

УДК 658.336

Л. О. Жилінська

кандидат економічних наук, доцент

Г. В. Перепадченко

Класичний приватний університет

ОЦІНКА РІВНЯ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

У статті наведено підходи до розуміння соціальної відповідальності бізнесу. Проведено оцінювання рівня соціально відповідального управління персоналом промислових підприємств Запорізької області. Висвітлено причини зацікавленості підприємств у соціально відповідальному управлінні персоналом.

Ключеві слова: управління, соціальна відповідальність, персонал, розвиток, захист, допомога, політика, бізнес.

I. Вступ

Соціально відповідальне управління поширене серед країн Європи: в одних країнах – інтегроване в громадську політику (Данія, Франція, Фінляндія, Швеція), в інших – соціально відповідальні практики є виключно прерогативами компаній (Греція, Ірландія, Нідерланди, Словенія). У Європейському Союзі основна роль соціально відповідального управління полягає у підтримці сталого розвитку компаній, що призводить до покращення ситуації на ринку праці, а також якості продуктів і послуг, що надаються підприємствами. У широкому розумінні соціальна відповідальність бізнесу може бути подана як система цінностей, заходів і процесів, що мають на меті поширення позитивного впливу діяльності компанії в економічній, екологічній, соціальній сферах як усередині організації, так і в навколишньому середовищі. Реалізація соціально відповідальних стратегій має орієнтуватися не лише на зменшення та запобігання негативним наслідкам діяльності, а й на досягнення економічного, екологічного та соціального ефектів (так звана стратегія потрійного впливу), що може розглядатися як основа підвищення конкурентоспроможності окремих компаній і національної економіки загалом [1].

Організаційні, правові, соціально-економічні аспекти формування та розвитку управлінського персоналу висвітлено в роботах: М. Армстронга, Г. Бакірова, Р. Беккера, Н. Гавкалова, Дж. Іванцевіча, Е. Ісайчева, А. Крікля, Г. Ліча, А. Лобанова, В. Щетініна, Л. Янковської. Проблема корпоративної соціальної відповідальності в стратегічному управлінні розглядалася в працях Р. Аккофа, І. Ансоффа, К. Бодвела, С. Вєдока, П. Друкера, Е. Фрімена. Такі зарубіжні вчені, як П. Кемнітч, Я. Маллінз, С. Хокінс,

М. Еншен вивчали соціальну відповідальність бізнесу.

II. Постановка завдання

Мета статті – здійснити оцінювання рівня соціально відповідального управління персоналом промислових підприємств Запорізької області.

III. Результати

На сьогодні загальноприйнятим визначенням соціальної відповідальності, за стандартом ISO-26000 “Керівництво із соціальної відповідальності”, є таке: “соціальна відповідальність – це відповідальність організації за вплив своїх рішень, дій на суспільство та навколишнє середовище, що реалізується шляхом прозорості та етичної поведінки, яка узгоджується зі сталим розвитком, здоров’ям та добробутом суспільства; відповідає інтересам груп та заінтересованих осіб, відповідає чинній нормативній базі та відповідним міжнародним зобов’язанням та є інтегрованою у діяльність та стратегії розвитку організації або компанії та здійснюється у повсякденній діяльності”.

Плинність трудових колективів в умовах ринкової економіки, зростання темпів економічного потенціалу підприємств та їх об’єднань збільшує можливості одночасного вирішення взаємопов’язаних завдань економічного й соціального розвитку.

Одним із актуальних напрямів у цій галузі є комплексний підхід до планування економічного й соціально відповідального управління розвитком трудових колективів. Існує два підходи розуміння соціальної відповідальності бізнесу:

1) підприємництво є соціально відповідальним, якщо, не порушуючи законів і норм державного регулювання, збільшує прибуток, тобто досягає запланованих економічних цілей;

2) підприємець у доповнення до економічної відповідальності повинен враховувати людські й соціальні аспекти впливу свого бізнесу на працівників, партнерів, споживачів і вносити позитивний внесок у вирішення суспільних проблем суспільства загалом. Тобто, суспільство чекає від росту підприємництва не тільки високих економічних результатів, а й суттєвих досягнень з точки зору соціальних цілей.

