

УДК 658:005.412

ПАСТУХОВА В.В., д.е.н.

м. Харків

БИЧКОВ О.О., к.е.н.,

м. Київ

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТІЙКОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА НА ЗАСАДАХ ВІДПОВІДАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ

Анотація. У статті запропоновано сукупність внутрішніх інститутів забезпечення стійкого розвитку підприємства, до яких віднесено інститути координації; інститути кооперації; інститути контролю влади. Значна роль відводиться інституту корпоративної соціальної відповідальності. Визначено конкретні інституційні важелі досягнення економічних, соціальних, екологічних імперативів стійкого розвитку підприємств.

Ключові слова. Стійкий розвиток, інституційне забезпечення, принципи відповідального управління, внутрішні інститути, корпоративна соціальна відповідальність

Аннотация. В статье предложена совокупность внутренних институтов обеспечения устойчивого развития предприятия, к числу которых относятся институты координации; институты кооперации; институты контроля власти. Значительная роль отводится институту корпоративной социальной ответственности. Определены конкретные институциональные рычаги обеспечения выполнения экономических, социальных, экологических императивов механизма устойчивого развития предприятия.

Ключевые слова. Устойчивое развитие, институциональное обеспечение, принципы ответственного управления, внутренние институты, корпоративная социальная ответственность.

Abstract. In the article are proposed complex of internal institutions for sustainable development of the enterprise, which includes institutions of coordination, institutions of cooperation, institutions of authority control. A significant role is devoted to the institution of corporate social responsibility. In the article are identified specific institutional levers of ensuring economic, social and environmental imperatives of mechanism for enterprises sustainable development.

Key words. sustainable development, institutional support, the principles of responsible management, internal institutions, corporate social responsibility.

Постановка проблеми. Головною метою стійкого розвитку підприємства є забезпечення збалансованого процесу розвитку економічної, соціальної та екологічної підсистем підприємства із застосуванням низки інституційних важелів нівелювання дії соціально-економічних обмежень в умовах нестабільного середовища. Орієнтування на досягнення подібної мети створює передумови для переходу підприємства на якісно новий стан розвитку шляхом регулювання взаємовідносин з внутрішнім та зовнішнім се-

редовищем. Забезпечення стійкого розвитку підприємств доцільно здійснювати на засадах відповідального управління крізь призму інституційного забезпечення стійкого розвитку підприємств в умовах дії сукупності економічних, соціальних та екологічних обмежень. У ХХІ столітті значно збільшилась кількість прихильників відповідального управління, що обумовлено актуалізацією концепції сталого розвитку і необхідністю її практичного втілення в діяльності підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Відзначимо, що у загальноприйнятному трактуванні відповідальне управління (responsible management) є системою управління організацією, яка ґрунтується на принципах відповідальності, прозорості управління, контролю в інтересах акціонерів в забезпеченні узгодженості цінностей та результатів діяльності, які б не наносили шкоду нинішнім та майбутнім поколінням, навколишньому природному середовищу та сприяли отриманню економічного ефекту.

Як свідчить зарубіжний досвід, в діяльності таких всесвітньо відомих машинобудівних корпорацій, як "American Bridge Company", "AУН", "Balfour Beatty", "Creighton Manning Engineering", "Chemtech", "Fuller, Mossbarger, Scott & May Engineersta" використовується система відповідального управління.

Одним із імперативів забезпечення стійкого розвитку підприємств на засадах відповідального управління є формування ефективного інституційного забезпечення. Широке коло питань щодо забезпечення стійкого розвитку суб'єктів господарювання в контексті парадигми сталого розвитку досліджувалось зарубіжними та вітчизняними вченими, зокрема: Л. Дейнеко, Н. Діксона, В. Кларка, Р. Корелла, М. Леле, Д. Медоуз, Н. Панкратової, М. Редкліфта, Дж. Форрестера, С. Хантінгтона.

Метою статті є дослідження та формування сукупності внутрішніх інститутів підприємства як інструментів реалізації корпоративної політики стійкого розвитку.

