

УДК 316.42:658.3

Коцко Тарас Аркадійович

канд. економ. наук, доцент

Гарбарчук Катерина Володимирівна

магістр

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», м. Київ

ПОЛІТИКА СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ТА ЇЇ РОЛЬ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Анотація. У статі обґрунтовується об'єктивна необхідність реалізації політики соціальної відповідальності у сфері управління розвитком персоналу сучасного підприємства. Політика розвитку персоналу на засадах соціальної відповідальності розглядається як важлива передумова досягнення системи конкурентних переваг та забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Розкрито підходи до тлумачення сутності соціальної відповідальності підприємства, напрями та інструменти реалізації політики соціальної відповідальності. Досліджено проблеми впровадження принципів соціальної відповідальності в управлінську практику вітчизняних підприємств. Окреслено засади ефективної реалізації концепції соціальної відповідальності сучасними підприємствами, обґрунтовано її потенційні переваги з точки зору реалізації стратегічних пріоритетів розвитку. Акцентовується увага на тому, що рівень соціальної відповідальності відображає рівень організаційної культури підприємства, організаційного розвитку в цілому. Визначено фактори ефективності політики соціальної відповідальності підприємства. Доведено, що політика соціальної відповідальності має реалізуватись на засадах стратегічного управління.

Ключові слова: соціальна відповідальність підприємства; політика соціальної відповідальності підприємства, розвиток персоналу; суспільні інтереси; інструменти політики соціальної відповідальності.

Kotsko Taras Arkadiovich

Harbarchuk Kateryna Volodymyrivna

SOCIAL RESPONSIBILITY POLICY OF THE ENTERPRISE AND ITS ROLE IN PERSONNEL DEVELOPMENT

***Annotation.** The article is substantiated the objective necessity of implementation social responsibility policy in the personnel development management field of the modern enterprise. The personnel development policy on the social responsibility basis is considered as an important prerequisite for achieving a system of competitive advantages and ensuring the competitiveness of the enterprise. There are revealed approaches to the interpretation corporate social responsibility essence, its directions and tools of realization social responsibility policy. There are investigated the problems of implementation social responsibility principles in the management practice of domestic enterprises. There are outlined the principles of effective implementation social responsibility concept by modern enterprises and substantiated the potential advantages in terms of realization strategic development priorities. Attention is accentuated on the fact that the level of social responsibility reflects on the level of enterprise`s organizational culture and organizational development in general. There are determined the key factors of the social responsibility policy effectiveness in the company. Ultimately, there was proved that the social responsibility policy should implement on the strategic management basis.*

***Keywords:** social responsibility of the enterprise; corporate social responsibility policy, personnel development; public interests; tools of social responsibility policy.*

Коцко Тарас Аркадьевич

Гарбарчук Екатерина Владимировна

ПОЛИТИКА СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ И ЕЕ РОЛЬ В ОБЕСПЕЧЕНИИ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

***Аннотация.** В статье обосновывается объективная необходимость реализации политики социальной ответственности в сфере управления развитием персонала современного предприятия. Политика развития персонала на основе социальной ответственности рассматривается как важная предпосылка достижения системы конкурентных преимуществ и обеспечения конкурентоспособности предприятия. Раскрыты подходы к толкованию сущности социальной ответственности предприятия, направления и инструменты реализации политики социальной ответственности. Исследованы проблемы внедрения принципов социальной ответственности в управленческую практику отечественных предприятий. Определены основы эффективной реализации концепции социальной ответственности современными предприятиями, обоснованно ее потенциальные преимущества с точки зрения реализации стратегических приоритетов развития. Акцентируется внимание на том, что уровень социальной ответственности отражает уровень организационной культуры предприятия, организационного развития в целом. Определены факторы эффективности политики социальной ответственности предприятия. Доказано, что политика социальной ответственности должна реализовываться на основе стратегического управления.*

***Ключевые слова:** социальная ответственность предприятия; политика социальной ответственности предприятия, развитие персонала; общественные интересы; инструменты политики социальной ответственности.*