Соціальна відповідальність бізнесу містить у собі процедури і практики компанії за такими аспектами діяльності: 1) організаційне управління; 2) права людини; 3) трудові відносини; 4) етична операційна діяльність; 5) захист навколишнього середовища; 6) захист прав споживачів; 7) розвиток місцевих громад і співпраця з ними [2].

Управління соціальною відповідальністю організації розглядається як сукупність взає-

мопов'язаних функцій планування і аналізу, мотивації, контролю, а також організаційного та інформаційного забезпечення, що створюють підґрунтя для безперервного процесу взаємодії персоналу, менеджменту організації, власників бізнесу (акціонерів), місцевих співтовариств та держави. Управління соціальною відповідальністю має забезпечувати формування цілей управління організацією та розробку заходів щодо їх досягнення за допомогою реалізації стратегії та політики управління. Основними етапами планування соціального розвитку трудових колективів є:

- проведення соціальних досліджень;
- розробка плану;
- забезпечення виконання плану;
- виявлення нових проблем.

П'ять етапів розробки комплексного плану економічного й соціального розвитку трудового колективу наведено на рис. 1.

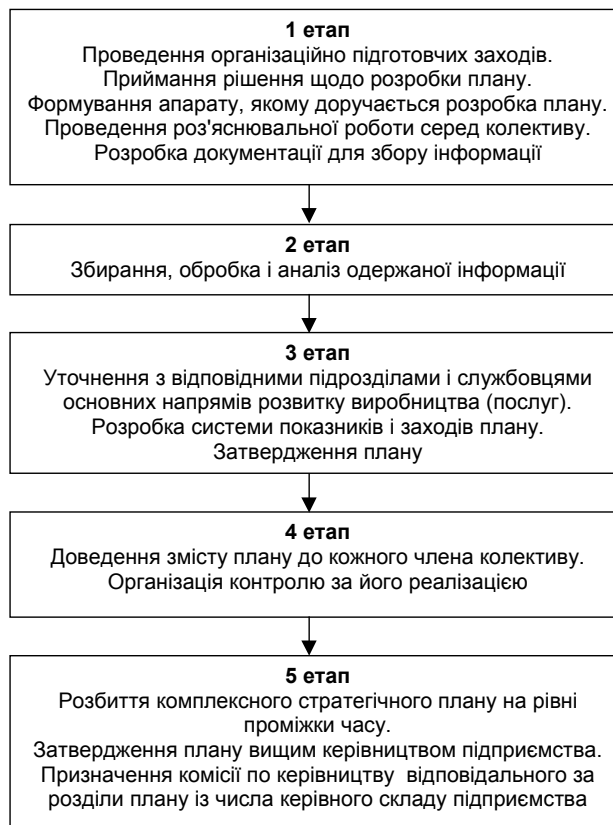


Рис. 1. Етапи розробки комплексного плану економічного й соціального розвитку трудового колективу

Забезпечення виконання плану соціального розвитку полягає у досягненні соціальних цілей колективу, підвищенні ефективності організації, впровадженні науково-технічного прогресу та прискоренні зростання продуктивності праці.

У планах соціального розвитку колективу важливе місце посідають умови праці. Удосконалення умов праці на підприємствах (об'єднаннях) вирішує не тільки економічні, а й соціальні завдання. Воно полягає у збереженні та зміцненні здоров'я персоналу,

збільшенні періоду трудової активності, вирівнюванні умов праці різних категорій працівників, удосконаленні умов праці жінок. Плани соціального розвитку включають заходи з покращення загальних умов праці, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, технічних і заходів із запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням. Ці заходи розробляють ретельно, конкретно для кожного підрозділу і забезпечують фінансово. Частина з них включається у колективний договір [3].

Складовою соціального плану є комплекс лікувально-профілактичних і оздоровчих заходів. Відповідно до фінансових можливостей об'єднання план передбачає будівництво лікарні, профілакторію, санаторій і оснащення їх сучасним обладнанням та інструментами. Не менш важливим чинником соціального планування є організація харчування персоналу.