Виклад основного матеріалу. Імперативом забезпечення ефективного функціонування механізму стійкого розвитку підприємств є формування організаційної системи відповідальності та забезпечення її належного функціонування у відповідності з цілями підприємства, ресурсними, соціально-економічними та екологічними обмеженнями, локальними нормативними актами, внутрішнім регламентом роботи, а також формальними і неформальними інститутами, які структурують соціальні взаємодії підприємства з внутрішніми та зовнішніми заінтересованими сторонами. З урахуванням вищевикладеного, реалізація механізму забезпечення стійкого розвитку підприємств доцільно здійснювати на засадах відповідального управління крізь призму інституційного забезпечення стійкого розвитку підприємств в умовах дії сукупності економічних, соціальних та екологічних обмежень.

Враховуючи успішний досвід побудови систем відповідального управління в діяльності машинобудівних корпорацій, в основу концепції відповідального управління покладено низку базових принципів, а саме:

- створення системи корпоративних цінностей як основи управління компанією;
- корпоративний сталий розвиток як критерій відповідального управління;
- прозорість, що підкріплена активною і відкритою інформаційною політикою;

- забезпечення клієнтів компанії товарами та послугами, які створюють цінність та сприяють зростанню економічної вигоди;
- сприяння управлінню природними ресурсами та забезпечення охорони навколишнього середовища;
- забезпечення безпеки процесів, що створюють безпечні умови для роботи співробітників, співпраці з клієнтами, партнерами та іншими заінтересованими сторонами;
- підтримання стандартів етики бізнесу, здійснюючи повагу до прав людини, дотримання законів і правил;
- формування корпоративної культури, в основу якої покладено цінності відповідального управління, етичні норми щодо відповідальності за результати діяльності кожного співробітника в економічній, соціальній та екологічній сферах тощо.

Взаємозв'язок між принципами відповідального управління в економічному, екологічному, соціальному контексті представлено на рис. 1.

Отже, в умовах нестабільного середовища підприємства повинні орієнтуватися на забезпечення активної позиції у сфері сталого розвитку та корпоративної соціальної відповідальності, що позитивно впливатиме як на створення іміджу на ринку діяльності, так і залучення інвесторів, підвищення довіри державних структур та інших заінтересованих сторін у середньо- та довгостроковій перспективі.

Зважаючи на концептуальні основи інституційної теорії, внутрішні інститути є інструментом реалізації корпоративної політики стійкого розвитку. Під внутрішніми інститутами розглядаємо сукупність формалізованих та неформалізованих правил, норм та обмежень, які структурують взаємовідносини між членами та групами в діяльності підприємства. В табл. 1 представлено перелік внутрішніх інститутів, що впливають на стійкий розвиток підприємств.

Внутрішні інститути характеризуються диференціацією залежно від їх впливу на структурування соціальних взаємодій в діяльності підприємства – координаційного, коопераційного, а також впливу щодо розподілу кінцевих благ. Координаційний вплив інститутів визначається діючою на підприємстві системою розподілу повноважень між рівнями управління. До таких інститутів нами віднесено інститути органів управління; локальні нормативні акти; корпоративну поведінку; відповідальне лідерство. Конкретний прояв інститути координації знаходять у затверджених на підприємстві положеннях про структурні одиниці; посадових інструкціях для виконавців, а також у неформальних процедурах поведінки.

Інститути кооперації структурують взаємодії підприємства із заінтересованими сторонами на засадах стійкого розвитку організаційних комунікацій, корпоративної культури, а також формування та імплементації

