

УДК 316.4:331.104

М. А. Мельнік, О. М. Серікова

*Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, Україна*

## ОЦІНЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ЧИННИК ЇХНЬОГО РАЦІОНАЛЬНОГО ВИКОРИСТАННЯ: МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ

У статті запропоновано методичні підходи до оцінювання соціальної відповідальності працівників і роботодавця як вагомого чинника удосконалення системи використання трудового потенціалу організації. Серед елементів соціальної відповідальності, у даному аспекті, виділено: впровадження соціальних програм та покращання умов праці, налагодження соціального діалогу, ділове самовдосконалення, що проявляється у відповідальності за результати праці, підвищена відповідальність під час виконання роботи, благодійність (у межах та за межами підприємства), використання в політиці компанії принципів етичних відносин з працівниками, колегами, сприяння реалізації екологічних програм, відкрите надання інформації про діяльність організації, що впливає на суспільство, економіку, довкілля.

*Ключові слова:* використання працівників, соціальна відповідальність, оцінювання, кваліметрична оцінка, соціальні програми, умови праці, соціальний діалог, ділове самовдосконалення.

В статье предложены методические подходы к оценке социальной ответственности работников и работодателя как весомого фактора совершенствования системы использования трудового потенциала организации. Среди элементов социальной ответственности, в данном аспекте, выделено: внедрение социальных программ и улучшение условий труда, налаживание социального диалога, деловое самосовершенствование, что проявляется в ответственности за результаты труда, повышенная ответственность при выполнении работы, благотворительность (в пределах и за пределами предприятия), использование в политике компании этических принципов отношений с сотрудниками, коллегами, содействие реализации экологических программ, открытое предоставление информации о деятельности организации, влияющее на общество, экономику, окружающую среду.

*Ключевые слова:* использование работников, социальная ответственность, оценка, кваліметрическая оценка, социальные программы, условия труда, социальный диалог, деловое самосовершенствование.

The article suggests the methodological approaches to the evaluation of social responsibility of workers and the employer as a substantial factor of improvement of the system of utilizing labor potential of the organization. Among the elements of social responsibility, with regard to this aspect, therewith outlined are: the implementation of social programs and improvement of working conditions, establishing a social dialogue, business self-improvement, which manifests itself in responsibility for labor results, enhanced responsibility during the execution of work, charity activities (within and outside the enterprise), utilization of ethical principles, in the framework of company policy, regarding the relations with employees, colleagues, contributing to the implementation of environmental programs, overt provisions of information on the activity of the organization, which exerts influence on society, economy and environment.

*Keywords:* use of employees, social responsibility, evaluation, social programs, working conditions, social dialogue, business improvement.

Використання трудового потенціалу підприємств є результатом взаємодії економічних, соціальних, соціально-психологічних та інших чинників. Аналіз наукової літератури надає можливість стверджувати, що науковці досліджують чинники, які впливають на формування, розвиток та відтворення трудового потенціалу.

В. М. Лич запропонував класифікацію чинників, що впливають на мобільність трудового потенціалу. Так, він виділяє територіальні (до яких належать вплив кліматичних умов, мовний бар'єр, структура економіки, відсутність інформації про вакантні робочі місця, несприятливі умови проживання в інших місцевостях), соціально-демографічні (відповідно, це – біологічні особливості людини, сімейні зв'язки, низькі фінансові можливості громадян), економічні (ціна послуг робочої

сили, перспективи кар'єрного росту, попит та пропозиція, конкурентоспроможність трудового потенціалу, рівень розвитку засобів виробництва, стан менеджменту та маркетингу, інформаційне забезпечення, економічна політика держави) та інституційні (специфіка державного устрою країни, відсутність загальнодержавного ринку житла, обмеження можливостей підвищення кваліфікації, обмеження у разі виїзду для здійснення трудової діяльності за кордон) [1, с. 13].