Для визначення соціального ефекту плану, його впливу на розвиток особистості проводять аналіз результатів впровадження заходів за такими напрямками: покращення умов праці персоналу; удосконалення відносин співпраці та взаємодопомоги в колективі; зростання культурного рівня персоналу; розвиток творчої ініціативи, інноваційної діяльності; зміна якісного складу персоналу; поява нових професій; підвищення продуктивності праці.

Таким чином, плани соціального розвитку трудових колективів підприємств здатні впливати на планомірне й цілеспрямоване вирішення різних соціальних проблем.

Донедавна існуючі дослідження у галузі соціально відповідального бізнесу вивчали здебільшого бізнесову практику, відому як благодійність. Водночас існує практика, яка демонструє ширше залучення бізнесу до такої діяльності. Отже, соціально відповідальний бізнес стає частиною соціального й бізнесового життя, переходячи від простіших до більш розвинутих форм і концепцій. Обізнаність щодо нього в Україні зростає, і все більше й більше підприємств запроваджують принципи соціально відповідального бізнесу у свою ділову практику [4].

За останні десять років кожне підприємство розробляє свою власну політику соціально відповідального управління персоналом.

У Запорізькій області промисловість посідає головне місце в економіці. Разом з тим останніми роками спостерігалось зменшення чисельності працівників на підприємствах. Тенденції, які склалися в економіці області, підтверджують і результати проведеного дослідження діяльності промислових підприємств м. Запоріжжя. У регіоні діють більше ніж 160 потужних промислових підприємств. Металургійний комплекс області поданий такими відомими в усьому світі підприємствами чорної та кольорової металургії, як відкриті акціонерні товариства “Запоріжсталь” – провідний виробник сталей та чавуну, “Дніпроспецсталь” – виробник спеціальних сталей, “Український графіт” – провідний виробник графітованих електродів, “Запорізький виробничий алюмінієвий комбінат” – єдиний в Україні виробник алюмінію й основної сировини для його виробництва – глинозему, “Титано-магнієвий комбінат” – єдиний в Україні виробник губчатого титану, провідне підприємство з виробництва германію та кристалічного кремнію. Визначимо рівень соціальної відповідальності (I) цих підприємств промисловості за формулою:

$$I = \frac{CI_i}{ЧП_{i-1}}, \quad (1)$$

де CI_i – соціальні інвестиції підприємства в i -му періоді;

$ЧП_{i-1}$ – чистий прибуток підприємства за попередній період.

Значення індексу соціальної активності в межах [0,05–0,1] свідчить про високий рівень соціальної відповідальності на підприємстві.

Розрахунок індексу соціальної активності підприємств промисловості наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Значення індексу соціальної активності підприємств

Підприємство	Індекс соціальної активності підприємств
ВАТ “Запоріжсталь”	0,028
ВАТ “Дніпроспецсталь”	0,030
ВАТ “Український графіт”	0,013
ВАТ “Запорізький виробничий алюмінієвий комбінат”	0,010
ВАТ “Титано-магнієвий комбінат”	0,009

Встановлено, що найбільший індекс соціальної активності має ВАТ “Дніпроспецсталь”, а найнижчий ВАТ “Титано-магнієвий комбінат”.

За даними досліджень [1–5] проранжовано причини зацікавленості підприємств у корпоративній соціальній відповідальності, а саме:

1) сприяє зростанню позитивного іміджу компанії та її рекламі;

2) дає змогу створити взаємовигідні відносини з місцевою владою;

3) дає змогу покращити взаємодію з цільовими ринками;

4) дає змогу покращити відносини з місцевою громадською думкою;

5) дає змогу отримати податкові пільги.

Компанії отримують економічні переваги від проведення заходів соціального харак-

теру. Найголовнішими економічними й соціальними перевагами соціально відповідальних компаній є: довгострокове закріплення робочої сили, зменшення плинності робочих кадрів, підвищення конкурентоспроможності, закріплення відданості працівників ідеології корпорації, підвищення статусу корпорації у суспільстві, створення етичної системи відносин всередині корпорації тощо.