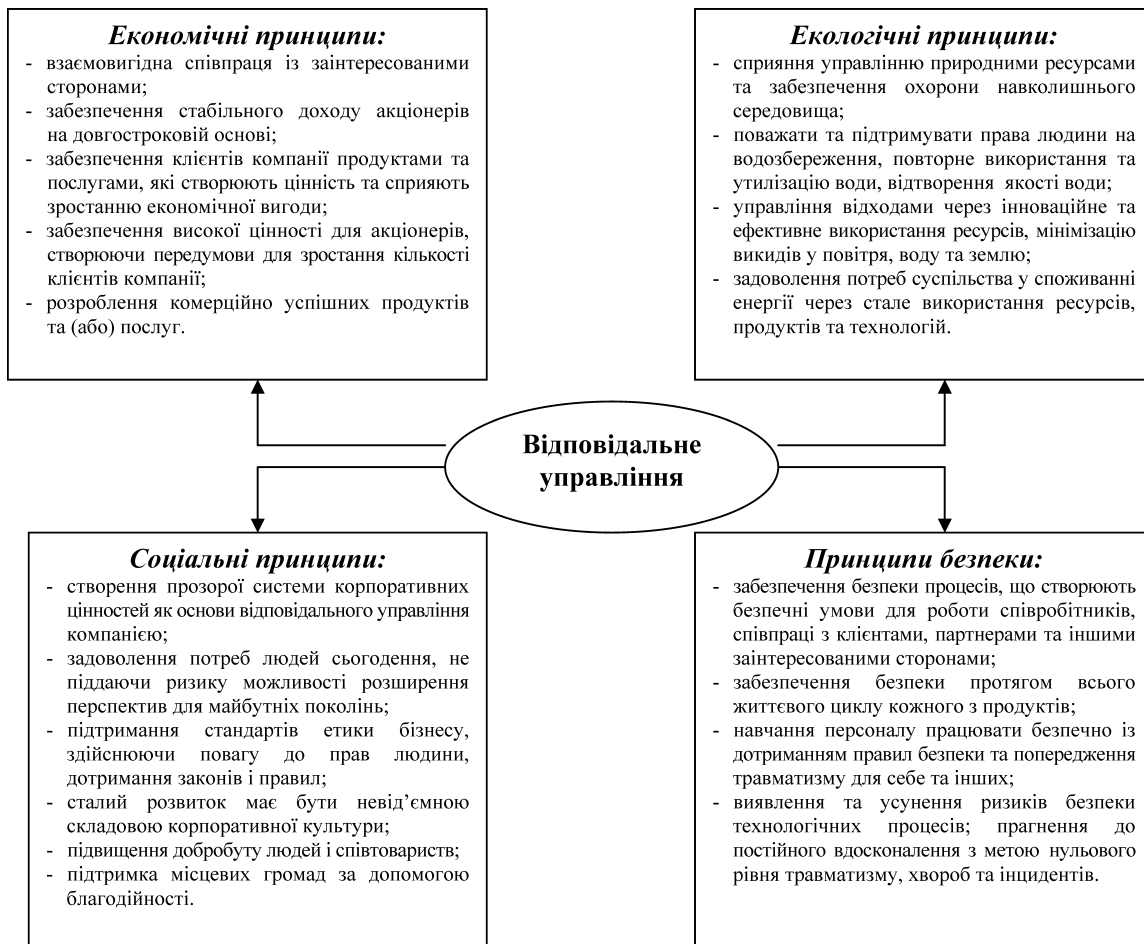


Рис. 1. Взаємозв'язок принципів відповідального управління

тації програм з корпоративної соціальної відповідальності. Головне призначення інститутів кооперації полягає в забезпеченні узгодженості цілей діяльності підприємства у сфері економічного, соціального та екологічного розвитку.

Поряд із інститутами координації та кооперації важливу роль відіграють інститути контролю влади, які регулюють взаємовідносини між власниками, менеджерами, персоналом підприємства. При цьому права володіння певними ресурсами можуть бути закріплені як офіційно, так і у вигляді неформальних інституційних угод.

Серед інститутів стійкого розвитку важливе значення має інститут корпоративної соціальної відповідальності. З урахуванням досвіду успішних бізнес-практик виділимо такі переваги соціальної відповідальності для підприємства:

- покращення ділової репутації та забезпечення більшої довіри суспільства до результатів діяльності підприємства;
- підвищення конкурентоспроможності підприємства, у т.ч. забезпечення доступу до фінансових ринків та набуття статусу привілейованого партнера;
- генерування інновацій;

- забезпечення економії, пов'язаної з більш високою продуктивністю та застосуванням ресурсозберігаючих технологій, більш низьким споживанням енергії і води, зменшенням утворення відходів тощо;
- запобігання або послаблення потенційних конфліктів зі споживачами щодо продуктів або послуг;
- підвищення надійності та справедливості здійснення транзакцій шляхом відповідального залучення до добросовісної конкуренції, подолання корупції тощо.

Втілення норм корпоративної соціальної відповідальності у практику діяльності підприємств може бути пов'язане із формуванням системи відповідального управління та забезпеченням ув'язування завдань стійкого розвитку підприємств із принципами відповідального управління і визначення на цій основі конкретних напрямів діяльності, якими необхідно керуватися управлінському персоналу під час розроблення стратегій забезпечення стійкого розвитку підприємств в умовах нестабільного середовища.