Постановка проблеми та актуальність дослідження. З огляду на сучасні тенденції у формуванні управлінської політики підприємств, які характеризуються зростанням важливості цінностей та пріоритетів соціального характеру, соціально відповідальна політика стає важливою складовою її функціонування та конкурентоспроможного розвитку. Перш за все, слід відзначити, що соціальна відповідальність (СВ) в управлінській практиці – важлива передумова в напрямі переходу до моделі сталого розвитку підприємства, оскільки проявляється на усіх етапах його життєвого циклу та

дозволяє балансувати економічні, соціальні та екологічні інтереси. Сьогодні про СВ говорять керівники та менеджери провідних компаній, даним питанням присвячуються престижні міжнародні конференції, форуми, про важливість соціальних ідей заявляють провідні науковці, практики у сфері менеджменту. Відтак, завдання обґрунтування політики СВ, її пріоритетів та механізмів стають об'єктом особливої уваги менеджерів підприємств. Важливого значення у цьому контексті набуває дослідження ролі СВ у розвитку персоналу підприємства, який в сучасних умовах є стратегічним ресурсом, оскільки визначає передумови конкурентоспроможності.

Значення соціально відповідального управління важко переоцінити. Адже політика СВ, з точки зору розвитку персоналу підприємства, охоплює цілу систему аспектів. Вона впливає на процеси самореалізації та мотивації персоналу, підвищення рівня його освіченості та кваліфікації, соціальної захищеності та комфорту. Однак її ключова роль все ж полягає у формуванні передумов посилення схильності до інновацій, розвитку інноваційної активності підприємств, а відтак і забезпечення їх гнучкості, адаптивності. З огляду на те, що Україна обрала курс на євроінтеграцію, менеджерам вітчизняних підприємств необхідно орієнтуватись на управлінську політику європейських компаній, яка значною мірою базується на принципах СВ управління. Вивчення європейської моделі управління дасть змогу більш ефективніше конкурувати та відкрити нові можливості розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Зростання інтересу науковців до проблематики СВ забезпечило вагомий поступ у сфері дослідження її сутності, природи та ролі в управлінні розвитком підприємства. Такі науковці як Грішнова О.А. [1,9], Дейч М.Є. [2], Колот А.М. [9], Пермінова Г.В. [4], Супрун Н.А. [5], Усатенко О.В. [6], Друкер П. [7], Грейсон Д. [8], Ходжес А. [8] та ряд інших, здійснили вагомий внесок у становлення концепції соціально відповідального управління, яка сьогодні взята за основу формування управлінської політики домінуючою більшістю компаній провідних країн світу.

Постановка завдання. Метою дослідження є розгляд сутності та особливостей соціально відповідального управління сучасним підприємством, виявлення його ролі у забезпеченні розвитку персоналу підприємства, обґрунтуванні напрямів і можливих механізмів реалізації політики СВ у практичній площині з метою формування передумов стратегічної конкурентоспроможності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Починаючи з середини минулого століття про СВ стали говорити як про масштабне суспільне явище [7]. Глобалізаційні процеси, які супроводжувалися зростанням конкуренції, а відтак і важливості людського ресурсу у формуванні конкурентних переваг підприємств, спонукали їх приділяти особливу увагу питанням СВ. Розвиток СВ в Україні датується 2000-ми роками, коли багато українських компаній почали впроваджувати в свою діяльність принципи даної політики, що було пов'язано перш за все з намірами наблизити бізнес до вимог міжнародних ринків [1]. Сьогодні ж, більшість відомих підприємств уже розглядають соціально відповідальну політику як важливу складову у реалізації пріоритетів розвитку.