Н. М. Слівінська в своїх дослідженнях розглядає чотири групи чинників, що впливають: на здоров'я (генетичні передумови, екологічне становище, організація охорони здоров'я); на освітній рівень працівників (рівень професіоналізму, якість та новизна методик навчання, матеріально-технічне забезпечення навчання); на реалізацію трудового потенціалу в процесі трудової діяльності (науково-технічний прогрес, економічні інтереси, мотивація праці, умови праці та рівень організації праці, оплата праці, мобільність робочої сили); загальні соціально-економічні чинники та умови (державна демографічна політика, рівень життя населення, структурні зрушення в економіці, соціальний захист населення, безробіття, загальна культура, трудові традиції) [2, с. 9].

З наведеного випливає, що Н. М. Слівінська підходить до класифікації вказаних чинників з позицій фаз відтворення трудового потенціалу, а саме: формування, розподіл, перерозподіл та використання.

Проведений аналіз наукових джерел сприяв виділенню таких основних чинників, які впливають на рівень використання трудового потенціалу підприємств:

- наявність наукових центрів;
- рівень заробітної плати;
- витрати на дослідження й розробки та впровадження інновацій;
- витрати на інновації;
- кількість інноваційно-активних підприємств;
- економічне становище;
- інноваційна активність персоналу;
- професійний рівень працівників;
- мотивація праці;
- стан основних засобів виробництва;
- умови праці та рівень організації праці;
- постійний розвиток персоналу;
- сприятливий інвестиційний клімат.

Водночас, серед чинників, від яких залежить раціональне використання трудового потенціалу, особливе місце посідає соціальна відповідальність бізнесу. На нашу думку, це є одним із засобів підвищення рівня трудової активності персоналу. Це обумовлено тим, що розуміння етичного ставлення до працівників, дотримання їхніх прав та гарантій у системі соціально-трудова відносин підвищує відповідальність людини та мотивацію до праці. Безумовно, що результатом останнього стане покращання праці, зацікавленість у подальшому розвитку організації, формування інноваційних та раціоналізаторських пропозицій.

Одночасно, слід додати, що соціальна відповідальність, на нашу думку, має бути характерною особливістю не тільки керівництва організації, а й її працівників.

Таким чином, соціальна відповідальність – це взаємне розуміння та дотримання партнерами соціально-трудова відносин принципів соціально відповідального бізнесу.

Явище, що нами досліджується, є надзвичайно актуальним. Серед зарубіжних науковців слід назвати таких: Т. Бредгард, П. Друкер, А. Керолл, Ф. Котлер, М. Маскон, Дж. Мун, Л. Ненсі. Серед вітчизняних науковців особливо хотілося б

ззначити таких, як: О. Грішнова, А. Гриненко, Т. Зоря, А. Колот, О. Леонтенко, В. Нижник, Я. Ільницький, О. Осінкіна, І. Петрова, М. Романюк, Ю. Сасенко, О. Сепанова, О. Філіпченко, П. Яницький та інші.

Дослідженню теоретичних і прикладних аспектів формування, розвитку та використання трудового потенціалу в контексті економічного ресурсу присвячено праці таких науковців: С. І. Бандур, В. В. Близнюк, Д. П. Богиня, В. С. Васильченко, О. А. Грішнова, В. М. Данюк, М. І. Долішній, Т. А. Заяць, Л. М. Ільч, С. В. Засанська, А. В. Каліна, Т. М. Кір'ян, А. М. Колот, І. С. Кравченко, Ю. М. Краснов, Є. М. Лібанова, Л. С. Лісогор, Н. Д. Лук'яченко, О. Ф. Новікова, В. В. Онікієнко, В. М. Петюх, В. Л. Смолюк, С. Ю. Трубич, Л. А. Чвертко, Л. Л. Шамілева, Л. В. Шаульська та інші.