Досягнення економічних імперативів стійкого розвитку підприємства має ґрунтуватись на засадах реалізації економічних принципів ефективного і

Таблиця 1

Внутрішні інститути, що впливають на стійкий розвиток підприємств

Інститут	Значущість інституту для стійкого розвитку підприємства
<i>Інститути координації</i>	
Органи управління	Координування та регулювання соціально-економічного та екологічного впливу управлінських рішень на результати діяльності підприємства та інтереси зацікавлених сторін.
Локальні нормативні акти	Координування та регулювання соціально-економічного впливу управлінських рішень на результати діяльності підприємства та інтереси зацікавлених сторін
Корпоративна поведінка	Відповідальність та дотримання високих стандартів корпоративної поведінки у сфері правової, соціальної та екологічної відповідальності
Екологічна політика	Екологічна політика є визначальним елементом для запровадження підсистеми екологічного управління в системі відповідального управління підприємства. Екологічна політика має бути прозорою, чітко сформульованою та зрозумілою для всіх внутрішніх і зовнішніх заінтересованих сторін.
Відповідальне лідерство	Підприємство може сприяти впровадженню і підтримці принципів та практиці соціальної відповідальності через відповідальне лідерство та наставництво в рамках ланцюга створення доданої вартості.
<i>Інститути кооперації</i>	
Відповідальні комунікації	Формування інформаційно-комунікативного середовища в організації; налагодження ефективних соціальних мереж між окремими групами (командарми) та заінтересованими сторонами
Соціальна відповідальність	Підвищення конкурентоспроможності, репутації; здатності залучати та утримувати співробітників, клієнтів, замовників. Підтримка морального стану, залученості та продуктивності працівників. Розвиток взаємин з компаніями, урядовими організаціями; засобами масової інформації, клієнтами та спільнотою та ін.
Корпоративна культура	Розбудова засад відповідального управління в діяльності підприємств. Розвиток екологічної культури працівників та керівництва. Усвідомлення кожним співробітником меж, в рамках яких його поведінка відповідає закону або неформальним правилам.
<i>Інститути контролю влади</i>	
Структура власності	Правове та соціально-економічне регулювання взаємовідносин між підприємством та економічними агентами щодо їх доступу до відповідних ресурсів та їхнє використання.
Соціальна справедливість	Організація, регулювання та впорядкування суспільного життя і поведінки людей в економічній сфері.
Локальні нормативні акти	Забезпечення верховенства норм чинного законодавства України та міжнародних норм права у сфері захисту навколишнього середовища, соціальної відповідальності.

відповідального управління підприємством у частині задоволення фінансово-економічних інтересів акціонерів та забезпечення відповідного рівня фінансово-економічної стійкості за рахунок ефективного управління фінансовим потенціалом. Забезпеченню досягнення певних економічних результатів в діяльності підприємства, а саме – зростання обсягів продажу товарів та (або) послуг; забезпечення справедливої оплати праці; створення та збереження робочих місць; своєчасне реагування на скарги клієнтів у послідовній, справедливій та прозорій формі; гарантування виконання умов контракту, для захисту прав споживачів, дистриб’юторів, постачальників – має сприяти реалізації сукупності інституційних важелів. До кола інституційних важелів належать:

- локальні нормативні акти, які регламентують відповідальність за вплив рішень та результатів діяльності на економічні інтереси акціонерів, менеджерів, персоналу, інвесторів, споживачів;

- економічна відповідальність за порушення вимог чинного законодавства, а також вимог локальних нормативних актів підприємства;
- розвиток організаційної структури управління з виділенням відповідальних осіб та (або) структурних одиниць з метою реалізації програм відповідального інвестування;
- система матеріальних стимулів, пов’язаних з результативністю системи відповідального управління.

До складу локальних нормативних актів можуть бути віднесені колективний договір; положення, які регулюють функції та діяльність структурних одиниць в організаційній структурі управління; положення, які регулюють посадові права та обов’язки працівників, а також їх взаємовідносини з працівниками інших структурних підрозділів та служб; положення, що регулюють вибір постачальників сировини, товарів, робіт, послуг; положення, які регулюють догов-

існу роботу на підприємстві; накази, розпорядження тощо.