Проведені дослідження свідчать, що СВ вважається філософією поведінки і концепцією побудови ділової співпраці із зацікавленими сторонами за такими основними напрямками [4]:

- створення якісного продукту та постійне його удосконалення на основі системної реалізації інноваційно-орієнтованих рішень;
- забезпечення соціального комфорту працівників підприємства через відповідні умови праці, систему оплати праці, мотивування, політику інвестування у розвиток персоналу;
- демонстрація відповідальності перед працівниками, бізнес-партнерами, суспільством та неухильне виконання системи різного роду нормативно-правових положень;
- ефективне ведення бізнесу, орієнтоване на підвищення вартості компанії, добробуту акціонерів, реалізації суспільних інтересів [4].

Незважаючи на те, що політика СВ сьогодні активно вивчається та реалізується компаніями у різних країнах, не існує єдиного підходу до тлумачення її сутності. Погляди науковців, які розкривають сутність поняття СВ систематизовано у табл. 1 [1-9]. Найбільш відоме визначення сформульоване у Міжнародному стандарті ISO 26000 [3]: *«Соціальна відповідальність – це зобов’язання компанії взяти на себе відповідальність за вплив своєї діяльності на навколишнє середовище та суспільство через відкриту та етичну поведінку, яка відповідає концепції сталого розвитку, включаючи усі її складові; враховує очікування стейкхолдерів; створюється відповідно до законів країни та міжнародних норм; пропонується по всій структурі компанії».*

Таблиця 1

Підходи до трактування сутності поняття «Соціальна відповідальність»

Автор	Зміст трактування
П. Друкер	Це можливість подолання соціальних проблем і перетворення їх у економічні можливості та вигоди, сучасні потужності, кваліфікації персоналу, гідно оплачувану працю, тобто, багатство.
Н. Супрун	Це система цінностей, напрямів і процесів, де компанія на добровільній основі реалізує соціальну політику (у внутрішньому та зовнішньому середовищі), діяльність якої у майбутньому сприяє підвищенню конкурентоспроможності, зміцненню ділової репутації та сталий розвиток в довгостроковій перспективі.
Г. Пермінова	Це діяльність компанії на добровільних засадах, що реалізує високі стандарти операційного та виробничого управління, соціальні стандарти та високу якість роботи з працівниками, забезпечуючи зменшення впливу на навколишнє середовище з метою збалансування соціальних та економічних нерівностей.
О. Усатенко	Це наявність набору правил, принципів та підходів в організації, що підкреслює її відповідальність перед суспільством за взяті на себе зобов’язання щодо раціонального використання ресурсів та забезпечення сталого розвитку.
О. Грішнова	У розрізі персоналу підприємства визначає забезпечення гідного відношення до власних працівників, їх максимальний розвиток, соціальний захист та демократичне управління.
М. Дейч	Реалізується через створення та надання гідних умов для підвищення якості роботи працівників, шляхом об’єктивної оплати праці, соціальної допомоги, забезпечення кар’єрного росту, виконання трудового законодавства тощо.
Д. Грейсон, А. Ходжес	Це врахування інтересів суспільства, через взяття на себе компанії відповідальності за вплив її діяльності на акціонерів, працівників, постачальників, замовників, споживачів, місцеві спільноти та інших представників суспільства.
А. Колот	Це готовність та можливість компанії до соціально-відповідальних дій, свідоме виконання своїх обов’язків перед державою та суспільством, де фігурує моральна складова з юридичним підкріпленням.

Розроблено на основі: [1-2, 4-9]

Таким чином, можна підсумувати, що СВ – це добровільна діяльність організації, яка через визначення пріоритетів сталого розвитку та розуміння механізмів їх реалізації бере на себе зобов'язання перед суспільством, формуючи тим самим передумови забезпечення власної конкурентоспроможності.

Аналіз практик провідних вітчизняних компаній показує, що *розвиток СВ в українському діловому співтоваристві триває в руслі загальносвітової тенденції інтеграції принципів СВ в корпоративну стратегію, переходу до ідеології соціальних інвестицій, що балансує інтереси як суспільства, так і бізнесу, але* [2]:

- поширення «кращих практик» та вироблення спільних підходів до розвитку корпоративних соціальних інвестицій стримуються відсутністю єдиного розуміння сутності СВ і системності політики її реалізації;

- широко проголошуване інтегрування принципів СВ в корпоративну стратегію часто лише періодично підкріплюється зусиллями щодо їх впровадження в систему корпоративного управління;

- соціальні інвестиції, здійснювані компаніями позбавлені характеру систематичності, цільової збалансованості, спрямованості на досягнення стійких конкурентних переваг.

