

УДК 338

*В.М. Шаповал,*  
доцент,

*Государственное высшее учебное заведение «Национальный горный университет», г.Днепропетровск*

*Л.С. Головкова,*

*професор, Класичний приватний університет*

## РОЗВИТОК СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ АКЦІОНЕРНИХ ТОВАРИСТВ

**Анотація.** *Стаття присвячена визначенню проблем та напрямів розвитку корпоративного соціального управління акціонерних товариств машинобудівної та металургійної галузей.*

**Annotation.** *The article is devoted determination of problems and directions of development of corporate social management of joint-stock companies of machine-building and metallurgical industries.*

**Ключові слова.** *Соціальне управління, соціальний потенціал, соціальна відповідальність, розвиток, акціонерне товариство.*

### I. Вступ.

Актуальним питанням, яке потребує вирішення, є звернення до питань соціального управління та розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні [1-4]. Це не тільки і не стільки відповідь на виклики глобалізації та реакція на загальносвітові тенденції, скільки соціально-економічна неминучість, яку зумовили результати невдалих процесів приватизації та корпоратизації в країні. Тому становлення системи соціального управління, соціальної відповідальності бізнесу відбувається під дією чинників, що, з одного боку, сприяють формуванню соціально відповідальної поведінки, а з іншого – стримують її. На жаль, їх співвідношення не на користь сприятливих чинників, до яких сьогодні належать: наявність великих корпоративних структур, які володіють відповідними ресурсами й потенціалом конкурентоспроможності, що необхідні для здійснення соціальних інвестицій; посилення ролі великих підприємств у розвитку регіонів; участь національної економіки в глобалізаційних процесах, під дією яких відбувається інституціоналізація соціальної відповідальності підприємництва за міжнародними зразками.

### I. Постановка завдання.

Метою статті є визначення існуючих проблем щодо питань корпоративного соціального управління в промисловості і формування напрямів подальшого розвитку соціальної відповідальності корпоративних структур з метою більш ефективного використання трудового потенціалу регіону та розвитку соціальної політики бізнесу.

### II. Результати.

Більш значний вплив на генезу соціальної відповідальності спостерігається з боку чинників, які стримують цей процес у країні в цілому та регіонах зокрема. Насамперед, це збитковість державної соціальної політики й нестача соціальних інвестицій. Як відомо, впродовж усього періоду трансформації економіки України стоїть проблема дефіциту державного бюджету для здійснення повноцінної соціальної політики; соціальна діяльність корпоративних структур, які повинні відігравати роль соціальних інституцій, відповідно до їх головного призначення, розглядається не як доповнення до відповідних функцій держави, а як їх заміщення; реальне державне стимулювання соціально відповідальної поведінки бізнесу майже відсутнє. Така ситуація призводить до формування в суб'єктів підприємництва негативної поведінки, стійкого несприйняття концепції соціальної відповідальності бізнесу. Тому без державного стимулювання, без державної підтримки та формування соціально зрілих корпоративних структур становлення соціально відповідальної поведінки неможливе [1,2, 3].

Похибки та недоліки в процесах корпоратизації створили значні перешкоди на шляху становлення соціально відповідального підприємництва в Україні та продовжують спричинювати неформальні тіньові економічні відносини. Держава недоотримує коштів до бюджету, працівники страждають від порушення трудового законодавства, що виявляється, насамперед, у несправедливій та несвоєчасній заробітній платі. У контексті соціальної відповідальності бізнесу найголовніші сьогодні проблеми: своєчасна і повна сплата податків та справедлива оплата праці. Хоч обсяги заборгованості з оплати праці зменшуються, залишаються локальні осередки (галузі, регіони, підприємства), де заборгованість зберігається, а то й зростає [2, 3].

Ще одним стримувальним чинником становлення соціальної відповідальності підприємництва в Україні виступає нерозвиненість соціального партнерства. На жаль, в Україні значною мірою зберігаються патерналістські соціально-трудові відносини, що сформувалися ще за часів Радянського Союзу.

