

УДК 338.22:005.95/.96

Т.П. Панюк, канд. екон. наук

Рівненський державний гуманітарний університет, м. Рівне, Україна

ЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ПЕРЕРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВ**Т.П. Панюк**, канд. экон. наук

Ровенский государственный гуманитарный университет, г. Ровно, Украина

ЗНАЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ БИЗНЕСА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ**Tetiana Paniuk**, PhD in Economics

Rivne State University of Humanitarian, Rivne, Ukraine

THE VALUE OF SOCIAL RESPONSIBILITY OF BUSINESS IN MANAGEMENT OF PROCESSING ENTERPRISES PERSONNEL

Досліджено сутність та значення соціальної відповідальності бізнесу в управлінні персоналом переробних підприємств. Визначено проблеми пошуку нових механізмів управління персоналом. Розроблено методичні рекомендації щодо вдосконалення управління персоналом на переробних підприємствах у контексті соціальної відповідальності бізнесу.

Ключові слова: соціальна відповідальність бізнесу, управління персоналом, персонал, методи управління персоналом, кадрова політика, стратегічне управління персоналом, мотивація соціальної відповідальності.

Исследована суцність и значение социальной ответственности бизнеса в управлении персоналом перерабатывающих предприятий. Определены проблемы поиска новых механизмов управления персоналом. Разработаны методические рекомендации по усовершенствованию управления персоналом на перерабатывающих предприятиях в контексте социальной ответственности бизнеса.

Ключевые слова: социальная ответственность бизнеса, управление персоналом, персонал, методы управления персоналом, кадровая политика, стратегическое управление персоналом, мотивация социальной ответственности.

Sutnismist investigated and importance of CSR HR processing enterprises. The problems of finding new mechanisms for personnel management. Methodical recommendations to improve management personnel at processing plants in the context of social responsibility.

Key words: social responsibility, personnel management, personnel, management staff, personnel, strategic HR management, motivation of social responsibility.

Постановка проблеми. За сучасних умов розвитку економіки, соціальна відповідальність бізнесу набула вагомого значення у функціонуванні підприємств. Їх сталий розвиток характеризується трьома складовими: економічною, екологічною та соціальною. За умови ефективної діяльності підприємств ці складові повинні гармонійно поєднуватися, проте соціальна є найвагомішою та найскладнішою, оскільки впливає на всі етапи життєвого циклу організації та суспільство загалом. Потреби людини посідають першочергове місце, а їх задоволення – основне завдання на всіх рівнях. Персонал підприємств є основним ресурсом, від якого залежить ефективність діяльності та отримання максимального прибутку. Тому основним завданням управлінської ланки є його мотивування, створення сприятливого психологічного мікроклімату в колективі та забезпечення сприятливими умовами праці на робочому місці для продуктивної роботи, а отже, вдосконалення старих та пошуку нових методів управління персоналом, де першочергове місце посідає значення соціальної відповідальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у визначення сутності, змістової характеристики та значення соціальної відповідальності бізнесу в управлінні персоналом зробили такі вітчизняні та зарубіжні науковці, як: С. Бобильов [1], Х. Гальчак [2], І. Гришова [11], Н. Діденко [4], В. Кужель [5], Н. Пархоменко [7], І. Крюкова, О. Митяй, О. Чирва, М. Малік, М. Дем'яненко, Т. Шабатура, А. Керролл [10] та ін.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Зроблено вченими вагомий внесок у теоретико-методологічний ракурс дослідження зазначеної проблеми, вирішено багато її методичних та прикладних аспектів. Проте з практичного погляду, а

ГАЛУЗЕВИЙ АСПЕКТ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

саме значенню соціальної відповідальності в управлінні персоналом у контексті соціальної відповідальності бізнесу переробних підприємств приділено недостатньо уваги. Зокрема, дискусійними залишаються питання пошуку нових та вдосконалення наявних механізмів управління персоналом.

Мета статті. Головною метою цієї статті є дослідження значення соціальної відповідальності бізнесу в управлінні персоналом переробних підприємств. Виокремлення основних проблем управління персоналом у контексті соціалізації бізнесу та пошук заходів щодо їх усунення.