Управління людськими ресурсами відіграє важливу роль у забезпеченні ефективного впровадження тих чи інших змін в компаніях, зокрема і принципів СВ. Відтак, існує об'єктивна необхідність обґрунтування соціально відповідальної політики управління персоналом, як визначальної передумови ефективності концепції СВ. Разом з тим, важливим завданням у даному контексті є побудова цілісної моделі соціально відповідального управління, яка інтегрована в систему стратегій, містить відповідні механізми та базується на відповідних принципах.

Політика СВ має проявлятися на усіх рівнях управління та реалізуватися через цілу систему управлінських функцій (рис. 1). Як можна побачити з рисунку 1, основою для ефективно реалізації політики СВ є забезпечення інтеграції її принципів в систему стратегічних орієнтирів, цінностей та культури організації.

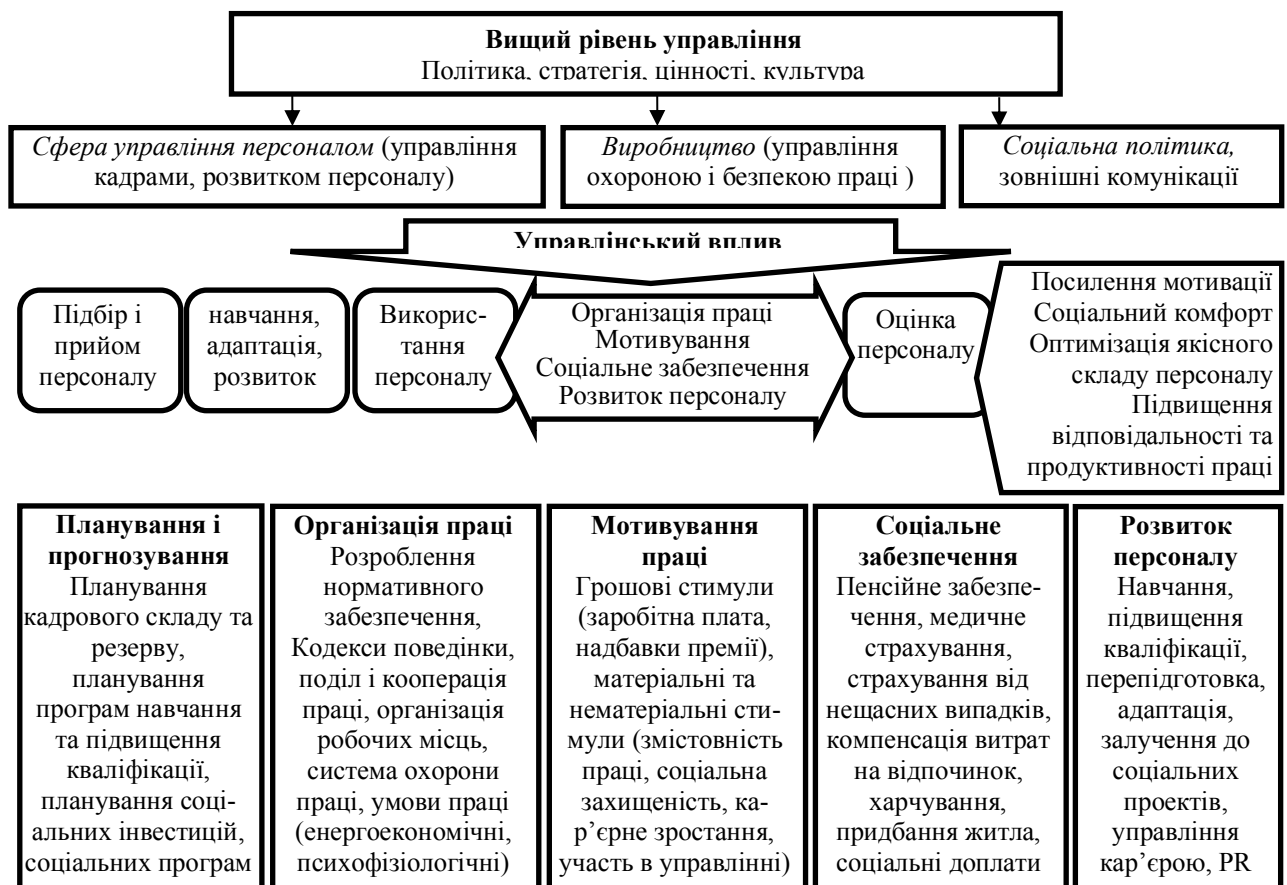


Рис. 1. Місце СВ у забезпеченні розвитку персоналу підприємства

(Розроблено автором)

Серед спеціалістів з питань СВ поширена наступна формула: «Корпоративна соціальна відповідальність – Human Resources = Public Relations», тобто без HR, концепція корпоративної СВ нівелює змістовну сутність стратегії та цінності компанії [1-6]. Саме HR-менеджмент забезпечує соціалізацію політики розвитку компанії, реалізуючи пріоритети СВ.

Дослідження принципів і механізмів СВ дають підстави виділити ряд напрямів, через які можна впливати на процеси розвитку персоналу підприємства:

- розроблення програм навчання і підвищення кваліфікації персоналу;
- залучення персоналу до участі в соціальних проектах, програмах благодійності;
- впровадження прозорих та ефективних механізмів прийому на роботу та звільнення, забезпечення кар'єрного зростання, оплати праці;

- формування чітких регламентів, забезпечення прозорості управлінської політики у різних сферах, рівних можливостей для усіх;
- впровадження раціональної системи соціальних стимулів та гарантій;
- охорона праці та забезпечення безпеки на робочому місці;
- реалізація системної політики формування організаційної культури за комплексом напрямів;
- створення можливостей реалізації інтересів працівників за межами сфери трудової діяльності.