Одночасно, на нашу думку, потребує уваги таке питання – соціальна відповідальність працівників і роботодавців як чинник раціонального використання трудового потенціалу підприємства. Водночас, для того, щоб даний чинник мав вагомий вплив, слід визначитись: як самі працівники оцінюють міру впливу окремих елементів соціальної відповідальності.

Тому, мета даної роботи – обґрунтування методичних підходів оцінювання соціальної відповідальності працівників і роботодавця (адміністрації) для удосконалення системи використання трудового потенціалу організації.

Так, запровадження заходів забезпечення та підвищення соціальної відповідальності має ґрунтуватися на наявності інформації щодо рівня соціальної відповідальності та проблем у цьому напрямі, чому сприятиме проведення оцінки.

Для оцінювання нами пропонується використовувати кваліметричний метод. Така оцінка дозволяє виявити можливості розвитку, прийняти рішення щодо пріоритетних напрямів управління персоналом підприємства в напрямі підвищення соціальної відповідальності.

Нагадаємо, що кваліметрична оцінка походить від слова «кваліметрія» (від лат. *qualis* – який за якістю та грецької *metreo* – вимірюю) і означає наукову сферу, що поєднує кількісні методи оцінки якості продукції [3, с. 129]).

Варто додати, що необхідно дотримуватись таких умов:

– керівництво вважає за потрібне підвищити рівень трудової активності, реалізації трудового потенціалу;

– працівники мотивовані підвищувати рівень трудової активності; наявність системи мотивації, що враховує взаємозв'язок затрат, результатів та винагород за працю.

Результати нададуть можливість виявити потенціал з підвищення соціальної відповідальності, що досить актуально за Стратегії сталого розвитку, основним принципом якої є розумне споживання ресурсів та інтенсивний розвиток.

Досліджуючи соціальну відповідальність організації та працівників підприємства, ми пропонуємо такий алгоритм, який містить у собі такі етапи, що відображені на рис. 1.

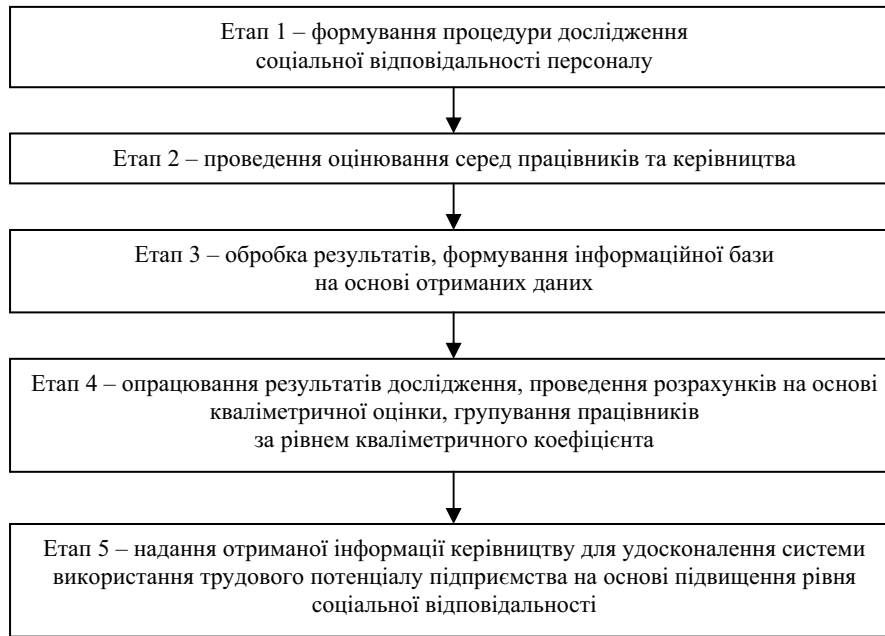
Так, на першому етапі оцінювання слід визначитись із комісією, що буде проводити оцінку соціальної відповідальності, виділити методичні підходи до даної оцінки. Слід також визначити істотні складники, характеристики соціальної відповідальності працівників організації.