Крім того, як показує досвід останніх років, важливий вплив на становлення соціальної відповідальності вітчизняного підприємництва справляють не лише національні й історичні традиції, що склалися в країні, політична та економічна ситуація, а й відсутність єдиних орієнтирів соціальної політики, зокрема, відсутність у країні ідеології соціально відповідального підприємництва. Взагалі спостерігається відсутність правильного розуміння самого поняття «соціальна відповідальність бізнесу», оскільки ця проблема для України відносно нова, відповідно, відсутність розуміння того, що соціальна відповідальність для бізнесу вигідна, і, як наслідок, відсутність налагодженого механізму реалізації соціальної відповідальності бізнесу [2,3].

Отже, соціальна відповідальність бізнесу, особливо корпорацій як соціальних інституцій, є прийнятною й бажаною для України. Але становлення соціальної відповідальності – тривалий процес, і в тих умовах, що склалися в Україні, провідна роль у ньому належить державі. Без підтримки, допомоги й сприяння держави в цьому процесі не обійтись. Це пояснюється тим, що ряд функцій держави тісно переплітається з інтересами бізнесу, зокрема, інституціональні реформи, захист конкуренції, створення ринкових організаційних структур і механізмів управління тощо. Збіг інтересів бізнесу й держави у процесі реалізації цих функцій

вимагає наявності відповідного механізму взаємодії, який давав би змогу узгоджувати їхні стратегічні цілі, трансформувати потенційну зацікавленість сторін у дієві технології співробітництва. Характер реформ, що відбуваються сьогодні в Україні, об'єктивно визначають необхідність розробки й упровадження саме такого механізму взаємодії. Вихідною передумовою узгодження цілей функціонування держави та бізнесу має стати державна політика, спрямована на підвищення ролі бізнесу, особливо корпоративних структур, в соціальному й економічному житті суспільства, розвиток дієвого соціального партнерства. Далі держава повинна сприяти зміні позиції представників бізнесу стосовно соціальної діяльності, яка має стати необхідним елементом ефективного ведення бізнесу. І, зрештою, саме держава повинна сприяти формуванню громадського інтересу до проблем соціальної відповідальності й розумінню її основних принципів як місцевими громадами, так і власниками та менеджерами корпоративних структур [1,2, 3].

Соціальна відповідальність бізнесу – важливий напрям впливу з боку соціуму, місцевих громад та подальша нагальна необхідність розвитку корпоративних структур і їх переходу на більш цивілізований рівень функціонування. Це продиктовано тим, що останнім часом велику увагу привертають питання соціальної діяльності корпорацій, пов'язаної з формуванням та використанням якісно нового «людського ресурсу», «людського капіталу», який стає в сучасних умовах господарювання вирішальним фактором підвищення ефективності та конкурентоспроможності корпоративних структур. Систему інтегрованої соціальної відповідальності акціонерного товариства (АТ) подано на рис. 1 [1-4].

Сталий розвиток промислових корпоративних структур машинобудівного та металургійного комплексів потребує інтеграції принципів соціальної відповідальності в стратегію, оскільки основною їх метою повинен стати стабільний розвиток бізнесу й орієнтація на майбутнє, тому корпоративна соціальна відповідальність розглядається не з точки зору PR-ресурсу корпорації, а з позиції її репутації в суспільстві та подальшого розвитку як суспільного інституту. Сферами прояву соціальних акцій стають майже всі сторони суспільного життя [2,3].

