підприємства на ринку праці, розширення знань робітників про бізнес та ділове середовище підприємства; скорочення необхідних грошових коштів на виплату різних премій; закріпленні цінних працівників для підприємства, як наслідок зростання інноваційної активності; використання однакових принципів участі в капіталі для робітників та керівного персоналу сприятиме поширенню культури підприємства, зростанню соціального капіталу.

Однак впровадження соціально-економічних технологій участі в капіталі може мати наступні недоліки: розпилення акціонерного капіталу; незрозумілі для більшості рядових робітників; динаміка курсу цінних паперів мало залежить від зусиль рядових робітників і внаслідок падіння курсу цінних паперів підприємства велика група робітників понесуть збитки; чим нижче посада робітника, тим частіше вони будуть продавати акції чи опціони, а не розглядати їх як довгострокові інвестиції [63,190].

Соціально-економічні технології участі в управлінні та залучення до управління значно підвищують ефективність управління персоналу на підприємстві, зменшують соціальну напругу, зменшують соціальні конфлікти на підприємстві та є одним із засобів соціального контролю на підприємстві. Процеси залучення та участі працівників в управлінні підприємства вивчалися в роботах Ж.Ж. Руссо, Дж. Мила, К.Пейтмена, Д. Мак Грегора, А.Блекберна тощо[78,138,190].

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Отже, соціально-економічні технології залучення працівників до управління – це комплекс процесів, в результаті яких підприємство отримує підтримку та розуміння з боку всього трудового колективу, добивається прихильності його членів цілям, місії підприємства та кожний працівник вносить оптимальний вклад до діяльності підприємства. Соціально-економічні технології участі працівників в управлінні підприємства це особливі способи делегування повноважень, при яких працівники отримують більше можливостей впливати на процес прийняття управлінських рішень на підприємстві, у відповідності до питань які стосуються їх безпосередньо. Самі соціально-економічні технології участі в управлінні підприємства можуть бути прямими або непрямими. Прямі технології участі працівників підприємства в управлінні підприємства – це структурні методи, які забезпечують кожному працівнику можливість впливу на процес прийняття управлінських рішень або можливість безпосередньої участі в прийнятті рішень за тими задачами, які він виконує, та по питанням взаємовідносин з управлінським персоналом. Непрямі технології участі працівників в управлінні відрізняються тим, що представники трудового колективу зустрічаються з представниками адміністрації підприємства на спеціальних зборах та обговорюють питання, які мають взаємний інтерес[75,190].

К.Пейтмен запропонував модель виміру участі працівників, в рамках якої вимірюються розповсюдженням, широтою та глибиною участі працівників в управлінні підприємства. Розповсюдження соціально-економічних технологій участі – це та кількість і склад працівників, які залучені до нього. Широта соціально-економічних технологій участі – це діапазон питань, які виносять на обговорення. Глибина соціально-економічних технологій участі – це розміри впливу робітників на прийняття рішень[75]. Типами соціально-економічних технологій участі в управлінні підприємства є професійні союзи, спільні консультації, укладення колективних договорів, інформаційні наради команд, кружки якості, делегування повноважень.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

На промисловому підприємстві для ефективного формування та розвитку людського капіталу обов'язково мають бути використана система пільг та компенсацій, яка, на нашу думку, має складатися з додаткове недержавне пенсійне страхування, медичне та інші види соціального страхування, юридичне консультування, транспортне забезпечення, дитячий садок, оздоровлення та навчання дітей працівників, гнучкий графік роботи, безвідсоткові позики, соціальна іпотека або безкоштовне надання житла.

Ще одним прикладом можливості поєднання на промислового підприємстві принципів матеріального стимулювання працівників та інвестиційного проекту на підприємстві може бути створення корпоративного пенсійного фонду. Дієздатність цих фондів обумовлена Законом України „Про недержавне пенсійне забезпечення", який вступив в силу з 01.01.2004 року[29]. Недержавний пенсійний фонд є приватно–фінансовим і керованим закладом, що накопичує пенсійне заощадження громадян, інвестує їх впродовж тривалого терміну і здійснює платежі або впродовж визначеного терміну, або довічно після виходу на пенсію. Якщо цей фонд засновано одним роботодавцем, який має належні інформаційні системи і професійні кадри, він може здійснювати адміністративне управління самостійно, зекономивши таким чином кошти на оплаті послуг сторонньою компанією з управління пенсійним фондом. Якщо роботодавець не спроможний здійснювати адміністративне управління, може укласти контракт зі сторонньою компанією на управління пенсійним фондом[24,94].

Роботодавець – засновник недержавного пенсійного фонду отримає можливість часткового самофінансування власного бізнесу, тобто інвестувати не більше як 10% протягом перших п'яти років з початку заснування фонду, а після цього, не більше як 5% загальної вартості пенсійних активів в розвиток діяльності підприємств – засновників фонду[29].

Роботодавець отримає можливість відносного збільшення внутрішніх джерел формування оборотних коштів за рахунок економії на податках в

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

результаті віднесення пенсійних внесків на валові витрати. Отже, ту проілюстровано механізм непрямого регулювання меж соціальних витрат.

Розвиток ринкової економіки в Україні, швидкі темпи науково-технічного прогресу, урбанізація і пов'язані з нею транспортні проблеми, виникнення Інтернет-економіки та зміни в соціальній психології людей спонукали підприємства до впровадження гнучких графіків роботи персоналу, як фактора управління якістю трудового життя[174,178]. Гнучкий графік роботи персоналу означає, що працівнбики можуть вибрати час початку і закінчення роботи в границях часу, що визначені керівництвом підприємства.

Гнучкий графік роботи може бути впроваджений лише для окремих категорій працівників. А. А. Крилов наводить наступні можливі різновиди гнучких графіків: гнучкий цикл – потребує від працівників вибору певного часу початку та закінчення роботи, а також визначення періоду роботи за таким вибраним розкладом; плаваючий графік – дозволяє зміну початку та закінчення роботи, але працювати робітник повинен повний робочий день; змінний день – дозволяє «дебет та кредит робочих годин»; дуже гнучкий графік – дозволяє «дебет та кредит робочих годин», але потребує щоденної присутності працівників у загальний час; гнучке розташування – дозволяє робітнику змінювати не лише години роботи, а й розташування робочого місця.

Дослідження, що присвячені вивченню гнучкого графіка, показують, що при його впровадженні збільшується задоволення працівників від роботи, зростає продуктивність праці, зниження рівня прогулів[174]. Іноді на великих підприємствах Україні залишилася система житлового забезпечення робітників підприємства. Так, у відповідності до результатів проведеного нами дослідження соціальної активності підприємств, індекс присутності такої пільги, як житлове забезпечення - складає 26% серед невеликої кількості соціально активних підприємств Сумської області. На нашу думку, підприємства можуть надавати таку пільгу в наступних формах: безкоштовне надання житла та соціальна іпотека. Але в умовах ринкової економіки

будівництво житла та його утримання на балансі підприємства не всі підприємствам під силу. Тож, найбільш доцільною формою житлового забезпечення буде соціальна іпотека. Соціальна іпотека – це програма пільгового кредитування підприємствами працівників для придбання нерухомості під залог даної нерухомості в якості забезпечення зобов'язання. Даний тип пільг підприємство може надавати працівникам самостійно або за допомогою фінансово-кредитних установ, місцевих органів влади, некомерційних організацій тощо[18,22].

Ефективне функціонування господарського механізму функціонування промислового підприємства та безперервний розвиток технологій потребує від підприємства побудови ефективної системи навчання та розвитку персоналу. До цієї системи на нашу думку належать: медичне обслуговування, санаторно-курортне лікування; реабілітаційний та культурний відпочинок[65,74,109,110]; технології управління кар'єрою працівників; первісне, зберігаюче, інноваційне навчання персоналу. Саме така система приведе до розвитку людського капіталу на промисловому підприємстві.

Важливість процесу навчання передбачає використання декількох типів навчання для досягнення різноманітних цілей, які стоять перед підприємством в ринкових умовах господарювання. Метою первісного навчання є формування у працівника лише необхідного та достатнього рівня знань для виконання службових обов'язків на підприємстві. Зберігаюче навчання передбачає передачу нових знань на заміну застарілим та ліквідацію прогалин в знаннях та навичках робітників, які направлені на підтримку нормального функціонування господарського механізму підприємства. Однак, як зазначають Т. Ю. Базаров та Б.Л. Єремін, зберігаюче навчання кореспондується з функціонуванням підприємства в минулому та мало орієнтовані на те, що може відбутися з підприємством в майбутньому. Тож, впровадження інноваційного навчання персоналу підприємства має бути орієнтоване на перспективу та роботу підприємства в нових умовах господарювання, сприяти соціальному розвитку підприємства, в контексті

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

якого формувати особливий арсенал навичок, а також проявлення у реалізацію трудового потенціалу працівників[176, 202].

Витрати на навчання сучасні підприємства можуть розглядати як прибуткові капіталовкладення, а відділи соціального розвитку – як один із центрів створення прибутку на підприємстві[11,196]. Сам факт інноваційного навчання на підприємстві буде створювати ексклюзивну соціальну цінність, яку підприємство може конвертувати в конкурентну перевагу, внаслідок чого отримати додатковий прибуток (рис 3.13).

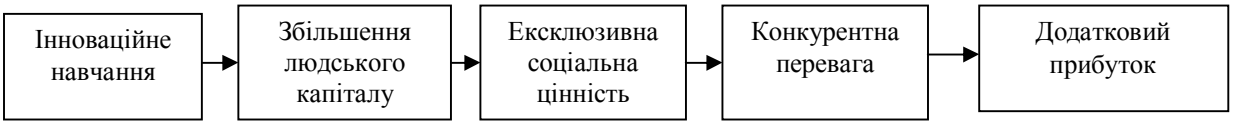

Рис.3.12. Схема отримання додаткового прибутку від інноваційного навчання.

Західний досвід впровадження соціально відповідального управління промисловими підприємствами свідчить про те, що підприємство не може бути соціально відповідальним, ефективно здійснювати таку глибоку соціальну діяльність та впроваджувати таку велику кількість соціально-економічних технологій самостійно[5,140,177,211]. За такого стану речей, необхідно визначити принципи співпраці некомерційних організацій та підприємств, і потенційно можливі схеми взаємодії (рис. 3.14). Класифікувати некомерційні організації, на наш погляд, можна поділяючи їх на обслуговуючі та цільові.

Для здійснення взаємодії суб'єктів ринково орієнтованої соціальної сфери держави мають бути створені обслуговуючі некомерційні організації, котрі будуть координувати, полегшувати функціонування як цільових некомерційних організацій, так і всієї соціальної сфери. Так, обслуговуючими некомерційними організаціями вважатимемо: фондрайзингові організації, соціально-технологічні центри, соціально-консалтингові організації, підприємства з управління активами, аудиторські фірми соціального спрямування, рейтингові та моніторингові організації, лізингові фірми актуаріїв та соціальних робітників.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