Для виокремлення складників соціальної відповідальності нами було проаналізовано наукову літературу, що присвячена трудовому потенціалу, соціальній відповідальності, моральності та кваліметричним методам оцінювання.

Так, Г. А. Дмитренко за кваліметричної оцінки етичного рівня особистості пропонує виділяти доброту, людську надійність, ввічливість, трудову етику, усвідомленість [4, с. 42].

І. І. Маслікова досліджує економічну етику в сучасних процесах раціоналізації господарства та підкреслює її винятково важливу роль у подальшому економічному розвитку суспільства [5].

Аналіз наукової літератури вказує на те, що зустрічаються окремі дослідження, спрямовані на визначення напрямів та показників соціальної відповідальності.



**Рис. 1. Процес оцінювання соціальної відповідальності працівників як основи їх раціонального використання**

Опрацювавши такі наукові джерела, як Концепція національної стратегії соціальної відповідальності бізнесу в Україні, публікації О. В. Гуменної, І. І. Маслікової та ін. [5–8], нами було виділено такі характерні особливості соціальної відповідальності як основи формування трудового потенціалу працівників та його раціонального використання:

- впровадження соціальних програм та покращання умов праці, налагодження соціального діалогу;
- ділове самовдосконалення, що проявляється у відповідальності за результати праці;
- підвищена відповідальність під час виконання роботи;
- благодійність (у межах та за межами підприємства);
- використання в політиці компанії принципів етичних відносин з працівниками;
- сприяння реалізації екологічних програм;
- відкрите надання інформації про діяльність організації, що впливає на суспільство, економіку, довкілля.

На цьому ж етапі слід визначити вагомість кожної характеристики та значення критеріїв. Так, дотримуючись принципу кваліметричної оцінки, – розгляд складного явища як виокремлених його складників, слід встановити вагомість кожної таким чином, щоб сума дорівнювала одиниці.

Тобто, необхідно визначити вагові коефіцієнти кожної характеристики. В науковій літературі зустрічаються такі методи визначення вагових коефіцієнтів, як пряма розстановка, ранжування чинників, метод аналізу ієрархій, парне порівняння.

В межах даного дослідження ми вважаємо за доцільне використовувати метод – ранжування чинників, переваги якого та можливість застосування для оцінки потенціалу персоналу детально описано в джерелі [9, с. 158]. Адаптуючи даний підхід до проблематики нашого дослідження, експертам пропонується визначити вагомість характеристик, які мають значення за соціальної відповідальності персоналу за принципом, що найвпливовіша ознака отримує максимальний бал, найменш впливова дорівнює 1. Тобто, бал 1 відповідає розумінню – має мінімальний вплив, а 7 (у запропонованій нами моделі кваліметричної оцінки виділено сім характеристик) – максимальний.

Після того, як експерти визначаються з розстановкою балів, слід порахувати суму балів за кожним чинником ( $\sum R_i$ ) та загалом ( $\sum R$ ). На основі отриманих даних визначаємо вагові коефіцієнти за принципом, що загальна сума всіх балів – це 1, а сума за кожним чинником – це певна частина одиниці, тому ваговий коефіцієнт ( $k_i$ ) розраховується як частка від ділення суми балів за кожним чинником ( $\sum R_i$ ) та суми балів загалом ( $\sum R$ ) [9, с. 158].

Після визначення вагових коефіцієнтів, безпосередньо, проводимо оцінювання за такою моделлю, що наведена в табл. 1.