Також важливе значення у досягненні економічних пріоритетів стійкого розвитку підприємства відіграє система управління якістю. В сучасних умовах втілення політики сталого розвитку повинно необхідно супроводжувати формуванням в діяльності підприємств інтегрованої системи управління якістю, яка б включала системи управління якістю (ISO 9001:2008); системи екологічного керування (ISO 14001:2004); системи управління гігієною та безпекою праці (OHSAS 18001:2007), а також специфічні галузеві системи управління якістю. Наявність систем управління якістю має підтверджуватися зовнішнім незалежним аудитом.

Підкреслюючи значущість формування системи відповідального управління на засадах менеджменту якості, у цьому контексті підкреслимо необхідність забезпечення відповідальних закупівель, у процесі яких забезпечується виконання встановлених вимог щодо якості та безпечності сировини, матеріалів, обладнання та технічних засобів, а також послуг, які закуповуються, з метою запобігання використанню невідповідної та небезпечної продукції. Це забезпечується через визначення та встановлення вимог до постачальників, систему їх оцінки та моніторингу, що дозволяє чітко визначити і документувати процеси відбору і залучення постачальників до співпраці.

Соціальні імперативи забезпечення стійкого розвитку підприємства визначаються реалізацією соціальних принципів відповідального управління з питань:

- дотримання чинного трудового законодавства та прав людини;
- забезпечення гідної і конкурентоспроможної винагороди особистого внеску співробітників з урахуванням їхніх професіоналізму, складності виконання робіт і ступеня відповідальності;
- розвиток управлінського потенціалу та забезпечення професійного і стабільного управління компанією;
- поліпшення умов праці для співробітників;
- інвестування у розвиток співробітників;
- створення безпечних умов праці та охорона здоров'я всіх співробітників;
- залучення людей до процесу прийняття рішень та створення нових можливостей для покращення їхнього життя на робочому місці;
- збереження довіри до власних цінностей і етичних норм підприємства;
- розроблення стратегії відповідального соціального партнерства;
- розвиток партнерських відносин між бізнесом і громадянським суспільством;
- підтримання ініціатив, спрямованих на боротьбу з корупцією та ін.

Політика підприємства щодо відповідального управління повинна бути задокументована, запроваджена, підтримувана та доступна для громадськості.

Соціальна політика на підприємстві є необхідною складовою політики стійкого розвитку підприємства та має бути спрямована на забезпечення необхідного рівня продуктивності праці, зменшення плинності кадрів, підвищення соціального захисту працівників, надання можливості отримання додаткової професійної освіти, підвищення кваліфікації відповідно до програм розвитку і навчання персоналу та реалізацію інших соціально орієнтованих програм.

Забезпечення досягнення екологічних імперативів механізму стійкого розвитку підприємств на засадах відповідального управління передбачає, з нашої точки зору, застосування таких інституційних важелів, як:

- локальні нормативні акти, які регламентують екологічну відповідальність підприємства, у т.ч. у сфері управління екологічними ризиками;
- програми запобігання екологічних аварій і готовності до дій (у випадку виникнення аварій);
- система відповідальності за порушення вимог чинного законодавства, а також вимог локальних нормативних актів підприємства;
- система відповідальності за досягнення цілей і виконання завдань екологічної політики для належних підрозділів і рівнів організації тощо.

Досягнення екологічних імперативів стійкого розвитку підприємств має супроводжуватися реалізацією низки корпоративних принципів у сфері захисту навколишнього середовища, зокрема:

- збереження і раціональне використання природних ресурсів, у тому числі енергоресурсів;
- мінімізація і запобігання негативному впливу виробничих циклів на навколишнє середовище;
- моніторинг впливу результатів виробничої діяльності на навколишнє середовище;
- сприяння впровадженню в діяльності підприємства міжнародних стандартів у сфері захисту навколишнього середовища;
- партнерство з органами влади і місцевими громадами з екологічних питань.

Екологічна політика підприємства як внутрішній інститут стійкого розвитку є визначальним елементом для запровадження підсистеми екологічного управління в системі відповідального управління підприємства. Екологічна політика має бути прозорою, чітко сформульованою та зрозумілою для всіх внутрішніх і зовнішніх заінтересованих сторін.