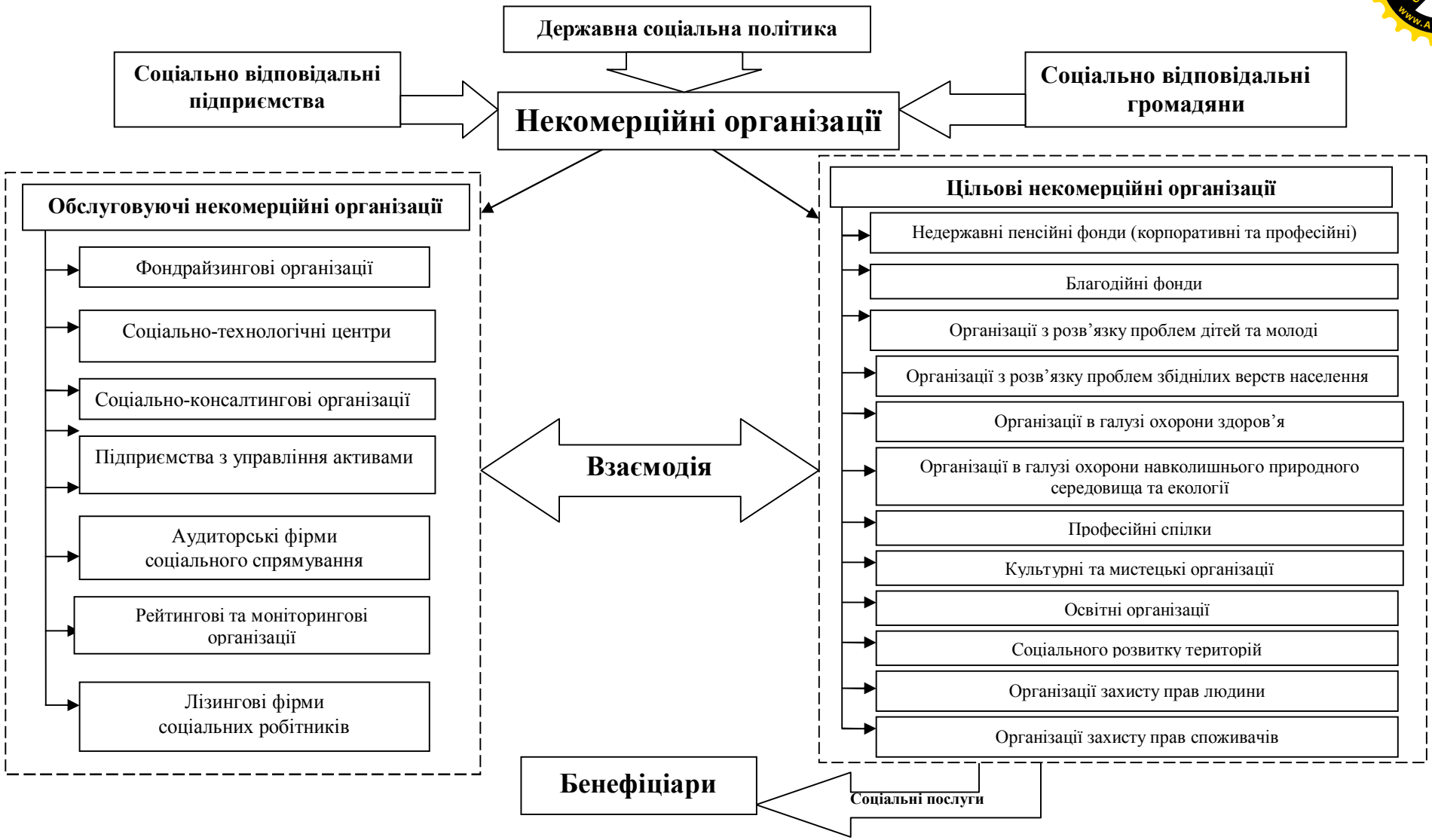

Рис. 3.13. Роль некомерційних організацій у формуванні соціальної сфери в умовах ринкової економіки

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Цільові некомерційні організації мають задовольняти конкретні соціальні потреби населення, які будуть виявлені та необхідність вирішення яких буде закріплено в державній, регіональній та місцевій соціальній політиці. Схеми взаємодії будуть залежати від розміру підприємств, галузі, в якій вони функціонують та бажання надавати соціальні послуги. Некомерційні організації можуть існувати відокремлено та самостійно або бути підпорядкованими великим підприємствам. Аналіз світової практики соціальної діяльності підприємств дає можливість стверджувати про провідну роль саме великих підприємств. Але без участі малих та середніх за розміром підприємств не можуть бути побудовані соціально відповідальне бізнес середовище та дієздатна соціальна сфера. Малі та середні за розміром підприємства мають такі стимули до збільшення соціальної активності: вимоги ринкового середовища; економічні зв'язки з соціально відповідальними великими підприємствами; бар'єри для отримання інвестицій з соціально орієнтованих фондів; вимоги суспільства; вимоги соціальної політики держави[207,211].

Великі та місто-утворюючі промислові підприємства можуть створювати власні некомерційні організації або здійснювати самофінансування закладів соціальної сфери[194]. Внески великого бізнесу в соціальний розвиток міст та регіонів визначаються з необхідності забезпечити відтворення робочої сили для забезпечення сталого економічного розвитку та наявністю більших можливостей. При умові самофінансування закладів соціальної сфери підприємства можуть користуватися послугами соціально-технологічних центрів, соціально-консалтингових організацій та користуватися послугами лізингових фірм фахівців в галузі соціальної сфери.

Соціально-консалтингові організації - це некомерційні обслуговуючі організації, метою функціонування яких є надання послуг підготовки, подання виважених та обґрунтованих рекомендацій щодо перспективних напрямків соціального розвитку підприємства, навчання персоналу

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

підприємства основам побудови соціально-економічних технологій на підприємстві, надання детальної інформації щодо тенденцій розвитку соціальної сфери регіону, країни тощо. Діяльність соціально-технологічних центрів має бути направлена на розробку, побудову і впровадження конкретних соціально-економічних технологій в господарський механізм функціонування підприємства, з урахуванням профілю діяльності, соціально-економічного стану підприємства. Окрім цього, метою існування соціально-технологічних центрів має бути створення нових соціально-економічних технологій. В результаті може виникнути синергетичний ефект, який дозволить підприємству здійснювати соціальну діяльність і при цьому не знизити економічну ефективність.

Діяльність аудиторських фірм соціального спрямування може бути направлена на здійснення як соціального аудиту в цілому, так і окремих його частин: кадрового, екологічного аудиту та етичної експертизи діяльності підприємства. Метою діяльності рейтингових та моніторингових некомерційних організацій є систематичне спостереження, короткострокове прогнозування соціального стану підприємств і побудова рейтингів та ренкінгів соціальної активності підприємств. Фондрайзингові організації існують для цілеспрямованого збору коштів, які направляють на реалізацію як окремих соціальних проектів, так і фінансування діяльності цільових некомерційних організацій[5].

Однак, сучасні некомерційні організації в Україні не мають достатнього розвитку та, як наслідок, їх не можна вважати одним із визначальних чинників розвитку соціальної сфери. Можна виокремити ряд проблем, з якими мають справу українські некомерційні організації:

- не створена сприятлива законодавча та інформаційна база для функціонування як обслуговуючих, так і цільових некомерційних організацій;
- недостатня розвиненість методологічної організаційно-економічної бази функціонування різних типів некомерційних організацій;

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

- недостатнє інформування населення про роботу некомерційних організацій;
- недостатній професіоналізм існуючих некомерційних організацій;
- відсутність у некомерційних організацій сталих контактів з засобами масової інформації;
- відсутність чіткої спеціалізації некомерційних організацій;
- відсутність системного ринково-орієнтованого аналізу соціальних потреб населення;
- відсутність довгострокових економічно обґрунтованих соціальних проектів.

Вищенаведені проблеми приводять до відсутності довіри населення, підприємств та місцевих органів влади до некомерційних організацій. Проте, на наш погляд, в ринкових умовах господарювання реалізація державної соціальної політики та ефективний соціальний розвиток підприємств є неможливими без дієздатних некомерційних організацій. Саме при взаємодії таких суб'єктів, реалізація соціально-економічних технологій формування та розвитку людського і соціального капіталів досягнуть кінцевої мети впровадження - збільшення людського та соціального капіталів промислового підприємства.

3.3 Оцінка ефективності механізму соціально відповідального управління промисловими підприємствами

Механізм соціально відповідального управління промисловим підрприємством має бути орієнтований на реалізацію місії діяльності підприємства, через ефективне використання всіх соціальних факторів: трудових ресурсів, людського та соціального капіталів. Свідченням ефективності функціонування даного механізму можуть бути результати його оцінки. Основною задачею такої оцінки є отримання індикаторів, на

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

основі яких можна було б зробити висновок про розвиток соціальної діяльності підприємства.

В сучасних умовах господарювання в Україні для оцінки соціальної діяльності підприємств може використовуватися оцінка продуктивності праці, розміру та структури оплати праці, соціально-кваліфікаційної структури працівників і лише частково оцінка рівня соціально-культурного забезпечення працівників, якості трудового життя працівників [41,63,124,136,174,176]. Така оцінка соціальної відповідальності підприємства визначає лише використання трудових ресурсів підприємства і не направлена на оцінку використання людського та соціального капіталів. Окрім цього, соціальна діяльність достатньо слабко пов'язана на сучасних українських підприємствах з основною їх діяльністю, що обумовило її другорядність в господарському механізмі підприємства. Систематична оцінка очікуваного та реального впливу зовнішньої соціальної діяльності підприємства не проводиться в Україні взагалі.

Внаслідок ринкових перетворень, виникнення нових форм соціальної відповідальності виникає потреба удосконалення підходів до проведення оцінки соціальної діяльності підприємств. Тож, проведення оцінки ефективності механізму соціально відповідального управління промисловим підприємством буде залежати від наступних аспектів:

- типу кінцевого результату цільової підсистеми: соціальний результат, екологічний результат, створення цінності для акціонерів, створення цінності для стейкхолдерів, економічний результат;
- об'єкту оцінки: конкретної соціально-економічної технології або організаційно-економічного механізму соціального розвитку підприємства в цілому;
- строків реалізації соціально-економічних технологій;
- сфери реалізації соціально-економічних технологій, які представляють собою ті види діяльності підприємства, де необхідно застосувати конкретні соціально-економічні технології для досягнення обраних результатів цільової

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

підсистеми організаційно-економічного механізму соціального розвитку підприємства;

- методів оцінки ефективності.

Узагальнюючи вітчизняний та зарубіжний досвід соціально відповідального управління промисловими підприємствами можна виокремити наступні види методів оцінки соціально відповідального управління підприємством:

1. Витратний метод оцінки.
2. Метод економічної оцінки «задачі – результати»;
3. Метод економічної оцінки «задачі – результати - витрати»;
4. Параметричний метод оцінки;
5. Соціологічні методи - анкети, бесіди, опитування[101,170];
6. Визначення ступеню задоволеності різних стейкхолдерів[114,119];
7. Методи оцінки впливу зовнішньої соціальної діяльності підприємства.

Методи оцінки ефективності соціально відповідального управління промисловим підприємством можуть застосовуватися комплексно, паралельно, окремо, поєднуватися та бути частиною іншого методу оцінки.

За витратним методом визначають розмір витрат на реалізацію конкретної соціально-економічної технології або соціально відповідального управління підприємством в цілому і порівнюють з базовим періодом. Збільшення витрат свідчить про зростання соціальної активності підприємства. Недоліком витратного методу є недостатнє врахування цілей соціально відповідального управління підприємства при формуванні.

Витрати на запровадження конкретної соціально-економічної технології, на нашу думку, можна визначити як суму прямих витрат на функціонування конкретної соціально-економічної технології та трансакційних витрат, пов’язаних з впровадженням та функціонуванням конкретної соціально-економічної технології.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

$$CB_i = CB_{ni} + CB_{mpi}, \quad (3.$$

де CB_i – витрати на впровадження *i*-тої соціально-економічної технології, грн.; CB_{ni} – сума прямих витрат на функціонування *i*-тої соціально-економічної технології, грн.; CB_{mpi} – трансакційні витрати функціонування *i*-тої соціально-економічної технології, грн.

Оскільки, трансакційні витрати – це невиробничі витрати, які пов'язані з координацією взаємодії та взаємовідносин економічних суб'єктів, підтриманням трансакцій[195], то виходячи з основних складових трансакційних витрат можна визначити трансакційні витрати на впровадження та реалізацію соціально-економічних технологій. Такі витрати включатимуть: витрати зібрання інформації та прийняття рішень, щодо доцільності соціально-економічної технології; витрати впровадження соціально-економічних технологій (наприклад, створення на підприємстві корпоративного пенсійного фонду або відкриття пенсійних схем на вже існуючих корпоративних пенсійних фондах); витрати розрахунків виміру та контролю реалізації конкретної соціально-економічної технології. Нижня границя трансакційних витрат обмежується: витратами на функціонування соціально-економічних технологій, прямими витратами на оплату праці робітників, що забезпечують функціонування конкретної технології, та непрямими витратами у зв'язку, наприклад, з корупцією. Верхня границя трансакційних витрат це загальні втрати економіки підприємства від функціонування механізму соціально відповідального управління промисловим підприємством [195].

В цілому трансакційні витрати щодо функціонування механізму соціально відповідального управління промисловим підприємством будуть складатися з: трансакційних витрат на впровадження та реалізацію всіх соціально-економічної технологій; трансакційних витрат пов'язаних з координацією функціонування даного механізму в цілому; - витрат на формування оберненого зв'язку з бенефіціарами (тобто тими, хто виграє від

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

соціальної діяльності підприємства); втрати у зв'язку з неефективним прийняттям рішень стосовно соціального розвитку підприємства; неефективними реакціями на інтереси та потреби стейкхолдерів.

Трансакційні витрати механізму соціально відповідального управління промисловим підприємством на сьогоднішньому етапі розвитку соціальної сфери в Україні будуть достатньо високими. На їх величину буде впливати:

1) недостатній розвиток та формування суб'єктів ринково орієнтованої соціальної сфери, що не дозволяє ефективно в ринкових умовах господарювання підприємству реалізовувати власну соціальну політику,

2) недоліки правового та законодавчого регулювання та формування суб'єктів ринково орієнтованої соціальної сфери, які блокують та знижують ефективність реалізації тих чи інших соціально-економічних технологій;

3) брак інформаційного методологічного забезпечення соціального розвитку підприємства та оцінки ефективності соціально-економічних технологій, в ринкових умовах господарювання в ринкових умовах господарювання.