Таблиця 1

**Модель кваліметричної оцінки соціальної відповідальності  
роботодавця (адміністрації), працівників**

Елементи, характерні особливості	Вагомість*		Критерії оцінки, зміст ( $j=1,2,3,\dots$ )	Оцінка	
	робото- давця, $a_i$	праців- ників, $a_i$		робото- давця, $x_{ij}$	праців- ника, $x_{ij}$
Впровадження соціальних програм та покращання умов праці, налагодження соціального діалогу	...	...	– застосовується постійно; – застосовується часто; – застосовується рідко; – не застосовується	1,0 0,6 0,3 0,0	1,0 0,6 0,3 0,0
Ділове самовдосконалення, що проявляється у відповідальності за результати праці	...	...	– відбувається постійно; – відбувається часто; – відбувається рідко; – не відбувається	1,0 0,6 0,3 0,0	1,0 0,6 0,3 0,0
Підвищена відповідальність під час виконання роботи	...	...	– проявляється постійно; – проявляється часто; – проявляється рідко; – не проявляється	1,0 0,6 0,3 0,0	1,0 0,6 0,3 0,0
Благодійність (у межах та за межами підприємства)	...	...	– проявляється постійно; – проявляється часто; – проявляється рідко; – не проявляється	1,0 0,6 0,3 0,0	1,0 0,6 0,3 0,0
Використання в політиці компанії принципів етичних відносин з працівниками, колегами	...	...	– використовуються постійно; – використовуються часто; – використовуються рідко; – не використовуються	1,0 0,6 0,3 0,0	1,0 0,6 0,3 0,0
Сприяння реалізації екологічних програм	...	...	– відбувається постійно; – відбувається часто; – відбувається рідко; – не відбувається	1,0 0,6 0,3 0,0	1,0 0,6 0,3 0,0
Відкрите надання інформації про діяльність організації, що впливає на суспільство, економіку, довкілля	...	...	– надається постійно; – надається часто; – надається рідко; – не надається	1,0 0,6 0,3 0,0	1,0 0,6 0,3 0,0

Примітки: вагомість коефіцієнтів визначається методом ранжування на основі експертної оцінки, що описано вище.

Ми вважаємо необхідним розраховувати окремо вагові коефіцієнти роботодавців (адміністрації) та працівників. Такий підхід дасть можливість передбачити упередженість та неузгодженість поглядів указаних соціальних груп та сприятиме розробці більш адаптованих заходів підвищення соціальної відповідальності, що, в свою чергу, на наш погляд, відповідатиме раціональному використанню трудового потенціалу підприємства.

На третьому етапі розраховується кваліметричний коефіцієнт (формула 1 за джерелом [4]) на основі отриманих даних та формується база даних, в якій відображаються результати за всіма працівниками.

$$K_{MM} = \sum_{i=1}^n a_i x_{ij}. \quad (1)$$

Такий підхід оцінки соціальної відповідальності працівників організації надає можливість з'ясувати: розуміння кожного окремого працівника соціальної відповідальності, рівень сприйняття соціальної відповідальності та резерви її підвищення.

Крім того, керівник отримує інформацію відносно того, чи відповідає чинна система мотивам та уявленням працівника.

Кваліметричний коефіцієнт надає можливість порівнювати соціальну відповідальність між працівниками, групами працівників та у часі.

**Висновки.** В межах підвищення соціальної відповідальності бізнесу винятково важлива роль належить питанням оцінювання. Саме тому нами пропонується на основі кваліметричної оцінки, що враховує такі компоненти, як впровадження соціальних програм та покращання умов праці, налагодження соціального діалогу, ділове самовдосконалення, що проявляється у відповідальності за результати праці, підвищена відповідальність під час виконання роботи, благодійність (у межах та за межами підприємства), використання в політиці компанії принципів етичних відносин з працівниками, колегами, сприяння реалізації екологічних програм, відкрите надання інформації про діяльність організації, що впливає на суспільство, економіку, докільля оцінювати соціальну відповідальність. Наслідком останнього є розробка заходів щодо її підвищення, що сприятиме зростанню рівня використання трудового потенціалу.