Багатоаспектність та різноспрямованість політики СВ знову ж таки обумовлює необхідність обґрунтування відповідної її моделі, яка має передбачати систему принципів, соціальних пріоритетів, центрів прийняття рішень, управлінських механізмів тощо. З огляду на те, що соціально відповідальна модель управління передбачає залучення системи ресурсів, а також пов'язана з витратами, окупність яких достатньо важко прогнозувати, основою її побудови має бути стратегічний підхід, який дозволяє формувати політику відповідно до ресурсних можливостей, зовнішніх обмежень.

Імплементация концепції СВ в систему управління розвитком персоналу підприємства передбачає реалізацію комплексу заходів, а саме:

- формування чітких та прозорих регламентів в системі управління підприємством;
- розроблення концепції СВ підприємства з визначенням її цільових параметрів, інструментів реалізації;
- обґрунтування формалізованої стратегії розвитку персоналом підприємства, визначення її пріоритетів, джерел фінансового забезпечення;
- розроблення комплексу програм навчання та підвищення кваліфікації персоналу на основі застосування сучасних підходів;
- створення можливостей залучення персоналу для прийняття управлінських рішень, планування політики розвитку персоналу підприємства, соціальних програм;

- стимулювання ініціативності персоналу підприємства у розробленні тих чи інших пропозицій, започаткуванні ти чи інших проектів тощо;
- обґрунтування механізмів урахування зусиль працівників у результатах діяльності компанії.

Особливу увагу на рівні підприємства слід звернути на розроблення програм навчання та підвищення кваліфікації персоналу, адже через їх реалізацію забезпечується розвиток соціально відповідального світогляду. Освідченіші працівники стають більш компетентними в тих чи інших сферах діяльності підприємства, а відтак і більш ініціативними щодо пошуку шляхів вирішення тих чи інших проблем. Системність подібної політики посилює інноваційну зорієнтованість як працівників, так і підприємства в цілому, що має важливе значення з точки зору його стратегічної конкурентоспроможності. Актуальними у цьому контексті є програми пов'язані з розвитком соціальної та екологічної освіченості, а відтак і свідомості персоналу, що розширює можливості ефективної соціалізації управлінської політики, екологізації діяльності підприємства та формування відповідної системи переваг.