Зі збільшенням терміну існування на підприємстві побудованого механізму соціально відповідального управління трансакційні витрати, що пов'язані з його функціонуванням, зменшуватимуться. Сам факт побудови ефективного механізму соціально відповідального управління промисловим підприємством буде сприяти зменшенню трансакційних витрат функціонування підприємства в цілому внаслідок зростання внутрішнього та зовнішнього соціального капіталу підприємства, що впливатиме на збільшення ефективності діяльності підприємства. Вищенаведене говорить про те, що вміння підприємств використовувати соціальний потенціал дає можливість отримання додаткової економії на трансакційних витратах, що генеруватиме для підприємства довгострокові конкурентні переваги.

Метод «задачі – результати» показує зв'язок між метою соціальної діяльності підприємства та досягнутими результатами за визначений період часу[170]. Цей метод потребує розвинутої нормативної бази для задач, що

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

мають бути виконані. Методом «задачі – результати» можна оцінити такі соціально-економічні технології як, наприклад, ліквідація зон соціальної напруги на підприємстві, благодійність, просування соціальної ідеї тощо. Недоліками даного методу є те, що таким чином визначений соціальний ефект не відображає витратність досягнення конкретного середовище результату.

Метод «задачі - результати – витрати» потребує ресурсного виміру витрат, задач, результатів, що були досягнуті за певний визначений період часу[101]. Застосовувати даний метод оцінки можна, наприклад, для таких соціально-економічних технологій, як система навчання на підприємстві та доброчинний маркетинг. Недоліками даного методу є приховання якісних характеристик задач та результатів.

Параметричний метод оцінки передбачає зіставлення двох ключових параметрів: минулого стану соціального об’єкту та його теперішнього стану [176]. Різниця між цими двома параметрами представляє собою соціальний результат, що свідчить про ефективність застосування соціально-економічних технологій на підприємстві. Даний тип методу оцінки є характерним для визначення прямого результату впровадження соціально-економічних технологій направлених, наприклад, на дотримання психологічної безпеки підприємств.

Визначення ступеню задоволеності різних груп стейкхолдерів в соціальній діяльності підприємства буде різною. Так, свідченням ефективності впровадження зовнішніх соціально-економічних технологій формування соціального капіталу підприємства є наступні непрямі результати: збільшення привабливості торгової марки; зростання обсягу продаж; зміцнення репутації підприємства, зниження трансакційних витрат підприємства на отримання інвестицій, кредиту; зростання курсу акцій підприємства тощо. Результатами впровадження адаптаційних соціально-економічних технологій є, наприклад, зниження плинності персоналу, що свідчить про збільшення ступеню задоволення персоналу. Соціологічні

методи оцінки доцільно використовувати при оцінці системи соціальних гарантій та оцінки ефективності системи культури підприємства.

Метод оцінки прогнозного та фактичного впливу зовнішньої соціальної діяльності підприємства дозволяє аналізувати позитивні та негативні, головні або другорядні зміни в соціальному середовищі, які є прямими та опосередкованими запланованими наслідками соціальної діяльності конкретного підприємства[62,75,114]. За допомогою даного методу підприємство може оцінити зміни в становищі бенефіціарів, визначити чи є виявлені зміни результатом впровадження підприємством конкретної соціально-економічної технології чи вони сталися з інших причин. Основною метою впровадження оцінки прогнозованого впливу зовнішньої соціальної діяльності підприємств є бажання підприємства формувати стале та збалансоване, біофізичне та соціальне середовище навколо себе.

Метод оцінки прогнозного та фактичного зовнішнього впливу соціальної діяльності підприємства підходить майже для всіх зовнішніх соціально-економічних технологій формування соціального капіталу підприємства: просування соціальної ідеї, доброчинний маркетинг, етичний маркетинг, екологічний маркетинг, корпоративний соціальний маркетинг, соціальна реклама, благодійність, соціальна звітність, соціальний аудит та соціально-відповідальні підходи до ведення бізнесу. Зарубіжні підприємства оцінюють вплив зовнішньої соціальної діяльності підприємства на репутацію підприємства методом експертних оцінок.

В Україні відсутня традиція оцінювати вплив зовнішньої соціальної діяльності підприємства на навколишнє середовище. Основними причинами такого стану речей є: недостатня диференціація соціально-економічних технологій, що направлені на соціальний розвиток (наприклад, благодійність) та технологіями, які направлені на підтримку власного бізнесу (наприклад, доброчинний маркетинг); керівництво підприємств звикло або взагалі не оцінювати соціальну діяльність, або застосовувати до неї методи, що

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

використовуються для оцінки бізнес-проектів, без врахування специфіки функціонування соціальної сфери; оцінка впливу зовнішньої соціальної діяльності підприємств є достатньо новим напрямком системі економічного аналізу, яка не відома тим хто намагається реалізовувати зовнішні соціальні проекти на підприємстві.

Більшість зарубіжних досліджень соціальної активності підприємств, свідчать про те, що застосування соціально-економічних технологій на підприємствах позитивно впливає на зростання економічної та фінансової стійкості підприємств, отримують кращий доступ до інвестицій[28,64,170,205]. Зокрема, за даними маркетингового агентства Cone/Roper, 78 % дорослих споживачів скоріше всього купили б товар у підприємства, продукція якої асоціюється з доброчинністю[78]. Як зазначає С. Івченко, оцінку соціальної вдповідальності закордоном часто визначають, як частину фондових індексів підприємств (індекс корпоративної благодійності, індекс Dow Jones Sustainability, індекс FTSE4Good, індекс Domini Social Investment, нагорода Ron Brown Corporate Citizenship Award) та комплексних систем оцінок діяльності підприємства (система потрійного підсумку, збалансована система показників, призма ефективності, Європейська модель якості)[62,114,119,170]. Однак, враховуючи економічну специфіку діяльності підприємств в Україні, повністю копіювати такі системи оцінки неможливо. Окрім цього, вищенаведені зарубіжні системи орієнтовані більше на комплексну оцінку успішності діяльності підприємства, а соціальна діяльність розглядається лише як додатковий компонент.

На нашу думку, для оцінки соціально відповідального управління підприємством як в цілому, так і окремих технологій, можна використати такий інструмент оцінки як еластичність. Цей інструмент може бути частиною методів оцінки впливу зовнішньої соціальної діяльності підприємства та визначення ступеню задоволення різних стейкхолдерів. Оцінити ефективність соціально відповідального управління підприємством,

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

через її вплив на споживачів та певне їх задоволення, можна визначити через прихильність до торгової марки.

Так, показник еластичності привабливості торгової марки відносно витрат на соціальний розвиток підприємства, ми вважаємо, можна визначити як рівень зміни чисельності споживачів, внаслідок зміни величини соціальних витрат конкретного підприємства:

$$\mathcal{E}_{ч\ св} = \frac{{}_{\Delta}ЧС / ЧС}{{}_{\Delta}СВ / СВ}, \qquad (3.7)$$

де $\mathcal{E}_{ч\ св}$ – еластичність привабливості торгової марки відносно соціальних витрат; ${}_{\Delta}ЧС$ – приріст чисельності споживачів, чол.; ${}_{\Delta}ЧС/ЧС$ – відносна зміна чисельності споживачів , %; ${}_{\Delta}СВ$ – приріст соціальних витрат підприємства (або приріст витрат на реалізацію конкретної соціально-економічної технології), грн.; ${}_{\Delta}СВ/СВ$ – відносна зміна соціальних витрат підприємства (або відносна зміна витрат на реалізацію конкретної соціально-економічної технології),%.

Еластичність попиту відносно соціальних витрат показує рівень зміни обсягу продаж товару внаслідок зміни величини соціальних витрат підприємства (або витрат на реалізацію конкретної соціально-економічної технології):

$$\mathcal{E}_{об\ св} = \frac{{}_{\Delta}ОР / ОР}{{}_{\Delta}СВ / СВ}, \qquad (3.8)$$

де $\mathcal{E}_{об\ \ св}$ – еластичність попиту відносно соціальних витрат; ${}_{\Delta}ОР$ – приріст обсягу реалізації товару, грн.; ${}_{\Delta}ОР/ОР$ – відносна зміни обсягу реалізації товару, %.

Ідея соціально відповідального інвестування потребує задоволення інтересів інвесторів, через зростання соціальної відповідальності підприємства. Доцільним показником ефективності, на нашу думку, є вигода соціально відповідальної поведінки підприємства. Показник темпу приросту вигоди внаслідок зменшення трансакційних витрат підприємств, пов’язаних з

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

отриманням інвестицій, через впровадження принципів соціальної відповідальності визначимо наступним чином:

$$\boldsymbol{П}_{\boldsymbol{тр.інв.}} = \frac{B_{тр1} - B_{тр2}}{B_{тр2}} \times 100\ \% \qquad (3.9)$$

де $\boldsymbol{П}_{\boldsymbol{тр.інв}}$ – показник приросту вигоди внаслідок зменшення трансакційних витрат підприємств, пов'язаних з отриманням інвестицій, через впровадження принципів соціальної відповідальності, %; $B_{тр1}$ – трансакційні витрати підприємств, на отримання інвестицій , до впровадження принципів соціальної відповідальності підприємства (або трансакційні витрати підприємств конкурентів на отримання інвестицій, які не реалізують принципи соціальної відповідальності підприємства), грн.; $B_{тр2}$ – трансакційні витрати підприємств, на отримання інвестицій, після впровадження принципів соціальної відповідальності підприємства, грн.

Вищенаведений показник можна використовувати для визначення вигоди внаслідок лояльності фінансово-кредитних установ, через зростання соціальної відповідальності. Підприємства також можуть отримати вигоду від лояльності фінансово-кредитних установ, через зниження ставки відсотків за користування кредитом внаслідок реалізації принципів соціальної відповідальності.

Оцінити ефективність механізму соціально відповідального управління промисловим підприємством можна визначити за допомогою показника еластичності доходу підприємства від соціальних витрат:

$$\boldsymbol{Е}_{\boldsymbol{д\ св}} = \frac{{}_{\Delta}Д / Д}{{}_{\Delta}СВ / СВ}, \qquad (3.10)$$

де ${}_{\Delta}Д$ –приріст доходу підприємства, грн; ${}_{\Delta}Д/Д$ – відносна зміна доходу підприємства, %.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Оскільки акціонери зацікавлені у збільшенні дивідендів, то доцільно визначити еластичність акціонерного капіталу від соціальних витрат підприємства:

$$\mathcal{E}_{ак\ св} = \frac{{}_{\Delta}АК / АК}{{}_{\Delta}СВ / СВ} \qquad (3.11)$$

де ${}_{\Delta}АК$ –приріст акціонерного капіталу підприємства, грн;

${}_{\Delta}АК/АК$ – відносна зміна акціонерного капіталу підприємства, %.

В ринкових умовах господарювання, в процесі побудови соціально відповідального управління, підприємства значну увагу приділяють соціальним аспектам діяльності постачальників, на всьому ланцюгу поставок[114,165]. Кожне підприємство має задовольняти певні інтереси підприємств постачальників, пов'язаних з дотриманням соціальних стандартів.

Таким чином, підприємство може отримати вигоду внаслідок зменшення втрат, через збільшення ступеню задоволення постачальників на всьому ланцюгу постачання, що розкрито в формулі (3.12).

$$\boldsymbol{П_{пост}} = \frac{B_{пост1} - B_{пост2}}{B_{пост2}} \times 100\%, \qquad (3.12)$$

де $\boldsymbol{П_{пост}}$ - показник приросту вигоди, яку отримує підприємство через збільшення ступеню задоволення постачальників, %; $B_{пост1}$ – втрати підприємства, через незадоволення постачальників, до впровадження принципів соціальної відповідальності підприємством (або втрати підприємства яке не реалізує принципів соціальної відповідальності), грн.; $B_{пост2}$ – втрати підприємства, через незадоволення постачальників, після впровадження принципів соціальної діяльності підприємства, грн.

Окрім вищенаведених показників для оцінки ефективності механізму соціально відповідального управліннянромисловим підприємством можна

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

використовувати наступні показники. Коефіцієнт ефективності витрат на реалізацію соціально-економічних технологій формування інтелектуального капіталу від економії за рахунок впровадження конкретної інновації:

$$\boldsymbol{K_{ін.\ кап}} = \frac{E_{ін}}{CB_{інкап}}, \qquad (3.13)$$

де $E_{ін}$ - економія від впровадження конкретних нових ідей, набутих через соціально-економічні технології формування інтелектуального капіталу; $CB_{інкап}$ – витрати на реалізацію конкретної соціально-економічної технології формування інтелектуального капіталу.

Частка витрат на конкретну соціально-економічну технологію в загальному обсязі соціальних витрат:

$$\boldsymbol{K_{i\ сет}} = \frac{CB_i}{\sum_{i=1}^{n} CB_i}, \qquad (3.14)$$

де $K_{i\ сет}$ - частка витрат на і-ту соціально-економічної технологію в загальному обсязі соціальних витрат; CB_i – витрати на реалізацію і-тої соціально-економічної технології, грн; n – кількість реалізованих соціально-економічних технологій на підприємстві за конкретний проміжок часу.