Виклад основного матеріалу. У відносинах між державою, громадськими інституціями та приватними компаніями простежуються істотні зміни як в Україні, так і в усьому світі. Поряд з економічними важелями все більшу роль у забезпеченні конкурентоспроможності, досягненні високої продуктивності та прибутковості виробництва відіграють неекономічні показники роботи підприємства на мікро- та макрорівнях – це рівень соціального забезпечення працівників; турбота про здоров'я та безпеку громадян; задоволення очікувань споживачів; обґрунтованість ціноутворення; відповідальність за власних постачальників; відповідальність за тих, хто реалізовує продукцію (послуги); етичність і порядність у відносинах зі споживачами; відкритість інформації про підприємство і продукцію (послуги); постійне оцінювання рівня задоволення потреб споживачів; пріоритет інтересів споживачів під час вирішення конфліктів; сумлінність та достовірність реклами; своєчасність сплати податків; підтримка суспільних рухів за якість і добросовісність; оновлення техніко-технологічної бази з метою покращення якості продукції та раціональне використання виробничих ресурсів з метою захисту навколишнього середовища тощо.

Особливо помітні зміни в управлінні персоналом відбулися у приватному секторі, який переходить до більш поглиблених стратегічних форм взаємодії як з державою, так і з громадськістю [3]. Поняття «соціальна відповідальність бізнесу» показує цю взаємодію.

Наприкінці 1970-х рр. А. Керролл запропонував трактувати корпоративну соціальну відповідальність як відповідність економічним, правовим, етичним і дискреційним очікуванням, що їх покладає суспільство на організації в певний період [10]. Також він розробив модель, засновану на визнанні визначальної ролі суспільного договору, яка охоплює чотири типи соціальної відповідальності організації: економічну, правову, етичну і так звану дискреційну. Дискреційну відповідальність А. Керролл пов'язує зі сферою, в якій суспільство ще не сформувало чітких очікувань, і вона є такою за змістом, що передбачає індивідуальний добровільний вибір менеджера.

На думку вченого, окреслені ним типи КСВ не є такими, що взаємно виключають один одного, як і не утворюють континууму з економічними інтересами на одному полюсі і соціальними – на другому, і співвідносяться між собою, скоріше, у порядку історичної еволюції. Хоч усі ці типи відповідальності вже існують одночасно в бізнес-організаціях, – зазначав він, – історія бізнесу свідчить про більш ранню увагу до економічних і правових аспектів і про більш пізню – до аспектів етичних і дискреційних. Більше того, будь-яка взята відповідальність або дія бізнесу може мати вбудовані економічні, правові, етичні і дискреційні мотиви [10].

Розвиваючи логіку К. Девіса та інших розробників базової концепції КСВ, А. Керролл вкладає у неї управлінський контекст, оскільки вона може бути використана для полегшення ідентифікації причин конкретних дій бізнесу, а також для привертання уваги до етичних і дискреційних умов, що їх менеджери часто забувають [10].

Значення соціальної відповідальності бізнесу для діяльності вітчизняних переробних підприємств дуже вагома, як зазначав В.В. Кужель. Вона спрямована на дотримання високих стандартів господарської діяльності, соціальних стандартів і якості роботи з

ГАЛУЗЕВИЙ АСПЕКТ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

персоналом, мінімізацію шкідливого впливу на навколишнє природне середовище з метою вирівнювання наявних економічних і соціальних диспропорцій; створення партнерських відносин між бізнесом, суспільством і державою; покращення результативності бізнесу в довгостроковому періоді [5]. Тому якість роботи персоналу переробних підприємств безпосередньо залежить від управління персоналом у контексті соціальної відповідальності бізнесу.

В умовах динамічних змін чітко постає проблема пошуку нових механізмів управління персоналом, які відповідатимуть новим вимогам. Сучасні інноваційні підходи до соціального розвитку підприємства стимулюють і формують принципово нові його стратегічні напрями. Один з таких напрямів полягає в ефективному управлінні персоналом, що ґрунтується на системі цінностей, яку формує саме підприємство. В сучасних умовах, розглядаючи механізм управління персоналом загалом, варто починати із системи цінностей, а далі підбирати форми і методи управління персоналом, які імпонують цій системі, будувати кадрову політику (підбір, навчання, розвиток персоналу), враховуючи вплив зовнішніх і внутрішніх факторів. Фундаментом управління персоналом є, все-таки, організаційна культура з її функціями: охоронною, інтегруючою, регулювальною, мотиваційною, економічною та іншими [4].