Враховуючи вищенаведені підходи до визначення інституційних важелів стійкого розвитку підприємств, підкреслимо, що у процесі реалізації механізму стійкого розвитку підприємств на засадах відповідального управління вельми важливе значення відіграють формальні інститути, а саме – локальні нормативні акти.

Звернемо увагу на той факт, що саме локальні нормативні акти як вагомий внутрішній інститут є підставою для реального впровадження принципів стійкого розвитку в діяльність підприємств. Локальні

нормативні акти фактично встановлюють єдині правила ведення бізнесу, що ґрунтуються на соціальній та екологічній відповідальності, та визначають сукупність правил та обмежень, які повинні бути обов'язковими для виконання на всіх рівнях управління – від генерального директора до працівників підприємства. Проте важливим є не стільки затвердження внутрішніх нормативних документів, скільки – забезпечення їх виконання персоналом підприємства. Вважаємо, що принциповим підходом у цьому контексті є організаційна система відповідальності, яка повинна спиратися на корпоративні цінності, відображати ключові положення ідеології сталого розвитку та підтримуватися пропагуванням внутрішньоорганізаційних етичних норм щодо відповідальності за результати діяльності кожного співробітника в економічній, соціальній та екологічній сферах.

Висновки. Одним із визначальних чинників успішності стійкого розвитку підприємства є налагодження ефективного діалогу з суспільством, власниками, персоналом, що вимагає відповідного інституціонального забезпечення трансформування впливу корпоративної поведінки підприємства на зацікавлені сторони. Для забезпечення стійкого розвитку підприємства на засадах відповідального управління актуальним залишається завдання щодо формування внутрішніх інститутів, а саме: інститути органів управління; локальні нормативні акти; корпоративна поведінка; відповідальне лідерство тощо. Серед внутрішніх інститутів стійкого розвитку чільне місце займає має інститут корпоративної соціальної відповідальності, формування якого сприятиме формуванню ефективної системи відповідального управління відносинами підприємства із зацікавленими в його діяльності гру-

пами, реалізуючись через сукупність внутрішніх та зовнішніх інститутів.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Іванова Т.В. Державне управління сталим екологічним розвитком України та її регіонів у системі раціонального природокористування: теорія, методологія, перспективні напрями / Т. В. Іванова; М-во регіон. розвитку та буд-ва України, Акад. муніцип. упр. – Донецьк: Юго-Восток, 2011. – 398 с.
2. Концептуальні засади переходу України до сталого розвитку / Б.В. Буркинський, В.П. Кухар, Л.Г. Руденко, А.Г. Шапар // Екологічний вісник. – 2010. – № 5. – С. 8-9.
3. Мельник Л.Г. Поняття про сталий розвиток / Л.Г. Мельник // Основи стійкого розвитку. – Суми: Університетська книга, 2007. – С. 411-442.
4. Моделирование устойчивого развития регионов / [Кизим Н. А., Полякова О. Ю., Хаустова В. Е., Омаров Ш. А.; под общ. ред. Кизима Н. А.]; НАН Украины, Н.-и. центр индустр. пробл. развития. – Х.: ИНЖЭК, 2010. – 177 с.: ил., табл. – Авт. указаны на обороте тит. л. – Парал. тит. л. англ. – Библиогр.: с. 169–177.
5. Прохорова В.В. Управління стійким розвитком підприємства як основа трансформаційних процесів / В.В. Прохорова // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2010. – № 29. – С.364–370.
6. Сталый розвиток та екологічна безпека суспільства в економічних трансформаціях / [Андреева Н. М. та ін.]; за наук. ред. Хлобистова Є.В.; Рада по вивч. продукт. сил НАН України, Ін-т ринку та екон.-екол. дослідж. НАН України, Сум. держ. ун-т [та ін.]. – Сімф.: Фенікс, 2010. – 581 с.
7. Черкасов А.В. Управління соціальним та економічним розвитком на засадах стійкості / А.В. Черкасов // Проблеми науки. – 2011. – № 7. – С. 14-16.
8. Drucker P.F. Management: Tasks, Responsibilities, Practices / P.F. Drucker. – N.Y. Harper&Row, 1974. – 840 p.
9. Epstein E. The Corporate Social Police Process: Beyond Business Ethics, Corporate Social Responsibility, and Corporate Social Responsiveness // California Management Review. – 1987. – Vol. 24. – № 3. – P. 53–63.