Частка соціальних витрат в доході:

$$\boldsymbol{Ч_{св}} = \frac{\sum_{i=1}^{n} CB_i}{Д} \times 100\%, \qquad (3.15)$$

де $Д$ – доход підприємства, грн .

Погоджуючись з думкою російського економіста Є. Балацького[6] вважаємо доцільним використання наступних чотирьох показників. Так, частку вилучених коштів з прибутку на реалізацію соціально-економічних технологій виразимо наступною формулою:

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

$$\boldsymbol{Ч_{вкп\ сет}} = \frac{\sum_{i=1}^{n} СВ_i}{П} \times 100\% \ , \qquad (3.16)$$

де *П* – прибуток підприємства, грн.

Частка витрат на реалізацію соціально-економічних технологій в загальних витратах підприємства:

$$\boldsymbol{Ч_{сет\ зв}} = \frac{\sum_{i=1}^{n} СВ_i}{ЗВ} \times 100\%, \qquad (3.17)$$

де *ЗВ* – загальні витрати підприємства, за конкретний період часу, грн.

Співвідношення витрат на реалізацію соціально-економічних технологій до фонду оплати праці:

$$\boldsymbol{Ч_{сет\ фоп}} = \frac{\sum_{i=1}^{n} СВ_i}{ФОП} \times 100\%, \qquad (3.18)$$

де *ФОП* – фонд оплати праці за конкретний період часу, грн.

Кількість витрат на реалізацію соціально-економічних технологій, що приходяться на одного працівника підприємства:

$$\boldsymbol{Ч_{сет\ чп}} = \frac{\sum_{i=1}^{n} СВ_i}{ЧП}, \qquad (3.19)$$

де *ЧП* – чисельність працівників підприємства за період часу, чол.

На прикладі найбільш соціально активних підприємств Сумської області машинобудівної та хімічної галузі проведемо порівняльну оцінку ефективності механізму соціально відповідального управління промисловим підприємством за деякими з вищенаведених показників.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Таблиця 3.

Порівняльна оцінка ефективності механізму соціально відповідалльного управління підприємствами

Назва підприємства	Соціальні витрати у розрахунку на одного працівника тис.грн	Співвідношення соціальних витрат та загальних витрат, %	Співвідношення соціальних витрат та ФОП, %	Співвідношення соціальних витрат та фінансового результату, %	Середньорічна заробітна плата одного працівника, тис.грн	Соціальний портфель одного працівника. тис.грн
Підприємства машинобудування						
ВАТ «Червоний металіст»	1,55	5,27	51,71	58,04	3,00	4,55
ВАТ «Мотордеталь – Правекс»	0,21	0,29	2,32	-11,48	9,06	9,27
Шосткінський казенний завод «Зірка»	0,55	2,94	18,40	-4,36	3,01	3,56
ВАТ «Лебединський завод поршневих кілець»	0,19	0,51	5,05	73,89	3,71	3,90
Свеський механічний завод	2,11	13,24	80,78	-37,45	2,61	4,72
ВАТ «Нафтопроммаш»	0,90	4,61	30,16	33403,23	2,99	3,89
Верстатомехмаш	0,59	3,48	12,14	-23,68	4,86	5,45
Шосткінський казенний завод «Імпульс»	1,25	7,92	37,19	4871,08	3,35	4,59
ВАТ «Насосенергомаш »	0,33	0,77	5,10	-30,57	6,42	6,75
ВАТ «СМНВО ім. Фрунзе»	0,39	0,38	4,99	-8,13	7,90	8,29
ВАТ «Конотопський арматурний завод»	1,45	7,70	43,58	72,54	3,33	4,78
У середньому	**0,87**	**4,28**	**26,49**	**3487,56**	**4,57**	**5,43**
Підприємства хімічної промисловості						
ВАТ «Сумихімпром»	0,61	3,71	9,64	177,48	6,36	6,97
Державна Сумська біологічна фабрика	0,63	3,39	13,21	99,85	4,77	5,40
ВАТ «Свема»	0,09	0,44	5,82	-0,53	1,47	1,56
У середньому	**0,44**	**2,51**	**9,56**	**92,27**	**4,20**	**4,64**

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Розраховані показники дозволяють збалансувати порівняльну оцінку соціального розвитку підприємств різних за розміром, фінансово-економічним станом тощо. Так, співвідношення соціальних витрат та фінансового результату, частка соціальних витрат в загальних витратах підприємства дозволяють більш наочно провести вертикальну, структурну оцінку діяльності промислових підприємств та кількісно порівняти, у відсотках, соціальну орієнтацію підприємств, з врахуванням фінансово-економічного стану підприємств.

Соціальні витрати, в розрахунку на одного працівника, дозволяють оцінити соціальний ефект у вартісному виразі соціальної діяльності підприємства для окремого працівника. Це свідчить про те, що працівники вказаних підприємств більш соціально забезпечені, порівняно з іншими. Про високу соціальну спрямованість та ефективність соціально відповідального управління Шосткінським казенним заводом «Імпульс» свідчить найвища частка соціальних витрат у загальній їх сукупності 7,92 % серед досліджуваних підприємств.

Співвідношення соціальних витрат та фонду оплати праці дозволяють оцінити переважну направленість, за якою керівництво вважає більш доцільно стимулювати працівників підприємства. Зокрема, збільшувати заробітну плату, або приділяти більше уваги розвитку людського капіталу окремого працівника. Показник співвідношення соціальних витрат та фонду оплати праці підприємств машинобудівної галузі становить - 26,49%, а хімічної - 9,56%, що підтверджує бажання цих підприємств більше уваги приділяти розвитку людського капіталу. Поєднавши середньорічну заробітну плату та соціальні витрати підприємства, в розрахунку на одного працівника, можемо визначити, так званий, соціальний портфель, що отримують працівники того, чи іншого підприємства. Соціальний портфель на підприємствах машинобудування та хімічної промисловості більший, ніж у будівництві, сільському господарстві, але менший, ніж транспортній галузі. Однак, серед усієї сукупності досліджуваних соціально активних

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

підприємств частка підприємств транспорту є незначною. Тож, можна сказати, що за результатами проведеного аналізу ефективність соціального розвиту підприємств машинобудівної та хімічної галузі є недостатньо високою, проте значно кращою, ніж на підприємствах сільського господарства, транспорту та будівництва.

Ефективним може бути визнане лише таке функціонування механізму соціально відповідального управління підприємством, яке забезпечує конкурентоспроможність продукції підприємства, конкурентоспроможність кадрів підприємства і конкурентоспроможність самого підприємства та сприяє формуванню зовнішнього та внутрішнього соціального капіталу підприємства. На нашу думку, доцільним буде впровадження показника соціального тягаря ціни товару:

$$\boldsymbol{СТТ} = \frac{СВц}{ОЦт} \times 100\%, \qquad (3.20)$$

де *СТТ* – соціальний тягар ціни товару, %; *СВц* – питомий розмір витрат на реалізацію соціально-економічних технологій в оптовій ціні товару, грн.; *ОЦт* – оптова ціна товару підприємства.

Як було зазначено в підрозділі 2.2 та 2.3, підприємства, які реалізують активну соціальну діяльність обов'язково повинні та зацікавлені отримувати пільги з боку держави, наприклад, у вигляді зниження податку на прибуток та зниження ставки відрахувань до державних соціальних фондів, або в якості дозволу перенесення частини соціальних витрат на загальні витрати. Такі пільги вже існують в Україні з 2004 року при внесенні коштів до та формуванні корпоративних пенсійних недержавних фондів. Підхід розрахунку економії за рахунок внесків до корпоративних пенсійних фондів наведений в роботах А. В. Федоренко[29,94].

Враховуючи все вищенаведене, ми пропонуємо розраховувати наступні формули економії за рахунок впровадження соціально-економічних

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

технологій на підприємстві. Отже, економія за рахунок зниження ставки податку (E_1):

$$E_1 = П \times Ч_{вкп\ сет} \times С_{пп} \times (1 - К_п), \qquad (3.21)$$

де $Ч_{вкп\ сет}$ – частка витрат на соціально-економічні технології від прибутку,%; $С_{пп}$ – ставка податку на прибуток, %; $К_п$ – коефіцієнт податкової пільги на прибуток для соціально відповідальних підприємств,%.

Економія за рахунок перенесення соціальних витрат на валові витрати, що автоматично знижує прибуток до оподаткування(E_2) та зниження витрат на сплату внесків до соціальних державних фондів:

$$E_2 = ФОП \times (Ч_{сет\ фоп} \times С_{пп} + С_{зсв} \times (1 - К_{пс})), \qquad (3.22)$$

де $Ч_{сет\ фоп}$ – співвідношення витрат на реалізацію соціально-економічних технологій до фонду оплати праці; $С_{зсв}$ – комплексна ставка загальнообов'язкових внесків до державних фондів,%; $К_{пс}$ - коефіцієнт пільги на загальнообов'язкові соціальні внески для соціально відповідальних підприємств, %.

Загальна економія за рахунок вищенаведених пільгових режимів оподаткування:

$$E_{заг} = E_1 + E_2, \qquad (3.23)$$

Отримана економія економічно мотивуватиме підприємства збільшувати соціальну активність підприємств. Різні підприємства можуть використовувати різні, зручні для розрахунків, показники для оцінки ефективності механізму соціально відповідального управління підприємством. Розроблені нами принципи оцінки ефективності механізму соціально відповідального управління підприємством передбачають порівняльний аналіз отриманих показників з показниками підприємств

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

конкурентів, з підприємствами лідерами в галузі, у порівнянні з показниками минулих років, тощо.

Окремі, з вищенаведеного переліку показників, можуть бути використані при порівняльному аналізі ефективності соціально відповідального управління промисловими підприємствами в середньому в галузі. Подальше впровадження таких оцінок приведе до можливості визначення нормативних показників для конкретних галузей, розміру соціально відповідальних підприємств.

Висновки до розділу 3

1. Сучасні тенденції розвитку ринкової економіки вимагають від підприємств побудови нових механізмів управління відносинами зі всіма зацікавленими сторонами. В даному контексті, на промисловому підприємстві має бути створений особливий механізм соціально відповідального управління промисловим підприємством, в контексті функціонування господарського механізму підприємства. Функціонування механізму соціально відповідального управління промисловим підприємством здійснюється через процес соціально-економічної діяльності підприємства, яка формується соціально-економічними технологіями функціональної, адаптаційної та забезпечуючої підсистем.

2. Актуальністю впровадження адаптаційної підсистеми є формування гнучкості механізму соціально відповідального управління у відповідності до вимог навколишнього соціального середовища промислового підприємства. Складовими елементами адаптаційної підсистеми механізму соціально відпоідального управління підприємством є: соціальна безпека підприємства, соціальний моніторинг, соціальна діагностика, соціальне нормування, культура підприємства.

3. Зовнішнє соціальне середовище підприємства може характеризуватися політичною та економічною нестабільністю, економічна

система України перебуває в стані постійних реформ. Для реакції на них у захисту персоналу на промисловому підприємстві доцільно створити соціально-економічні технології інституційної адаптації персоналу підприємства.

4. Необхідність донесення сутності соціальної відповідальності підприємства до всіх стейкхолдерів обґрунтовує необхідність включення до механізму соціально відповідального управління підсистему верифікації, яка включатиме соціальну звітність та соціальний аудит. Соціальний аудит це – систематичний формалізований аналіз соціальної відповідальності підприємств та перевірка її відповідності законодавчим вимогам та обраним соціальним стандартам, виявлення рівня негативного відхилення від встановлених норм, можливість виникнення ризикованих ситуацій в соціальному середовищі підприємства та потенціал впливу даних ситуацій на економічну та соціальну стабільність підприємства. Соціальний аудит, як зовнішній, так і внутрішній, повинен мати, такі складові: кадровий аудит, екологічний аудит та етичну експертизу.

5. Оптимізація розвитку соціальних процесів на промисловому підприємстві також потребує використання технологічного підходу до побудови соціально відповідального управління, оскільки масштаб залучених ресурсів настільки є різним, що необґрунтованість їх використання може привести до невиправданого витрачання енергії та ресурсів. Цілеспрямоване формування соціального капіталу потребуватиме додаткових інвестицій, розробки нових стратегій розвитку підприємства та соціально-економічних технологій як основи стратегії промислового підприємства.