Проведені дослідження проблем СВ дозволяють виділити ряд істотних аспектів її позитивного впливу на розвиток підприємства:

- репутаційний ефект: очікуваним результатом діяльності підприємств в сфері СВ є поліпшення корпоративного іміджу. СВ сприяє збільшенню нематеріальних активів, підвищує цінність їх імені та формує кредит довіри, що в кінцевому результаті впливає на темпи розвитку, ефективність взаємодії з діловими партнерами тощо;
- підвищення ефективності співробітництва з бізнес-партнерами та зацікавленими сторонами: використання принципів СВ є ознакою відповідального партнера, з яким можна налагоджувати співпрацю, реалізувати ті чи інші проекти;
- впровадження інновацій: СВ бізнес стає провайдером позитивних змін та інновацій в рамках основної діяльності, в тому числі через підтримку наукових досліджень, розробку соціально значущих продуктів і послуг, освоєння

нових ринків та одночасного збільшення ефективності та конкурентоспроможності;

- підвищення лояльності персоналу: створення привабливих умов праці, можливостей для професійного і кар'єрного зростання сприяє залученню в компанію перспективних кваліфікованих фахівців, а також підвищує лояльність і вмотивованість персоналу;

- розширення можливостей залучення інвестиційних ресурсів та розвитку міжнародного співробітництва;

- збільшення управлінської ефективності та мінімізація нефінансових ризиків: інтеграція екологічних і соціальних аспектів в процес прийняття управлінських рішень дозволяє компанії розширювати горизонти свого планування і враховувати більш різносторонній спектр ризиків і можливостей, що створює передумови для сталого розвитку.

Забезпечення ефективності політики соціально відповідального управління потребує урахування цілого комплексу аспектів, – як сфери діяльності підприємства, так і специфіки ринку, тенденцій змін у зовнішньому середовищі, кваліфікаційного рівня персоналу, управлінської практики протягом тривалого періоду часу, можливостей ресурсного забезпечення тощо. *Рівень СВ відображає рівень організаційної культури, організаційного розвитку в цілому.* Відтак, соціально відповідальна політика має реалізуватись на плановій основі, відповідно до визначеної системи етапів, і що найважливіше – на засадах стратегічного управління.

Висновки. Таким чином, слід зазначити, що за останні десятиліття підприємництво пододало довгу дорогу до усвідомлення своєї відповідальності в різних сферах, таких як турбота про навколишнє середовище, вирішення суспільних проблем, дотримання прав людини тощо. Як результат, управлінська політика ставала все більш соціально спрямованою, виникло поняття СВ підприємства, ставало зрозумілим, що це не просто напрям витрат, а напрям інвестування, політики розвитку. СВ крок за кроком набула статусу нової філософії управління, орієнтуючись на яку, компанії своєю головною метою

визначають не лише досягнення прибутковості, але й реалізацію суспільних інтересів, які формують передумови їх ефективного та конкурентоспроможного розвитку в перспективі. Орієнтація політики СВ на забезпечення розвитку персоналу підприємства стала об'єктивною необхідністю, оскільки відкриває нові можливості забезпечення його конкурентоспроможності через посилення схильності до інновацій, адаптивності до впливу зовнішніх факторів, обґрунтування та впровадження механізмів балансування суспільних пріоритетів та економічних інтересів.