При достатньо закріплених у діяльність підприємства вже перелічених функціях організаційної культури та інших, вони стають впливовим фактором регулювання відносин персоналу на різних рівнях ієрархії. Якщо розглядати організаційну культуру і моделювання поведінки людей, то її можна вважати фактором психологічного впливу. Аспекти управління персоналом можна розглядати в контексті ієрархії, виділяючи верхню ланку – керівний персонал і нижню – підлеглих працівників. Для нижнього рівня система цінностей організації не є домінуючою, оскільки ця категорія працівників приймає те, що декларується на вищих рівнях, тому вони виступають як суб'єкти прийняття (але не обов'язково сприйняття) системи нав'язаних цінностей, а не ідеологами. Таким чином, якщо розглядати систему цінностей як домінанту в концепції управління персоналом, то вона ідеологічно формується представниками управлінської еліти та власниками, а наймані ж працівники, як правило, непричетні до формування культури організації [2]. Проте вони повинні розуміти важливість підвищення кваліфікації як основу власної продуктивності та самовдосконалення, що є системою соціальних гарантій і безпеки. Економічна цінність працівника визначається кваліфікацією, загальними знаннями, здібностями ефективно вирішувати складні проблеми, які дозволяють працівнику швидко пристосовуватися до економічних і соціальних умов життя. Тому в концепції управління персоналом вагому роль відіграють такі підсистеми: управління мотивацією, управління розвитком та соціально-психологічні методи управління. Вони формують першочергові, корпоративні моделі компетенції, етику ділових відносин, формалізовані і неформалізовані норми поведінки.

Реалізація вищезазначеного не можлива без стратегічного управління персоналом. На переробних підприємствах воно вирішує такі завдання:

1) забезпечує підприємства необхідними трудовими ресурсами відповідно до їх стратегії;

2) формує внутрішнє середовище підприємств таким чином, щоб внутрішньоорганізаційна культура, ціннісні орієнтири, пріоритети у потребах створюють умови та стимулюють відтворення та реалізацію людських ресурсів та власне стратегічне управління;

3) усуває суперечність у питаннях централізації-децентралізації управління персоналом [7]. Виконання завдань стратегічного управління персоналом переробних підприємств залежить не тільки від досконалості їх розроблення керівником підприємства, але й від втілення стратегії виконавцями.

ГАЛУЗЕВИЙ АСПЕКТ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

Стратегічне управління персоналом здійснюється через розроблення персонал-стратегії [9]. Об'єктом такої стратегії є фізичні особи, які мають трудові відносини з підприємством-роботодавцем, характеризуються певними якісними і кількісними характеристиками, що визначають їхню здатність до діяльності в інтересах підприємства. Суб'єктом персонал-стратегії є система органів управління, що включає служби управління персоналом, структурних підрозділів підприємства, об'єднаних за принципом функціонального підпорядкування та лінійних керівників на всіх рівнях управління.

Влучне застосування персонал-стратегії встановлюється вмінням персоналу до продуктивної та творчої праці, інтелектуального розвитку, генерування нових ідей, здобуття нових знань та навичок, що у гармонійному співвідношенні становить кадровий потенціал підприємства. Враховуючи потреби переробних підприємств, першочерговою проблемою яких є нестача висококваліфікованих кадрів, здатних продуктивно працювати на новітній техніці та виробляти якісну продукцію, яка відповідає сучасним вимогам суспільства, їх діяльність спрямована на інноваційний тип розвитку. Відбувається оновлення техніко-технологічної бази з метою розширення асортименту продукції та раціонального використання виробничих ресурсів з метою задоволення суспільних потреб та зменшення забруднення навколишнього середовища. Ці заходи також мають соціальний аспект, який у першу чергу стосується інтересів суспільства і виникає такий зв'язок: суспільство – підприємство – персонал. Цей ланцюг можна пояснити таким чином, що задоволені потреби суспільства позитивно та прибутково впливають на підприємство, яке мотивує персонал для більш продуктивної та ефективної праці.