6. Зовнішній напрямок цілеспрямованого формування соціального капіталу промислового підприємства повинен складатися з таких соціально-економічних технологій, які мають формувати більший радіус довіри підприємства та ступінь соціальних взаємозв'язків з більшою кількістю стейкхолдерів. Такими технологіями є соціально-економічні технології маркетингового спрямування, при умові, що кінцеві бенефіціари знаходяться

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

за фізичними межами підприємства: просування соціальної ідеї, доброчинний маркетинг, етичний маркетинг, екологічний маркетинг, корпоративний соціальний маркетинг, та соціальна реклама. Окрім цього соціально-економічними технологіями використання промисловим підприємством яких приведе до формування та збільшення соціального капіталу з зовнішніми стейкхолдерами є благодійність, соціальна звітність, соціальний аудит, системи відслідковування та соціально відповідальні підходи до ведення бізнесу.

7. Соціальний капітал в середині промислового підприємства, на нашу думку, можуть формувати адаптаційні соціально-економічні технології та соціально-економічні технології формування та розвитку людського капіталу. Соціально-економічні технології підприємства які формуватимуть та розвиватимуть людський капітал можна поділити на систему соціальних гарантій, систему преміювання, систему пільг та компенсацій, систему навчання та розвитку. Такі соціально-економічні технології здійснюватимуть прямий вплив на розмір та якість людського капіталу підприємства, однак сам факт їх застосування сприятиме зростанню довіри між внутрішніми стейкхолдерами підприємства, забезпечуватиме міцність, сталість соціальних мереж підприємства та, як наслідок, збільшуватиме соціальний капітал, що сприятиме внутрішній активізації бізнес процесів на підприємстві.

8. Для здійснення взаємодії суб'єктів ринково орієнтованої соціальної сфери держави необхідно створити обслуговуючі некомерційні організації, котрі будуть координувати, полегшувати функціонування як цільових некомерційних організацій, так і всієї ринково орієнтованої соціальної сфери.

9. Свідченням ефективності механізму соціально відповідального управління промисловим підприємством можуть бути результати його оцінки. Система методів такої оцінки, на відміну від існуючих, має включати оцінку впливу зовнішньої соціальної відповідальності промислового підприємства та визначення ступеню задоволення різних стейкхолдерів, на

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

основі показників еластичності попиту відносно розміру соціальних витрат підприємства та інших показників.

Ефективним може бути визнане лише таке функціонування механізму соціально відповідального управління промисловим підприємством, яке забезпечує конкурентоздатність продукції підприємства, конкурентоздатність самого підприємства та сприяє формуванню зовнішнього та внутрішнього соціального капіталу підприємства. В даному контексті, доцільно визначати соціальний тягар ціни товару. Отже, удосконалення методики оцінки ефективності механізму соціально відповідального управління промисловим підприємством дасть можливість виявити переваги соціальної відповідальності та стане стимулом до зростання соціальної активності промислових підприємств.

Результати досліджень, представлені у даному розділі, опубліковано у працях [153,156,157,158,159,160,162,163,164,165,167].

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснене теоретичне узагальнення та запропоноване нове вирішення наукової задачі, що полягає в удосконаленні основних складових організаційно-економічних основ соціально відповідального управління підприємств, які базуються на поглибленні технологічного підходу до регулювання соціально-економічних процесів, сутності соціальної відповідальності та соціального капіталу, а також визначають взаємозалежність економічних та соціальних параметрів розвитку підприємства у контексті практичної реалізації моделі сталого розвитку.

Результати дослідження дозволяють зробити наступні висновки.

1. В умовах подальшого становлення ринкової економіки в Україні особливого значення набуває створення ринково орієнтованої соціальної сфери, що потребує перерозподілу соціальних функцій її суб'єктів: держави, соціально відповідальних підприємств та некомерційних організацій. Для цього, з боку держави, повинні бути створені умови для ефективного функціонування некомерційних організацій, як обслуговуючих, так і цільових та програми стимулювання соціальної активності підприємств.

2. Аналіз існуючих теоретико-методологічних основ функціонування соціальної сфери підприємств дозволив визначити принципи побудови механізму соціально відповідального управління промисловими підприємствами, які необхідно формувати на базі соціально-економічних технологій з урахуванням обраної моделі, рівня та форм соціальної відповідального управління.

3. Соціальна орієнтація ринкового господарювання вимагає включення до соціальних факторів функціонування підприємств окрім персоналу та людського капіталу, - соціального капіталу підприємства. Визначено фактори впливу на форми соціальної відповідальності підприємства і виокремлено рівні соціально відповідального управління ними. Розроблено класифікацію напрямків цілеспрямованого формування

соціального капіталу та уточнено класифікацію соціально-економічних технологій формування та розвитку людського капіталу підприємства, які поглиблюють зміст соціально відповідального управління та напрямки його удосконалення.

4. На підставі порівняльного аналізу соціальної активності промислових підприємств (на прикладі підприємств машинобудівної та хімічної галузі Сумської області) виявлено, що фактичні напрямки їх соціальної активності значно відрізняються від наявних соціальних потреб персоналу досліджуваних підприємств, існує суттєва галузева та регіональна диференціація їх соціальної активності. Рівень загального якісного індексу соціальної активності для підприємств машинобудівної галузі складає 45,5%, для підприємств хімічної галузі - 33,4%.

5. За допомогою кореляційно-регресійного та кластерного аналізу визначено вплив різних факторів на розмір соціальних витрат підприємств. З'ясовано, що на відміну від підприємств економічно розвинених країн, на українських підприємствах машинобудівної та хімічної галузей зі збільшенням прибутку зменшується соціальна активність та соціальні витрати підприємств (коефіцієнт кореляції - 0,68). Встановлено, що на розмір соціальних витрат найбільше впливає приналежність до галузі, колективні форми власності та розмір підприємства.

6. Комплексний механізм соціально відповідального управління промисловими підприємствами має включати в себе функціональну підсистему, цільову, адаптаційну, забезпечуючу і підсистему верифікації. Ринкові умови господарювання промислових підприємств вимагають приділення уваги зв'язкам з зовнішнім соціальним середовищем через адаптаційну підсистему механізму соціально відповідального управління. Нестабільність соціально-економічної ситуації в Україні потребує впровадження соціально-економічних технологій адаптації персоналу в умовах інституційних реформ на підприємствах.

7. Необхідно формувати підсистему верифікації, що базується на

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

соціальній звітності та соціальному аудиті промислового підприємства для забезпечення обґрунтованості, доцільності та ефективності реалізовуваних соціально-економічних технологій у відповідності до виявлених у процесі аналізу очікувань внутрішніх та зовнішніх стейкхолдерів промислового підприємства.

8. Дослідженням доведено, що для оцінки ефективності функціонування механізму соціально відповідального управління промисловими підприємствами необхідні нові теоретико-методичні підходи, які мають включати в себе не лише оцінку внутрішнього соціального розвитку підприємства, а й оцінку зовнішнього впливу соціальної діяльності підприємства у відповідності до ступеня задоволення різних груп стейкхолдерів.

Сформульовані наукові положення, висновки та рекомендації доцільно використовувати, зокрема, Міністерством промислової політики України, органами регіональної та місцевої виконавчої влади при розробці соціально-економічної політики держави та регіону; інструментів формування ринково-орієнтованої соціальної відповідальності промислових підприємств, стимулювання соціальної активності та удосконалення соціального розвитку промислових підприємств.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексеева М.М. Планирование деятельности фирмы: Учебно-методическое пособие. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 248с.
2. Алексеевский В.С. Социокультурная концепция общей теории менеджмента //Менеджмент в России и за рубежом.–2004. - №2.–с.21-35.
3. Андреев А.А. Мотивация по сумме свободных денежных потоков // Менеджмент в России и за рубежом. – 2005. - №1. – С. 121 – 123.
4. Ансофф И. Стратегическое управление. – М.: Экономика, 1989. – 519 с.
5. Апресян Р.Г. Некоммерческие организации, фандрайзинг [електронний ресурс]. – Режим доступу: http://rbclub.ru/index.php?page=Foundraising.
6. Балацкий Е. Социальные инвестиции компаний: закономерности и парадоксы // Экономист. – 2005. - №1. – С.65 – 80.
7. Бандур С.І. Забезпечення зайнятості населення в контексті сучасної інноваційної політики держави // Продуктивні сили. –2006. - № 1(001). – С. 62 – 71 [електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rvps.kiev.ua/PUBLIK/Productive%20Forces.pdf
8. Безматерних В.Г. Механізм активізації трудової діяльності в умовах ринкової економіки: Дис. … канд. ек. наук: 08.01.01. – К., 2000. – 140 с.
9. Белбелян С. Стандарт SA 8000. Сертификация на соответствие этическим нормам // Сертификация. 1998. - № 3. – С.29-30.
10. Белкин В., Белкина Н. Работник и работодатель: логика взаимного притяжения // Человек и труд. – 2003. - №5. – С.84 – 86.
11. Белковский А.Н. Конкурентная стратегия современных компаний // Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. - №4. – С. 5 - 11.
12. Белковский А.Н., Хачатуров А.Е. Эволюция человечества и социальное управление // Менеджмент в России и за рубежом. – 2003. - №6. – С.136-141.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

13. Благов Ю.Е. Концепция корпоративной социальной ответственности: стратегическое управление //Российский журнал менеджмента. – 2004. - №3. – С.17 – 34.
14. Богиня Д.А., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навчальний посібник. – К.: Знання-Прес, 2000. – 313с.
15. Боровиков В.П. ,Ивченко Г.И. Прогнозирование в системе Statistica в бреде Windows. – М.: Изд-во «Финансы и статистика», 2000. – 202с.
16. Брэдгард Т. Социальная ответственность бизнеса между государственной политикой и политикой предприятий. // Социальная политика: экспертиза, рекомендации, обзоры. – 2005.- №2. – С. 50 – 70 [електронний ресурс]. – Режим доступу: http://spero.socpol.ru
17 . Бурдье П. Формы капитала // Экономическая социология. - 2002. - № 5. – С. 60-75 [електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ecsoc.msses.ru
18. Бутеня В.Е. Стимулы экономического развития. – Мн.: ООО «Мисанта», 1999. – 160с.
19. Валентей С.Л., Нестеров Н. Россия в меняющемся мире: внешние и внутренние вызовы // Вопросы экономики. – 2002. - №3. – С.51 – 64.
20. Веклич О.О. Економічний механізм екологічного регулювання в Україні. – К.: [Український інститут досліджень навколишнього середовища і ресурсів], 2003. – 88 с.
21. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – М.: Юрист, 1998. – 496 с.
22. Взаимодействие с заинтересованными сторонами:передовой опит, назначение методы. AA1000SES: стандарты взаимодействия со стейкхолдерами(2005) [електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.urbaneconomics.ru
23. Виханский О.С. Стратегическое управление: Учебник – М., Гардарика, 1998. – 296 с.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

24. Вінер М. Запровадження системи обов'язкового накопичення // Перспективні дослідження. – 2000. - № 10. – С. 33-40.
25. Вітвицький В. Реформування трудових відносин у сільському господарстві //Україна: аспекти праці. – 2001. - №4. – С.22 – 25.
26. Гаптух А. Влияние человеческого фактора на прибыльность нефтедобывающих предприятий России // Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. - №1. – С. 114 - 118.
27. Гинеева С.Б. Формирование системы социально-трудового аудита в организации: Автореф. дис… канд. ек. наук: 08.00.05. – Ек., 2005 – 28 с.
28. Глобальная инициатива по отчетности (GRI). Руководство по отчетности в области устойчивого развития [електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.globalreporting.org/guidelines/translations.asp.
29. Горюнов И. Негосударственные пенсионные фонды: социальный институт и субъект рынка //Человек и труд. – 2005. - №8. – С.23 – 28.
30. Горяева Е. Социальный маркетинг или как продвигать общественную организацию: Практ. Пособ. – Н.: МОФ СЦПОИ, 1998. – 89 с.
31. Градосельская Г.В. Социальные сети // Экономическая социология. - 2001. - № 1. – С. 142-151 [електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ecsoc.msses.ru
32. Гринберг Р., Рубинштейн А. Социальная экономика: введение в новую аксиоматику // Российский экономический журнал. – 1997. - №1. – с.77 – 89.
33. Грішнова О. Економічна природа та значення категорії людський капітал// Україна: аспекти праці. – 2003. - №7 – С.33 – 37.
34. Грішнова О.А. Якість робочої сили – запорука конкурентоспроможності підприємства// Механізм регулювання економіки, економіка природокористування, економіка підприємства та організації виробництва. – 2001. - № 1. – С. 144-150.
35. Губанов С. Система организации и поощрения (опыт методической разработки) // Экономист. – 1996. - №3. – С.34 – 47.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

36.Гутгарц Р.Д. Использование новых информационных технологий управлении кадрами // Менеджмент в России и за рубежом. – 2003. - №1. – С. 96 - 105.

37.Гуць М. Оцінка стану ринку праці в умовах реформування економіки України // Україна: аспекти праці. – 2005. - № 2. С. 13 – 17.