IV. Висновки

Узагальнивши практику соціальної відповідальності на підприємствах промисловості Запорізької області, зазначимо, що спостерігається недооцінка власниками та керівниками ролі соціальної відповідальності в отриманні конкурентних переваг, а впровадження соціальної відповідальності у прак-

тику управління персоналом здійснюється лише щодо дотримання обов'язкових (законодавчо визначених) норм.

Саме тому в Україні підтримка держави необхідна як для підкреслення важливості етичної і соціально відповідальної поведінки компаній, просування найкращих практик українських компаній із соціальної відповідальності в Україні та закордоном, так і для підвищення престижності досконалих організацій і процесів безперервного системного вдосконалення. Це дасть змогу більшості компаній посилити довгострокову конкурентоспроможність і репутацію через практики відповідального ставлення до своїх співробітників, споживачів та інших заінтересованих сторін.

Список використаної літератури

1. Белявська К. С. Соціальна відповідальність бізнесу: еволюція поглядів на проблему / К. С. Белявська // Вісник Хмельницького нац. ун-ту. – 2011. – № 1. – С. 228–234.
2. Благоев Ю. Е. Концепция корпоративной социальной ответственности и стратегическое управление / Ю. Е. Благоев // Российский журнал менеджмента. – 2004. – № 3. – С. 17–34.
3. Бегма Ю. К. Якісне дослідження методів впровадження соціальної відповідальності бізнесу в Україні / Ю. К. Бегма, О. Ю. Вінніков, О. І. Редько. – Київ, 2006. – С. 67–70.
4. Гизатулин А. В. Корпоративное управление, социальная ответственность и финансовая эффективность компании / А. В. Гизатулин // Российский журнал менеджмента. – 2007. – Т. 5. – № 1. – С. 35–66.
5. Корпоративная социальная ответственность: управленческий аспект: монография / под общ. ред. И. Ю. Беляевой, М. А. Эскиндарова. – Москва: КНОРУС, 2008. – 504 с.

Стаття надійшла до редакції 19.11.2014.

Жилинская Л. О., Перепадченко Г. В. Оценка уровня социально ответственного управления персоналом промышленных предприятий

В статье представлены подходы к пониманию социальной ответственности бизнеса. Проведена оценка уровня социально ответственного управления персоналом промышленных предприятий Запорожской области. Исследованы причины заинтересованности предприятий в социально ответственном управлении персоналом.

Ключевые слова: управление, социальная ответственность, персонал, развитие, защита, помощь, политика, бизнес.

Zhilinskaya L., Perepadchenko G. Assessment of level of Socially Responsible Human Resource Management of the Industrial Enterprises

Approaches to understanding of social responsibility of business are given in article. It is carried out a rating assessment of level of socially responsible human resource management of the industrial enterprises of the Zaporozhye area. Are investigated reasons of interest of the enterprises in socially responsible human resource management.

The fluidity of labor collectives in the conditions of market economy, growth of rates of economic capacity of the enterprises and their associations increases possibilities of the simultaneous solution of the interconnected problems of economic and social development. One of the actual directions in this area is the integrated approach to planning of economic and social development of labor collectives. More and more attention it is now given to social employment.

The main characteristics of social responsibility of business is voluntariness; integration in business strategy of the organization, company; systemacity; advantage for all interested parties: employees, consumers, shareholders, society, etc., and also for the enterprise; a contribution in process to a sustainable development. Social responsibility isn't limited to charity.

Social responsibility of business includes procedures and practitioners of the companies from seven aspects of activity, as organizational management; human rights; labor relations; ethical operating activities; environment protection; to consumer protection; development of local communities and cooperation with them.

It is necessary to carry such positions as strengthening of reputation and image of the company to advantages of social and responsible policy of human resource management, a social orientation of business, observance of the code of corporate behavior and business ethics which promote strengthening of reputation and image of the enterprise in society and the state, implementation of internal and external social projects does activity more open and transparent for society, establishes partner connection with power structures, cutting thereby expense and advertizing accounts and fixing qualified personnel in the company.

So, the social and responsible policy of human resource management provides steady the balanced development of the organization, strengthening of reputation and image of the enterprise, to increase of labor productivity of the personnel, reduction of operating expenses, increase in sales, to growth of loyalty of clients.

Key words: management, social responsibility, personnel development, protection, care, politics, business.