Важливою складовою стратегічного управління персоналом є кадрова політика. Вона є стратегією роботи з персоналом, що відповідає концепції розвитку переробних підприємств. Світовий досвід свідчить, що більшість фірм і організацій розробляють свої власні принципи політики управління персоналом. До основних принципів належать: довічна зайнятість; найм персоналу високого класу; можливість кар'єрного росту; тривалий період підготовки; єдиний статус; система атестацій та співбесід; стійкі переконання, цінності, культура; повага до особистості; участь персоналу в управлінні; максимальна відповідальність; розширені горизонтальні зв'язки; заохочення розбіжностей у поглядах.

На переробних підприємствах для підвищення їх прибутковості завдяки раціональному використанню трудових ресурсів науковцями розроблено індивідуальні стратегії управління персоналом та сформована досконала політика в контексті соціальної відповідальності бізнесу, загальними принципами якої є:

- науковість та інноваційність (виконання новітніх наукових та інноваційних рекомендацій у сфері управління персоналом);
- справедливість;
- комплексність та системність роботи з персоналом;
- послідовність;
- дотримання трудового законодавства;
- рівність усіх кадрів та відсутність дискримінації;
- економічність (забезпечення окупності витрат на підготовку персоналу);
- конкретність та адресність [6].

Важливе значення в управлінні персоналом переробних підприємств має концепція соціальної відповідальності, де його власник має ухвалювати рішення і здійснювати дії, які збільшують рівень добробуту і відповідатимуть інтересам як суспільства, так і підприємства [1]. Тому мотивація соціальної відповідальності власника і як наслідок підприємства, що враховує інтереси суспільства, є результатом послідовності етапів: потреби – мотиви – соціально відповідальні дії – цілі, що зображені в табл. 1 та 2.

Таблиця 1

Мотивація соціальної відповідальності з позиції власника [9]

Складові соціальної відповідальності	Потреби	Мотиви	Цілі
Економічна відповідальність	Матеріальні потреби	Прагнення до стабільного позитивного фінансового стану. Прагнення до визнання підприємства, формування ділової репутації	Фінансовий стан. Визнання підприємства. Довіра суспільства
Юридична відповідальність	Потреба в безпеці	Прагнення відчувати стабільність, впевненість, довіру у зв'язку з законністю здійснюваної діяльності	Стабільність, впевненість, безпека, розвиток
Етична відповідальність	Потреба в причетності. Потреба в пошані	Прагнення відповідати етичним принципам, прийнятим у суспільстві. Прагнення до схвалення етичних принципів у суспільстві. Прагнення до розширення норм етичної практики в межах підприємства. Прагнення до вдосконалення особистої системи моральних цінностей	Схвалення соціально-етичних принципів підприємства. Моральний розвиток. Моральне задоволення
Прийнята на себе відповідальність	Духовні потреби	Прагнення до духовного розвитку особи. Прагнення до соціального й етичного схвалення особи. Прагнення здійснити внесок у розвиток суспільства і вирішення соціальних проблем	Духовне задоволення. Соціальне визнання, етичне схвалення

Провівши аналіз табл. 1, зазначимо, що глибинну мотивацію соціальної відповідальності власника підприємства як особи можна навести у вигляді етапів: потреби власника – мотиви власника – соціально відповідальні дії – цілі власника [3]. Всі дії спрямовані на отримання максимального прибутку, отримання якого безпосередньо залежить від продуктивної та якісної роботи персоналу.

Таблиця 2

Мотивація соціальної відповідальності з позиції підприємства [9]

Потреби підприємства	Мотиви підприємства	Цілі підприємства
Ресурси Умови Прибуток Розвиток	Стабільність розвитку прибуткової діяльності. Формування довгострокових переваг. Встановлення позитивних стабільних відносин із суспільством. Здобуття довіри й ділової репутації підприємства. Визнання підприємства і його соціально-етичної позиції в суспільстві	Мінімізація витрат. Одержання прибутку. Розвиток підприємства. Стійка ділова репутація. Збільшення вартості підприємства. Соціальна довіра, підтримка, визнання

Аналізуючи табл. 2, зазначимо, що мотиви соціальної відповідальності з позиції підприємства як організації можуть бути такими: прагнення зберегти успішні й прибуткові відносини; прагнення до сприятливих довгострокових перспектив; прагнення встановити відносини між підприємством і суспільством на основі довіри; розвиток корпоративної культури; прагнення створити міцну соціальну позицію і ділову репутацію [3].