38.Державна програма розвитку промисловості на 2003 — 2011 роки [електронний ресурс]. – Режим доступу: http://industry.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=36412&cat_id=36198

39.Данилишин Б. М., Куценко В. І. Культурно-освітня сфера як соціальна база підтримки ринкової трансформації в Україні (питання теорії та практики).- К.:РВПС, 1999. -122 с.

40.Демкив О. Социальный капитал: теоретические основания исследования и операциональные параметры // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2004. № 4. – С. 99-111.

41.Джабраилова З.Г., Мамедова М.Г. Нечеткий логический подход к задаче оценки кадрового потенциала // Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. - №5. – С. 111 - 117.

42.Джаин И.О. Оценка трудового потенциала: Монография. – Сумы ИТД «Университетская книга», 2002, - 250 с.

43.Дзарасов Р.С. Собственность и управление в российском крупном бизнесе (мнение эксперта) // Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. - №5. – С. 138 - 141.

44.Дієсперов В. Аграрна складова реформи оплати праці.// Україна: аспекти праці. – 2002. - № 2. – С. 26 – 29.

45.Доклад о социальных инвестициях в России за 2004 год / Под общей ред. С.Е. Литовченко. – М.: Ассоциация Менеджеров, 2004. – 80 с.

46.Дробишева В.В., Герасимов Б.И. Интегральная оценка качества жизни населения региона: Монография. – Т.: ТГТУ, 2004. – 108 с.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

47. Дубинина М.В. Корпоративная этика как инструмент социального менеджмента // Менеджмент в России и за рубежом. – 2002. - №4. – С. 84 - 95.

48. Дубова І.П. Формування ефективної кадрової політики – кадрового аудиту організації // Проблеми науки. – 2003. - №2. – с.47 – 51.

49. Дятлов А.Н., Плотников М.В. Этика бизнеса [електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/203213.html.

50. Евдокимов Ф.И., Губская М.В. Социальная ответственность предприятия как фактор экономического развития // Научные труды ДонГУ. – Донецк, 2004. - С.5-10.

51. Єременко. В.Г. Основи соціальної економіки. Популярний курс. – К.: МАУП, 1997. – 168 с.

52. Економіка підприємства: Підручник / За заг. ред. д.е.н., проф. Л.Г.Мельника. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2004. – 648 с.

53. Жуков В.И. что такое ИРЧП? К вопросу о «человеческом потенциале» // Социологические исследования. – 1996. - №4. – с.101 – 110.

54. Заботина Р. Внутрихозяйственная социальная инфраструктура предприятия // Экономика Украины. – 1994. - №3. – С.90 – 93.

55. Загальнообов`язкове державне соціальне стархування та пенсійне забезпечення: у цифрах і фактах. – К.: Міністерство праці та соціальної політики України, Пенсійний фонд України, 2002. – 45 с.

56. Закон України «Про Державний бюджет України на 2005 рік» // Відомості Верховної Ради. – 2005. - № 7-8. - с.162

57. Заяць Т.А. Економічне регулювання сфери відтворення робочої сили. – К., Ленвіт, 1997. – 152 с.

58. Заяць Т.А. Соціально-демографічний і трудовий потенціал України: особливості формування, проблеми та перспективи // Продуктивні сили. – 2006. - № 1(001). – С. 51- 61 [електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rvps.kiev.ua/PUBLIK/Productive%20Forces.pdf

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

59. Заславская Т.И. Социальные механизмы трансформации российского общества // Социологический журнал. – 1995. - № 3. – С. 5-21.
60. Згонник А.В. Институциональная составляющая воспроизводства человеческого капитала // Научные труды ДонГУ. Серия: экономическая. Выпуск 100-3. Донецк, 2006. С. 118-124.
61. Иванова И.Ю., Либоракина М.И., Толмасова А.К. Проблема налогового режима для благотворительных негосударственных некоммерческих организаций, перспективы его изменения.: Аналитический доклад. – М.– 2004. – 401 с.
62. Ивченко С. Экономический эффект корпоративной социальной политики// Бизнес и общество. - 2003. - № 15. – С. 24-30.
63. Калина А.В. Организация оплаты труда в условиях рынка (аспект эффективности): Учеб. пособ. – К: МАУП, 203. – 312 с.
64. Каптерев А. Смысл и выгоды социальной ответственности [електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.prompolit.ru/thecroaker
65. Карлін М. Теоретичні аспекти стимулювання праці в умовах фінансової нестабільності //Фінанси України. – 2000. - №2. – с.3 – 10.
66. Кислый В.Н., Лапин Е.В., Трофименко Н.А. Экологизация управления предприятием: Монография. – Сумы: ВТД «Университетская книга», 2002. – 232 с.
67. Кірян Т, Шаповал М. Концептуальні питання соціальної реформи // Україна: аспекти праці. – 2000. - №6. – С.20 – 23.
68. Козлова А.А. Управление в японских корпорациях в условиях глобализации экономики // Менеджмент в России и за рубежом. – 2002. - №2. – С. 122 – 128.
69. Козлов В.В., Козлова А.А. Корпоративна культура: «костюм» успешного бизнеса // Управление персоналом. – 2000. - № 1 – С. 35-38.
70. Колбин Г.А., Фросина И.В. Социальные процессы на промышленном предприятии: экономическая социология // Социологические исследования. – 1996. - №10. – с.48 – 50.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

71. Колот А. Проблеми розбудови національної моделі соціально-трудових відносин //Україна: аспекти праці. – 2002. - №5. – С.23 – 28.
72. Комарова Е.И. Социальная работа: теория и практика: Учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2001. – 427с.
73. Коновалова Л. Международные аспекты социальной ответственности бизнеса // Бизнес и общество. – 2003. - № 16. – С. 37-43.
74. Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала: Учеб. пособ. – Новосибирск: СибУПК, 2000. - 112 с.
75. Корнрелиус Н. HR менеджмент: Поиск, подбор, тренинг, адаптация, мотивация, дисциплина, этика / Пер. с англ. – Дн.: Баланс Бизнес Букс, 2005. – 520с.
76. Коробейников М.А. Механизм экономической ответственности. – М.: Мысль, 1989. – 271с.
77. Корпоративна культура / Під ред. П.Л. Хаєта: Навч. Посібник. – К.: Центр навчальної літератури. – 2003. – 403 с.
78. Корпоративная социальная ответственность: общественные ожидания. Потребители, менеджеры, лидеры общественного мнения и эксперты оценивают социальную роль бизнеса в России. / Под ред. С.Е. Литовченко, М.И. Корсакова – М.: Ассоциация менеджеров, 2003. – 100с.
79. Корпорация, социальная ответственность и местные власти. Модели эффективного сотрудничества. Сборник материалов по результатам исследования аспектов взаимоотношений корпорации и местных властей: Сб. науч. тр. – М., 2003. – 205 с.
80. Котлер Ф., Лі Н. Корпоративна соціальна відповідальність компанії та суспільства / Пер. з англ. – К.: Стандарт, 2005. – 302 с.
81. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. – 2001. - № 3. – С. 121-139.
82. Кочиева Т.Б. Новиков Д.А. Базовые системы стимулирования. – М. – 2000. – 108 с.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

83. Крисилов А.Д. Определение, структура и функции социальн... экономического механизма регионального развития // Экономические инновации. Выпуск 7. – Одесса, 2000. – С. 200 -216.

84. Кургин Е.А. Граница ценности и стратегический выбор компании // Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. - №1. – с. 3 - 15.

85. Куценко В.І. Розвиток соціального комплексу України в контексті ринкових трансформацій // Продуктивні сили. –2006. - № 1(001). – С. 72 – 88 [електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rvps.kiev.ua/PUBLIK/Productive%20Forces.pdf

86. Лагутін В.Д. Людина і економіка: Соціоекономіка: Навч. посіб.. – К.: Просвіта, 1996 – 336 с.

87. Лапин Е.В. Оценка экономического потенциала предприятия: Монография. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2004. – 360с.

88. Лапин Е.В. Экономический потенциал предприятия: Монография. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2002. – 310с.

89. Ларичева Е.А. Сравнительный анализ корпоративной инновационной культуры и культуры производства // Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. - №5. – С. 25 - 32.

90. Лексин В., Шевцов А. Незаметная реформа: передача социальных объектов предприятий в муниципальную собственность // Российский экономический журнал. – 1998. - №1. – с.34 - 43.

91. Либоракина М.И. Проблемы и перспективы местного самоуправления: независимая экспертиза реформы. – М., 2003. – 223 с.

92. Лібанова Е. Соціальна стратифікація українського суспільства і передумови становлення середнього класу // Нова політика. – 2002. - № 1. – С.8-9.

93. Лібанова Є. Подолання бідності: погляд науковця // Україна: аспекти праці. – 2003. - № 7. – С. 33-37.

94. Ліндеман Д. Еволюція пенсійних систем. - К.: «Відродження», 2001. - 52с.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

95.Литовченко С., Ивченко С. Мы процветаем делая добро: социальный отчет, аудит, рейтинг [електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.urbaneconomics.ru

96.Лопата П.П., Шепель В.М. Социальное управление и эффективность производства. – М.: Экономика, 1983. – 183с.

97.Макашева З.М., Калиникова И.О. Социальый менеджмент. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 207с.

98. Мартякова Е. В. Экономический механизм реформирования социальных процессов: страхование, маркетинг, риск-менеджмент / НАН Украины; Институт экономики промышленности. - Донецк, 2003. - 589с.

99.Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 1998. – 800 с.

100. Материальное стимулирование в хозяйственном механизме социалистического общества. Межвузовский сборник. – Ленинград,1986. – 152с.

101. Менеджмент социальной работы / Под ред. Комарова Е.И., Войтенко А.И. – М.: ВЛАДОС, 2001. – 288 с.

102. Минцберг Г. Структура в кулаке. – СПб: Питер, 2002. – 512 с.

103. Миншурова И.В., Кутелев П.В. Управление мотивацией персонала: Учебно-практическое пособие. – М.: ИКЦ «МарТ»,2004. – 240с.

104. Михайлова Л.І. Економічні основи формування людського капіталу в АПК. – Суми: Видавництво «Довкілля», 2003. – 326 с.

105. Михайлова Л.І. Людський капітал сільського господарства України в транзитній економіці // Економіка АПК. – 2001. - № 12. – С. 89-93.

106. Міжнародні та національні стандарти корпоративного управління: Зб. – К.: Міжнародна фінансова корпорація, 2002. – 236 с.

107. Мішенін Є.В. Степанова О.В. Управління соціальними витратами на підприємстві: суспільні орієнтири та механізми реалізації. // Вісник Українського державного університету водного господарства та природокористування. – Рівне, 2004.- вип. 2(26), ч. 2. - С. 543-548.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

108. Мішенін Є.В. Степанова О.В. Соціальні передумови інвестиційного розвитку підприємства. // Економіка: проблеми теорії та практики: Зб. наук. пр. – вип. 189: В 5 т. Т. 4. Дніпропетровськ: ДНУ, 2004.- С.1139-1144.
109. Морозов М.А. Повышение эффективности управления персоналом (на примере предприятий туриндустрии) // Менеджмент в России и за рубежом. – 2003. - №2. – С. 96 - 104.
110. Мортіков В. Теорія клубів та її застосування // Економіка України. – 2005№3. – С.56 – 62.
111. Москаленко В.П., Шипунова О.В. Розвиток фінансово-економічного механізму на підприємстві / Курс лекцій. – Суми: ВВП «Мрія» ЛТД, УАБС, 2003. – 106 с.
112. Мухетдинова Н. Социальные расходы: социальные проблемы // Экономист. – 1996. - №4. – С.62 – 70.
113. Нестеров Л., Аширов Г. Национальное богатство и человеческий капитал// Вопросы экономики. – 2003. - №2. – С.103 – 110.
114. Нили Э., Адамс К., Кеннерли М. Призма эффективности / Пер. с англ. – Дн.: Баланс-клуб, 2003. – 400 с.
115. Новіков В. Імперативи розвитку ефективного соціального партнерства // Економіка України. – 2005. - №1. – С.80 – 85.
116. Новіков В. Подолання бідності – нагальна проблема соціальної політики// Україна: аспекти праці. – 2001. - № 1. – С. 23-26.
117. Озерникова Т. Повышение мотивационной функции системы вознаграждения // Человек и труд. – 2003. - №9. – с.40 - 44.
118. Олефір О. Фінансування системи соціальних гарантій // Україна:аспекти праці. – 2003. - №4 – С.41 – 47.
119. Ольве Н.І., Рой Ж., Веттер М. Оценка эффективности деятельности компаний. Практическое руководство по использованию сбалансированной системы показателей / Пер. с англ. – М.: Вильямс, 2004. – 304 с.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

120. Опря А.Т. Статистика. – К.: Урожай, 1996. – 448 с.
121. Осадник В. Значение интеграции рыночного и ресурсного подходов для стратегического управления предприятием // Проблемы теории и практики управления. – 2001. - № 4. – С. 80-86.
122. Основы социального современного управления: теория и методология / Под ред. Иванова В.Н. – М.: ОАО НПО «Экономика», 2000. – 271 с.
123. Осовий Е. Питання реформ оплати праці в Україні в контексті реалізації Плану дій щодо євро інтеграції //Україна: аспекти праці. – 2005. - №3. – С.3 –11.
124. Осовська Г.В.Основи менеджменту: Навчальний посібник. – К.: «Кондор», 2003. – 556с.
125. Панченко А., Тихомирова И. Украина в системе культурных координат бизнеса // Менеджер и менеджмент. – 2002. - № 8. – С. 15-19.
126. Парсонс Т. Общий дозор // Американская социология. Перспективы. Проблемы. Методы. – М.: Прогресс, 1972. – 392 с.
127. Пауэлл У., Смит-Дор Л. Сети и хозяйственная жизнь // Экономическая социология. – 2003. - № 3. – С. 61-106.
128. Пикалин Ю. Улучшение использования трудовых ресурсов: продуманная стратегия – гибкая тактика дают экономический выигрыш // Человек и труд. – 2001. - №5. – с.13.
129. Побережна Г.Р. Мотивація як складова ефективного управління персоналом організації //економіка АПК. – 2000. - №5. – С.71 – 83.
130. Польовий Л. Стан ринку праці і підвищення розміру допомоги по безробіттю // Соціальний захист. – 1999. - № 5. С. 21.
131. Пономаренко В., Довбня С., Клименко И. Мотивация труда на предприятии рыночной экономики // Бизнес информ. – 1998. - №13- 14.– с.118.
132. Пономарьов І.Ф., Полякова Е.І. Методологічні основи і соціально-економічні передумови удосконалення організаційно-економічного

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

механізму управління підприємством // Наукові праці ДонТУ. - Донецьк 2004. С. 53-69.