В умовах збільшення екологічних проблем, серед яких: загострення проблеми забезпечення високоякісними водними ресурсами всіх сфер життєдіяльності людини; порушення генетичної цілісності ландшафтів; інтоксикація природи та населення; забруднення повітряного простору через викиди газу, пароутворюючих речовин, диму, аерозолів, пилу тощо); забруднення поверхневих водойм (стокові води тощо); забруднення ґрунту (накопичення твердих відходів, випадки токсичних речовин із забрудненого повітря, стокових вод) тощо набуває актуальність екологічна відповідальність бізнесу як складник соціальної відповідальності.

Отже, застосування такого підходу до оцінки соціальної відповідальності працівників за його рівнем на основі кваліметричної оцінки дасть можливість:

- оцінити сприйняття системи соціальної відповідальності на підприємстві;
- виявити основні чинники, що сприятимуть підвищенню її рівня та, відповідно, реалізації трудового потенціалу;
- розробити заходи щодо підвищення соціальної відповідальності персоналу, керівництва, які більш відповідають уявленням, мотивам працівників;
- установити залежності між рівнем сприйняття соціальної відповідальності та етапом роботи в межах організації.

Слід нагадати, що упродовж трудового життя потреби та мотиви працівників змінюються, що вимагає систематичного проведення такого дослідження серед працівників підприємства. Це, в свою чергу, надасть можливість установити залежність між заходами управління, мотивації та мотивами працівників і, відповідно, розробити більш вагомі та діючі заходи, що призведе до підвищення економічних результатів діяльності організації.

Вищенаведене підводить до розуміння необхідності побудови системи управління персоналом, яка основана на принципах соціальної відповідальності, що сприятиме підвищенню рівня використання трудового потенціалу з врахуванням інтересів як роботодавця, так і працівника.

### Бібліографічні посилання

1. **Лич В. М.** Організація управління, планування і регулювання економікою : автореф. дис. докт. екон. наук : спец. 08.02.03 / В. М. Лич; Науково-дослідний економічний інститут Міністерства економіки України. – К., 2005. – 30 с.
2. **Слівінська Н. М.** Соціально-економічні та демографічні чинники реалізації трудового потенціалу регіону : автореф. дис. канд. екон. наук : спец. 08.09.01 / Н. М. Слівінська; Донецький національний університет. – Донецьк, 2003. – 22 с.
3. Экономическая энциклопедия. Политическая экономия. – М. : Сов. энцикл., 1975.
4. **Дмитренко Г. А.** Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организаций : учеб. пособ. [Електронний ресурс] / Г. А. Дмитренко. – 2-е изд. – Режим доступа : <http://www.vernikov.ru/krisis/item/182-strategicheski-menegment-upravlenie-personalom.html>
5. **Маслікова І. І.** Економічна етика в сучасних процесах раціоналізації господарства : автореф. дис. ... канд. філос. наук : спец. 09.00.07 «Етика» / І. І. Маслікова; Київський національний університет імені Тараса Шевченка. – К., 2005 – 13 с.
6. Концепція національної стратегії соціальної відповідальності бізнесу в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://www.kbs.org.ua/index.php?get=14&id=5817>
7. **Гуменна О. В.** Соціальна відповідальність бізнесу в контексті інноваційного розвитку економіки [Електронний ресурс] / О. В. Гуменна. – Режим доступа : [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Nvamu/Ekon/2009\\_7/09gavdoe.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Nvamu/Ekon/2009_7/09gavdoe.pdf)
8. **Зоря Т. М.** Особливості формування корпоративної соціальної відповідальності бізнесу / Т. М. Зоря // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. – Спец. вип. Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток : у 2 т. – К. : КНЕУ, 2012. – Т. 2. – С. 68–75.
9. **Переғудова Т. В.** Оцінка інтелектуального потенціалу працівників як основа впровадження інновацій: теоретико-методичний підхід / Т. В. Переғудова // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – 2013. – № 7 (196). – Ч. 1. – С. 156–161.

*Надійшла до редколегії 01.10.2013*