Відповідно до сучасних підходів до характеристики соціальної діяльності акціонерного товариства, соціальна організація АТ виступає як самостійна складова, що справляє значний вплив на функціонування факторів виробництва та результати корпоративної діяльності [4]. Соціальний потенціал акціонерного товариства характеризує її спроможність до формування специфічних соціальних механізмів, інститутів, мотивацій, за рахунок чого забезпечується реалізація суспільних прав, свобод та соціальних вимог учасників корпоративної діяльності, гармонізація їхніх соціально-економічних інтересів, створення системи соціальних мотивів і стимулів, які спрямовані на соціально-економічне зростання корпорації та підвищення якості життя учасників корпоративної діяльності. Головним носієм соціального потенціалу є людина як суб'єкт корпоративної діяльності. По-перше, їхні суб'єктивні устремління та настанови об'єктивізуються за рахунок специфічних особливостей внутрішньої соціальної організації корпоративної діяльності, а по-друге, відповідно до соціальних параметрів зовнішнього середовища. На наш погляд, у зазначеному контексті можна визначити ряд елементів у структурі соціально складової сукупного економічного потенціалу акціонерних товариств(табл. 1) [4]. Усі представлені елементи соціального потенціалу тісно взаємодіють між собою та зумовлюють один одного, вони мають бути відображені в стратегічних орієнтирах корпорації. Стосовно соціального потенціалу слід зазначити, що в науковій літературі практично не опрацьоване його оцінювання і деякі складові елементи дуже складно оцінити. Так, моделі організації корпоративної власності можна оцінювати за допомогою таких критеріїв: частка ринку, динаміка продажів, обсяг та якість продукції, що виробляється, частка нової продукції в загальному обсязі, фінансова стійкість, рентабельність, рівень задоволення інтересів різних груп учасників корпоративного процесу, виконання соціальних та політичних функцій у суспільному оточенні [4,5].

**Таблиця 1. Структура соціального потенціалу акціонерних товариств**

<b>Складові елементи</b>	<b>Характеристика</b>
Соціальна організація корпоративної власності	- склад та соціальний статус акціонерів (юридичні, фізичні особи, розміри їх майнового внеску й відповідальності, форми участі та представництва в прийнятті та реалізації рішень); - соціальні параметри виробничо-технологічної бази та її територіальне розміщення (умови виробничої діяльності, якість стану та ступінь зносу устаткування); - особливості формування активів і пасивів корпорації та врахування інтересів кредиторів, інвесторів, споживачів тощо; - особливості врахування інтересів учасників корпоративного процесу щодо реалізації корпоративної власності та розподілу доходів; - права й обов'язки учасників у сфері забезпечення стандартів виробничої та екологічної безпеки
Соціальна організація управління	- особливості розподілу управлінських функцій, прийняття рішень; специфіка цільової орієнтації й координації дій, яка забезпечувала б функціонування, організаційне зростання й інноваційну активність управлінської ієрархії; комунікації між учасниками корпоративної діяльності; форми контролю й відповідальності; - специфіка вимог до керівних кадрів, мотивації діяльності менеджменту, групової та індивідуальної поведінки; соціальна взаємодія (партнерство), способи вирішення конфліктів
Соціальна організація праці та умови розвитку людського фактора	- соціально-культурні, професійно-кваліфікаційні характеристики найманих працівників, інвестиції в людський капітал (гуманізація умов праці, формування соціальної інфраструктури, підвищення професійного рівня працівників), форми оплати праці; підбір, розстановка та використання трудових ресурсів; механізми стимулювання трудової активності й відповідальності
Норми й настанови корпоративної культури	- орієнтованість структурних підрозділів та підпорядкованих одиниць корпорації, усіх співробітників на загальну мету діяльності, рівень ідентифікації цілей співробітників і корпорації
Пріоритети та параметри зовнішнього середовища	- тип державного устрою, темпи соціального розвитку, пріоритети економічної та соціальної політики держави, соціальна інфраструктура, зайнятість, державне регулювання

Моделі соціального управління можна оцінювати за критеріями демократичності (форми представництва та участі в прийнятті різних рішень, участь різних груп учасників процесу в управлінні корпорацією, раціональність (швидкість прийняття рішень, рівень контролю за якістю рішень), стійкість (адаптивність,

гнучкість, спроможність до зростання); якість організаційно-управлінської поведінки (управлінські мотивації, рівні відповідальності). Для оцінювання найманого персоналу використовують критерії соціально-культурного професійно-кваліфікаційного рівнів, мотиваційні основи організації й стимулювання праці, ступінь задоволення працівників умовами праці й рівнем її оплати, плинність кадрів [4,5].