133. Попов Ю.Н., Шевчук А.В. Современная экономика и социология труда: Учеб. пособ. – М., 2003. – 230 с.
134. Приступа М. Створення регіональних оптимізаційних моделей регулювання соціально-трудових відносин // Україна: аспекти праці. – 2003. - №6 – С.13 – 19.
135. Пунтус С.А. Модели стимулирования труда // Вестник Московского государственного университета. Серия Экономика.–2002.-№5.–с.49–66.
136. Пястолов С.М. Экономический анализ деятельности предприятий: Учеб. Пособ. – М.: Академический проект, 2002. – 256 с.
137. Радаев В.В. Понятия капитала, формы капталов и их конвертация // Экономическая социология. – 2002. - № 4. – С. 20-23.
138. Роббинс С. П., Коултер М. Менеджмент. / Пер. с англ. – М.: ИД «Вильямс», 2004. – 880с.
139. Романова О.А. Ткаченко И.Н. Социальная ответственность корпораций: опыт территориальных исследований // Экономическая наука современной России. – 2001. - № 2. – С. 23-36.
140. Рудык Э., Вилинов И. Становление отношений социального партнерства на уровне хозяйственной организации (аспекты собственности, управления и распределения результатов производства) // Российский экономический журнал. – 1997. - №10. – с.46 – 52.
141. Руководство по открытой отчетности для малых и средних предприятий / Дайман С.Ю., Молчанова Я.П., Заика Е.А. – М. – 2003. – 32 с.
142. Савченко П., Федорова М. Социальная сфера предприятия // Экономист.– 1996. - №4. – с.62 – 70.
143. Садченко Е.В. Институциональные аспекты реализации экономического маркетинга // Научные труды ДонГУ. – Донецк, 2005. – С. – 133-139.
144. Салман Р. Будущее менеджмента / Под ред. Е.В. Минеевой. – Спб.: Питер.2004. – 298с.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

145. Сергієнко О. Соціальна політика в сучасному світі та в Україні. // Україна: аспекти праці. - № 1. – 2002. – с.31-37.
146. Соціально-економічна захищеність населення України, за матеріалами вибіркового обстеження [електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/
147. Спікер П. Соціальна політика. Теми та підходи. К.: Фенікс, 2000. – 400 с.
148. Стан та динаміка розвитку неурядових організацій України 2002-2003 роки. - К., 2004. – 142 с.
149. Стандарт верификации отчетов АА1000 [електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.accountability.org.uk/resources.
150. Статистично–аналітичний огляд стану ринку праці у 2006 році [електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/
151. Статистичний щорічник Сумської області за 2004 рік. – Суми: Головне управління статистики у Сумській області, 2005. – 667 с.
152. Степаненко В. Социальный капитал в социологической перспективе: теоретико-методологические аспекты исследования // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2004. - № 2. С. 24-41.
153. Степанова О.В. Соціально відповідальне управління промисловими підприємствами: проблеми формування та напрямки реалізації // Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія «Економіка та менеджмент». - 2007. - № 6 – 7 (26 – 27). – С. 404 - 414
154. Степанова О. В. Організаційно-економічні принципи стимулювання соціальної діяльності підприємств як інструмент розвитку регіону // Вісник Сумського державного університету. – 2006.- № 1 (85).- С. 12 – 18.
155. Степанова О. В. Економічні принципи соціальної відповідальності підприємств // Продовольчий комплекс України: проблеми теорії та практики: Матеріали наукових читань (12 травня 2006 р.).- Київ: Рада по вивченню продуктивних сил України НАНУ, 2006. - С.174–179.
156. Степанова О. В. Формування ринково орієнтованого організаційно-економічного механізму соціального розвитку підприємства // Вісник

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

Сумського національного аграрного університету. Серія «Фінанси кредит».–2006. - № 1 (20). - С. 331– 335.

157. Степанова О. В. Організаційно-економічні принципи соціального капіталу підприємства// Науковий вісник: Екологізація економіки як інструмент сталого розвитку в умовах конкурентного середовища. – Львів: НЛТУУ. – 2005,- вип. 15.6. – С. 207 – 212.
158. Степанова О.В. Науково-методичні підходи до удосконалення оцінки ефективності соціального розвитку аграрних підприємств // Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія « Економіка та менеджмент». - 2006. - № 3 – 4 (20 – 21).– С. 227 – 232.
159. Степанова О.В. Системний підхід до формування соціального капіталу підприємств агропромислового комплексу // Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія « Економіка та менеджмент». - 2006. - № 5 – 6 (22 – 23). – С. 255 - 261.
160. Степанова О. В. Соціально-економічні технології як засоби соціального розвитку підприємства.// Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія « Економіка та менеджмент». - 2005. - № 6 – 7 (18 – 19).– С. 305-309.
161. Степанова О. В. Аналіз стану соціальної сфери підприємств. // Технології XXI століття: Зб. наук. ст. по матеріалам 12ї міжнародної науково–методичної конференції у 3-х томах. Том 1 / Під ред. д.т.н., проф. ЗахароваН.В. – Суми, 2005. – С.С.122-126.
162. Степанова О.В. До питання формування культури підприємства як основи соціальної безпеки підприємства // Аграрний форум – 2006: Матеріали міжнародної науково-практичнолї конференції (25-29 вересня 2006р.). - Суми: ВТД «Університетська книга», 2006. – С. 99.
163. Степанова О.В. Особливості соціального нормування на підприємстві // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства: Економічні науки. Ринкова трансформація економіки АПК.– 2004. - вип. 30. – С.285-288.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

164. Степанова О.В. Аналіз методів оцінки ефективності соціальної страте підприємства// Технології XXI століття: Зб. наук. ст. по матеріалам 11ї міжнародної науково–методичної конференції у 3-х томах. Том 1 / Під ред. д.т.н., проф. ЗахароваН.В. – Суми, 2004. – С.17-19.
165. Степанова О.В. Соціальний проект, як частина соціального розвитку підприємства. // Матеріали науково – практичної конференції викладачів, аспірантів та студентів Сумського національного аграрного університету. – Суми, 2004. – С. 413-414.
166. Степанова О.В. Соціально-орієнтований розвиток аграрного сектора економіки // Матеріали II міжнародної науково – практичної конференції «Актуальні проблеми професійного становлення особистості юриста». – Суми: Сумський юридичний факультет Харківського національного університету внутрішніх справ,2007. – С. 174-176.
167. Степанова О.В. Економічні принципи інституційної адаптації персоналу аграрних підприємств // Аграрний форум – 2007: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених (5-7 квітня 2007 р.). - Суми: ВТД «Університетська книга», 2007. – С. 118-119.
168. Стратегія економічного та соціального розвитку України (2004-2015 роки) «Шляхом Європейської інтеграції. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2004. – С. 117-118.
169. Сурмин Ю.П., Туленков Н.В. Теория социальных технологий: Учеб. пособ. – К.: МАУП, 2004. – 608 с.
170. Сысоев С.А. Основные подходы к исследованию социального капитала // Научные труды ДонГУ. Серия: экономическая. Выпуск 103-4. Донецк, 2006. – С. 14-19.
171. Теория социальной работы / Учебник под ред. проф. Е.Ш. Холостовой. – М.: Юрист, 2001. – 334с.
172. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. – М.:Дело,1997. – 336с.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

173. Туркин С. Социальный аудит компании. //Управление компанией.-2004.- №8 [електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.cfin.ru/ad/adframe.php?n=a485da17&what=zone:17&source=cfin/press/&target=_top/
174. Уайтли Ф. Мотивация. / Пер. с англ. – М.: ИД «Вильямс», 2003. – 160с.
175. Управление персоналом предприятия: Учеб. пособ. / Крылов А.А., Прушинский Ю.В. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 495 с.
176. Управление персоналом: Учеб. пособ. / Марченко О.И. – М.: Ось-89, 2004. – 224 с.
177. Управление персоналом: Учебник / Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
178. Условия и перспективы развития третьего сектора в регионах России – М.: АНО «Консультации для Ассоциаций и Фондов», 1998. – 35 с.
179. Уткин Э.А. Основы мотивационного менеджмента. – М.: Ассоциация авторов и издателей «Тандем», издательство ЭКМОС, 2000. – 352с.
180. Фесянов В. Психологические аспекты мотивации // Персонал. – 2004. - №5. – С.60 – 63.
181. Фиглин Л. Модель управления качеством социальной ответственности организации // Проблемы теории и практики управления. – 2003. - № 2. – С.86-92.
182. Фидрмуч Я., Геркскани К. Формирование социального капитала в Центральной и Восточной Европе // Beyond Transition. – 2005. - № 7. – С.18-20 [електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.worldbank.org/transitionnewsletter
183. Фокин С. Стратегия и деятельность БМВ Групп в области корпоративной социальной ответственности // Бизнес и общество. – 2004. № 6 (25). – С. 32-38.
184. Франчук В.И. Теоретико-методологические основы общей теории социальных организаций: Дис. …д-ра соц. наук: 22.00.01. – М., 2002. – 229с.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

185. Фукуяма Ф. Великий разрыв / Пер. с англ. А. Александрова. – М.: ООО «Издательство АСТ», 2003. – 472 с.
186. Хачатуров-Тавризян Е.А. Менеджер, предприниматель, стейкхолдер: кто из них формирует социальные задачи бизнеса?! // Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. - №6. – С. 29 – 36.
187. Хлопова Т.В.К оценке трудового потенциала предприятия // Социологические исследования. – 2003. - №3. – с.67 - 74.
188. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: Підручник– К.:Академвидав,2003.–608с.
189. відносин в Україні //Економіка АПК. – 2005. - №1 – С.111 – 116.
190. Чингос П. Т. Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала в США. / Пер. с англ. – М.: ИД «Вильямс», 2004. – 416с.
191. Чураков А. Анализ социальных сетей // Социальные исследования. – 2001. - № 1. – С. 109-121.
192. Шевцов А.І., Щербаков І. Н. Економічне зростання та пошук ключової ланки майбутнього розвитку // Актуальні проблеми економіки. – 2002. - №3. – С.37 – 46.
194. Шевчук А.В. Социальная роль бизнеса в моделях корпоративного управления. // Социальная политика: экспертиза, рекомендации, обзоры. – 2005. - № 2. – С. 17-27 [електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.socpol.ru
195. Шилова Т.А. Трансакционный анализ сбытовых каналов в международном маркетинге: Автореф. дис… канд. ек. наук: 08.00.301 / С-Петербургский гос. ун-т экономики и финансов. – С-Пб., 2000. – 21 с.
196. Щекин Г.В. Социальная теория и кадровая политика: Монография. – К.: МАУП, 2000. – 576с.
197. Щиборщ К.В. Делегирование полномочий производственным подразделениям промышленной компании: основные варианты и критерии выбора // Менеджмент в России и за рубежом. – 2005. - №1. – С. 53 - 60.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

198. Ягодка А.Г. Соціальна інфраструктура і політика: Навчальний посібник. К.: КНЕУ, 2000. – 212 с.
199. Яковец Ю.В. Рента, антирента, квазирента в глобально-цивилизационном измерении. – М.: ИКЦ «Академкнига», 2003. – 240 с.
200. Яременко О.О. Соціальна політика як регулятор взаємовідносин соціальних структур і соціальних інститутів. Український центр політичного менеджменту [електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.politik.org.ua/vid/magcontent.php3?m=8&n=23&c=252
201. Baron E.S., Field I., Shuller T. Social Capital. Critical Perspectives/ - Oxford: Oxford University Press, 2000. – P.121.
202. Barry N. Controversy: Do corporations Have any Responsibility Beyond Making a Profit?//Journal of Markets and Morality. –2000.-№ 1. – P.100-107.
203. Eurostat. Population and social conditions. Labour markets [електронний ресурс]. – Режим доступу: http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?_pageid=0,1136184,0_45572595&_dad=portal&_schema=PORTAL.
204. ISO Advisory Group on Social Responsibility. Working Report on Social Responsibility. – 2004. – April 30. – P. 90.
205. Milton Friedman The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits [електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nobel.se/economics/laureates/1976.
206. Portes A. Social capital: its origins and applications in modern sociology // Annual Review of Sociology. – 1998. - № 14. – P. 1-24.
207. Putnam R. Bowling Alone: America`s Declining Social Capital // The American Prospect.-1995.-Vol.6, № 1.-P.65-78.
208. Raynard P., Forstater M. Corporate Social Responsibility. Implications for Small and Medium Enterprises in Developing Countries. United Nations Indastrial Development Organization. – Vienna, 2002. – P.75.
209. Spicker P. Principles of social welfare: an introduction to thinking about welfare state. – London, 1993. – P.21.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

210. Woolcok M. Narayan D. Social Capital: Development Theory // The World Bank Reserch Observer. – 2000. - № 15. – P. 225-251.