Література

1. Грішнова О.А., Міщук Г.Ю., Олійник О.О. Соціальна відповідальність у трудових відносинах: теорія, практика, регулювання ризиків: [монографія] – Рівне: НУВГП, 2014. – 216 с.
2. Дейч М.Є. Соціальна відповідальність бізнесу в системі соціально-трудова відносин // Соціально-трудова відносини: теорія та практика. – 2012. – 52-60 с.
3. Міжнародний стандарт ISO 26000 «Керівництво з соціальної відповідальності», Офіційний сайт Міжнародної організації зі стандартизації (ISO). URL: www.iso.org/iso/ru/home/standards/iso26000.htm
4. Пермінова Г.В. Аналітично-концептуальні підходи до проблеми корпоративної соціальної відповідальності // Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Політологія. Соціологія. Право. – 2013. – № 4. – 81-84 с.
5. Супрун Н.А. Корпоративна соціальна відповідальність як чинник соціального залучення (в контексті цілей стратегії «Єurope-2020») // Український соціум. – 2013. – № 2(45). – 163-176 с.
6. Усатенко О.В. Класифікація соціально відповідальної діяльності підприємства у процесі сталого розвитку для цілей управлінського обліку // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – 2014. – №94. – 88-94 с.

7. Друкер П.Ф. Менеджмент: завдання, обов'язки, практики / П.Ф. Друкер. – NY: Harper & Row, 1994. – 840 с.
8. Грейсон Д. Корпоративна соціальна можливість! Сім кроків для корпоративної соціальної відповідальності для вашого бізнесу / Д. Грейсон, А. Ходжес. – Шефельд: видавництво Грінліфа, 2004. – 390 с.
9. Колот А.М. Соціальна відповідальність: навч. посіб. / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за заг. ред. д.е.н., проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2015. – 519 с.

References

1. Hrishnova O.A. Mishchuk H.Y., Oliinyk O.O., Sotsialna vidpovidalnist u trudovykh vidnosynakh: teoriia, praktyka, rehuliuвання ryzykiv: [monohrafiia] – Rivne: NUVHP, 2014. – 216 s.
2. Deich M. Ye. Sotsialna vidpovidalnist biznesu v systemi sotsialno-trudovykh vidnosyn // Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka. – 2012. – 52-60 s.
3. Mizhnarodnyi standart ISO 26000 «Kerivnytstvo z sotsialnoi vidpovidalnosti», Ofitsiinyi sait Mizhnarodnoi orhanizatsii zi standartyzatsii (ISO) [Elektronnyi resurs] – Rezhym dostupu: www.iso.org/iso/ru/home/standards/iso26000.htmf
4. Perminova H.V. Analitychno-kontseptualni pidkhody do problemy korporatyvnoi sotsialnoi vidpovidalnosti // Visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu Ukrainy «Kyivskiy politekhnichnyi instytut». Politolohiia. Sotsiolohiia. Pravo. – 2013. – № 4. – 81-84 s.
5. Suprun N.A. Korporatyvna sotsialna vidpovidalnist yak chynnyk sotsialnoho zaluchennia (v konteksti tsilei stratehii «Europe-2020») // Ukrainyskyi sotsium. – 2013. – № 2(45). – 163-176 s.
6. Usatenko O.V. Klasyfikatsiia sotsialno vidpovidalnoi diialnosti pidpriemstva u protsesi staloho rozvytku dlia tsilei upravlynskoho obliku // Visnyk Natsionalnoho universytetu «Lvivska politekhnika». Menedzhment ta pidpriemnytstvo v Ukraini: etapy stanovlennia i problemy rozvytku. – 2014. – № 794. – 88-94 s.

7. Drucker P.F. Management: Tasks, Responsibilities, Practices / P.F. Drucker. – NY: Harper&Row, 1994. – 840 s.
8. Grayson, D. Corporate Social Opportunity! Seven Steps to Make Corporate Social Responsibility Work for Your Business / D. Grayson, A. Hodges. – Shefeld: Greenleaf Publishing, 2004. – 390 s.
9. Kolot A.M. Sotsialna vidpovidalnist: navch. posib. / [A.M. Kolot, O.A. Hrishnova, O.O. Herasymenko ta in.]; za zah. red. d.e.n., prof. A.M. Kolota. – K.: KNEU, 2015. – 519 s.