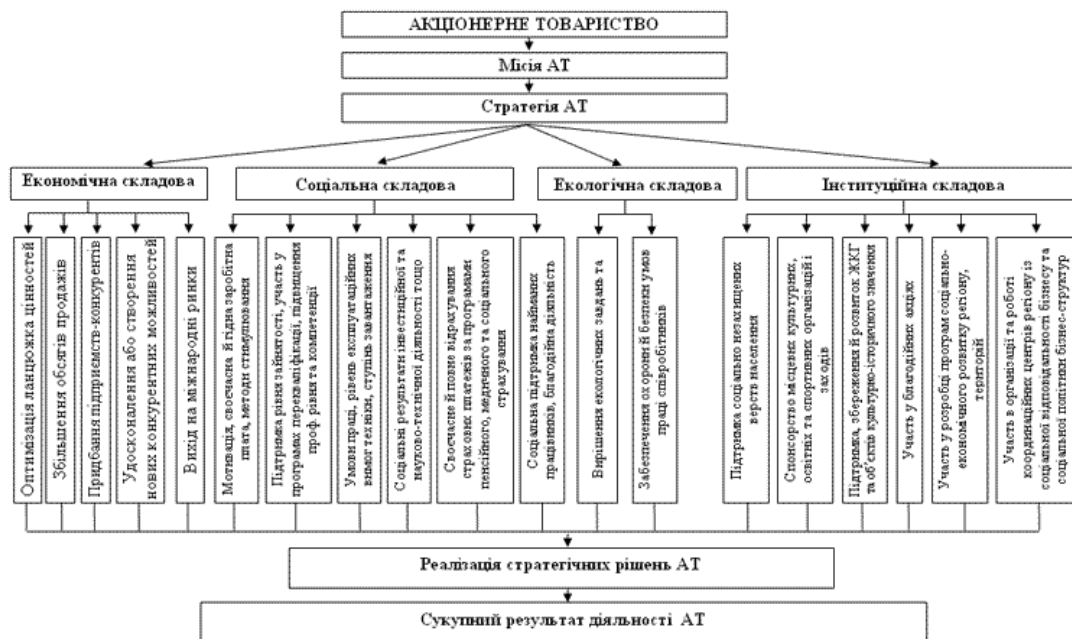


Рис. 1. Система інтегрованої соціальної відповідальності акціонерних товариств

**Висновки.** Таким чином, корпоративна соціальна відповідальність сьогодні – це частина корпоративної відповідальності, що являє собою сферу діяльності корпоративних структур, пов'язану з добровільно узятими на себе соціальними зобов'язаннями щодо зацікавлених груп і суспільства в цілому; добровільна допомога, співробітництво з некомерційними організаціями та місцевими співтовариствами, які слід характеризувати як самостійні й етичні зобов'язання корпоративних структур як інституцій. Обов'язковими елементами корпоративної соціальної відповідальності є ряд взаємопов'язаних складових: соціально відповідальна поведінка корпоративної структури перед персоналом; соціально відповідальна поведінка перед постачальниками і споживачами; соціально відповідальна поведінка корпорації перед регіоном та суспільством узагалі; соціальна орієнтація корпоративного управління; корпоративна культура, етика та екологічна відповідальність перед соціумом. Загалом усі перелічені напрями стратегічного розвитку корпорацій у сукупності спрямовані на реалізацію головної мети – максимізації вартості бізнесу за рахунок не тільки кількісних цілей (конкурентоспроможність підприємства, продукції, персоналу; імідж підприємства, довіра до корпоративної структури з боку споживачів та постачальників, соціальна відповідальність бізнесу).

#### Література.

1. Кудряшов В.П. Современная акционерная капиталистическая собственность: сущность, эволюция, противоречия / В.П. Кудряшов. – К. ; Одесса : Лыбидь, 1991. – 200 с.
2. Шаповал В.М. Еволюція соціальної відповідальності бізнесу / Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво. - 2007.- № 5, С.117-128.
3. Шаповал В.М., Валіков В.П. Вітчизняна модель бізнесу: проблеми формування та перспективи розвитку / Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво. - 2007.- № 6, С.197-203.
4. Головка Л.С. Сукупний економічний потенціал корпорації: формування та розвиток: монографія / Л.С. Головка. – Запоріжжя: КПУ 2009. – 339 с.
5. Спиридонов Д.Ю. Социальный потенциал корпорации: содержание и направление развития : дис. ... к. е. н. : спец. 08.00.01 “Экономическая теория”. – М., 2003.

Стаття надійшла до редакції 01.12.2010 р.



ТОВ "ДКС Центр"