211. World Bank. How is social Capital Measured? [електронний ресурс]. – Режим доступу: http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIAL-DEVELOPMENT/EXTTSOCIALCAPITAL/o,,content MDK:20.

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

ДОДАТОК А

Таблиця

Соціальна сфера підприємств Сумської області станом на 01.01.2005р.

Назва підприємства	Наявність об'єктів соціальної сфери						
	Об'єкт медичного забезпечення	Заклади культури клубного типу	Дитячий садок	Оздоровчий дитячий табір	База відпочинку, санаторій	Житловий фонд	Всього об'єктів соціальної сфери (ранг)
Підприємства машинобудування							
ВАТ «Червоний металіст»	+	-	-	+	+	-	3
ВАТ «Мотордеталь – Правекс»	+	+	-	-	-	-	2
Казенний завод «Зірка»	+	+	-	+	+	-	4
ВАТ «Лебединський поршневий завод»	+	-	-	-	-	-	1
Свеський механічний завод	+	+	-	-	-	-	2
ВАТ «Нафтопроммаш»	+	+	+	+	+	-	5
Верстатомехмаш	+	-	-	-	-	-	1
Казенний завод «Імпульс»	-	+	+	+	+	-	4
ВАТ «Насосенергомаш»	-	-	-	+	-	+	2
ВАТ «СМНВО ім. Фрунзе»	-	+	-	+	+	+	4
ВАТ «Конотопський арматурний завод»	+	-	-	-	+	-	2
Підприємства хімічної промисловості							
ВАТ «Сумихімпром»	+	-	-	+	+	+	4
Державна Сумська біологічна фабрика	+	-	-	-	-	-	1
ВАТ «Свема»	-	-	-	+	-	-	1

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

ДОДАТОК Б

Таблиця

Соціально-економічна характеристика підприємств Сумської області

Назва підприємства	Фінансовий результат (чистий прибуток або збиток). тис. грн.	Загальні витрати. тис.грн.	Середньо-облікова. кількість працівників	Фонд оплати праці. тис.грн.	Соціальні витрати. тис.грн	Кількість об'єктів соц. сфери (ранг)
Підприємства машинобудування						
ВАТ «Червоний металіст»	1794,0	19759,0	672,0	2013,7	1041,3	3
ВАТ «Мотордеталь – Правекс»	-2975,3	118803,6	1625,0	14715,4	341,4	2
Казенний завод «Зірка»	-35734,0	53015,0	2814,0	8463,7	1557,0	4
ВАТ «Лебединський завод поршневих кілець»	160,2	23008,9	631,0	2342,0	118,3	1
Свеський механічний завод	-794,6	2247,0	141,0	368,4	297,6	2
ВАТ «Нафтопроммаш»	3,1	22469,1	1150,0	3433,6	1035,5	5
Верстатомехмаш	-358,9	2440,2	144,0	700,4	85,0	1
Казенний завод «Імпульс»	83,0	51075,0	3246,0	10869,8	4043,0	4
ВАТ «Насосенергомаш»	-2547,0	101077,0	2379,0	15269,4	778,5	2
ВАТ «СМНВО 216м.. Фрунзе»	-93626,0	2003682,0	19320,0	152614,0	7615,5	4
ВАТ «Конотопський арматурний завод»	1348,7	12706,2	674,0	2245,0	978,4	2
Підприємства хімічної промисловості						
ВАТ «Сумихімпром»	1683,0	80610,0	4876,0	30993,2	2987,0	4
Державна Сумська біологічна фабрика	201,9	5951,8	320,0	1526,2	201,6	1
ВАТ «Свема»	-42974,0	51452,0	2651,0	3905,4	227,3	1

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

ДОДАТОК В

Анкета експертної оцінки
для визначення зацікавленості різних груп працівників
в окремих напрямках соціальної активності підприємств

1. Вкажіть до якої категорії персоналу, в залежності від виконуваних функцій, Ви належите:

1) керівна ланка ☐
2) спеціалисти ☐
3) службовці ☐
4) робітники ☐

2. Оцініть за десятибальною шкалою, які з наступних напрямків соціального забезпечення Ви б переважно бажали отримувати від підприємства (необхідно поставити від 1 до10 балів на кожен варіант відповіді) :

1) оплату медичного забезпечення ☐
2) додаткове пенсійне страхування ☐
3) оплату навчання ☐
4) оплату санаторно-курортного відпочинку ☐
5) оплату культурного відпочинку ☐
6) житлове забезпечення (іпотечне кредитування) ☐
7) харчування в їдальнях за пільговими цінами ☐
8) забезпечення дитячими садками ☐
9) участь в управлінні підприємством ☐
10) участь у прибутках підприємства ☐

3. Якщо Ви належите до керівної ланки та спеціалістів, зверніть увагу на наступне питання. Який з напрямків фінансування соціального розвитку підприємства Ви вважаєте найбільш доцільним?

1) прибуток ☐
2) за умови економії від отриманих пільг в оподаткуванні та відрахуванні в соціальні фонди ☐
3) за умови, коли є можливість додаткового фінансування бізнесу та соціального розвитку, при створенні корпоративного пенсійного фонду (5-10% від загальної суми фонду) ☐
4) спеціальний фонд, за рахунок відрахування певного відсотку від фонду оплати праці ☐
5) не доцільно витрачати кошти підприємства на додатковий соціальний розвиток ☐

ABBYY PDF Transformer 2.0 Click here to buy www.ABBYY.com

ДОДАТОК Г

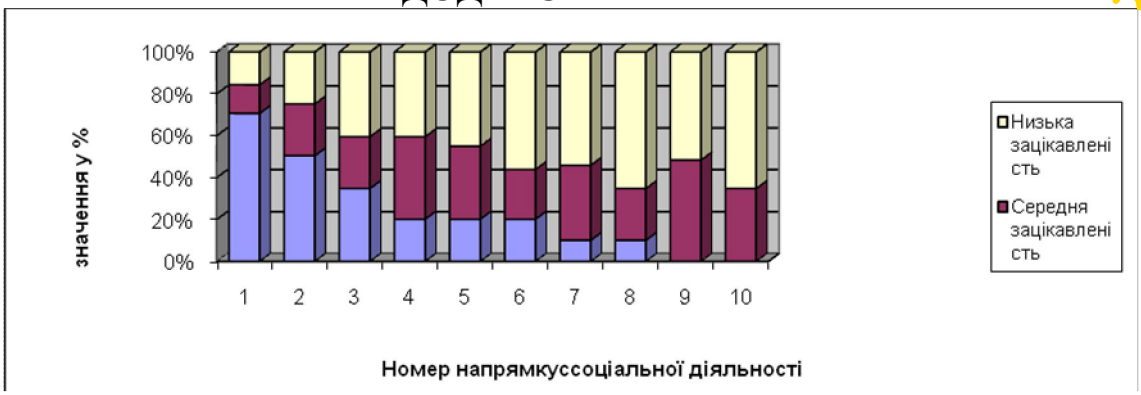

Рис.1. Діаграма розподілу зацікавленості керівної ланки в напрямках соціальної діяльності підприємства.

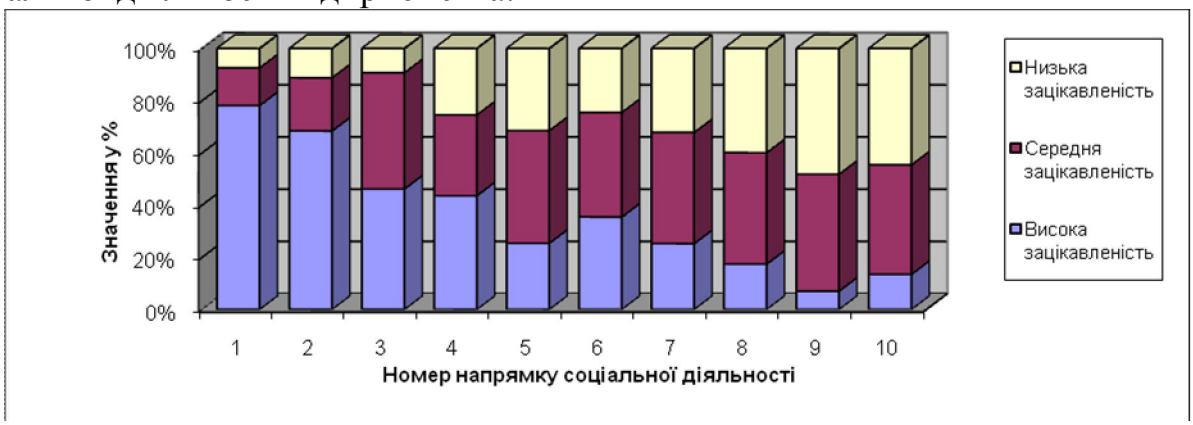

Рис.2. Діаграма розподілу зацікавленості спеціалістів в напрямках соціальної діяльності підприємства.

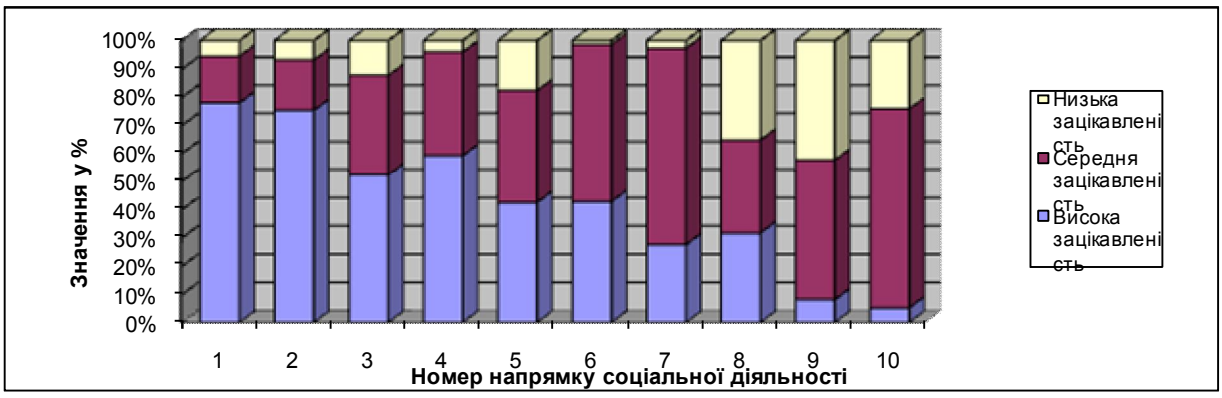

Рис.3. Діаграма розподілу зацікавленості робітників та службовців в напрямках соціальної діяльності підприємства.

Номер напрямку	Назва напрямку соціальної діяльності підприємства
1	Медичне забезпечення
2	Санаторно-курортний відпочинок
3	Додаткове пенсійне страхування
4	Житлове забезпечення(іпотечне кредитування)
5	Участь в управлінні підприємством
6	Участь у прибутках підприємства
7	Оплата навчання
8	Харчування в їдальнях за пільговими цінами
9	Культурний відпочинок
10	Забезпечення дитячими садками