Мотивація соціальної відповідальності з позиції власника та підприємства залежить від персоналу, дії якого спрямовані на утвердження цих мотивів, правильно підібрані методи управління сприятимуть досягненню успіхів та роботи на перспективу згідно з сучасними інноваційними вимогами.

ГАЛУЗЕВИЙ АСПЕКТ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

До соціально відповідальних підприємств прибуток повертається у вигляді збільшення вартості підприємства, підвищенні ефективності праці персоналу, зростання лояльності споживачів, зміцненні конкурентних переваг тощо. Висвітлюючи соціальну діяльність публічно, підприємства одержують віддачу за рахунок формування позитивного інформаційного образу через ЗМІ [8].

Висновки і пропозиції. Отже, процес формування ефективної та результативної політики управління персоналом переробних підприємств у контексті соціальної відповідальності бізнесу повинен бути пов'язаним з менеджментом на підприємствах, основними вимогами якого є: взаємозалежність функціонування стратегії управління персоналом та загальної стратегії підприємства; стабільність та гнучкість політики управління персоналом; економічна обґрунтованість політики, яка повинна спиратися на економічні розрахунки та враховувати можливості підприємства; індивідуальний підхід до кожного працюючого та врахування ролі людського фактора у виробництві; орієнтація на довготривале планування; соціальна спрямованість політики управління персоналом, яка направлена на досягнення економічного ефекту і соціального захисту працюючих; активна політика повинна бути спрямована на робочу силу в усіх фазах її відтворення з новітніми інноваційними вимогами. Також потрібно звернути увагу на пошук ефективної політики управління персоналом, стержнем якої має стати, насамперед, культура цільового управління. Вона передбачає наявність чіткого механізму управління за цілями та результатами.

Список використаних джерел

1. *Бобильов С. Н.* Економіка стійкого розвитку : навчальний посібник / С. Н. Бобильов, Е. С. Гирусов, Р. А. Перельот. – М., 2004. – 437 с. ; *Льовашев К. В.* Про соціальну суть концепції стійкого розвитку / К. В. Льовашев // Соціологічні дослідження. – 1997. – № 4. – С. 3–14.
2. *Гальчак Х. Р.* Сучасний механізм управління персоналом в умовах соціального розвитку підприємств / Х. Р. Гальчак // Сучасні проблеми економіки і менеджменту. : тези доповідей Міжнар. наук.-практ. конф. (Львів, 10–12 листопада 2011 року) / Національний університет «Львівська політехніка». – Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2011. – С. 207–208.
3. *Гришова И. Ю.* Социально-экономическое развитие предприятий в контексте решения экономических конфликтов / И. Ю. Гришова, Л. Е. Лебедь // Актуальные проблемы экономики и управления. – 2015. – № 2. – С. 33–37.
4. *Діденко Н. Г.* Соціальна відповідальність бізнесу як складова соціального партнерства в системі соціально-трудових відносин в Україні / Н. Г. Діденко // Менеджер. – 2007. – № 4. – С. 31–35.
5. *Кужель В. В.* Очікуваний результат соціальної відповідальності бізнесу та його вплив на стратегічний розвиток економіки агропродовольчої сфери [Електронний ресурс] / В. В. Кужель // Економіка: реалії часу. – 2014. – № 3 (13). – С. 162–166. – Режим доступу : <http://economics.opu.ua/files/archive/2014/n3.html>.
6. *Панюк Т. П.* Стратегія управління персоналом як напрям розвитку підприємств молочної галузі Рівненської області [Електронний ресурс] / Т. П. Панюк, Ю. М. Барський // Ефективна економіка. – 2014. – № 12. – Режим доступу : <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=3610>.
7. *Пархоменко Н. А.* Середовище стратегічного управління персоналом / Н. А. Пархоменко // Науковий вісник ЛНАУ. – 2010. – № 17. – С. 172–180.
8. *Родіонов О. В.* Формування концепції соціальної відповідальності підприємства [Електронний ресурс] / О. В. Родіонов. – Режим доступу : <http://www.nbuv.ua/e-journals/vsunud/2009-6E/09rovsvp.htm>.
9. *Романюк Л. М.* Теоретичні аспекти стратегічного управління підприємством та його персоналом / Л. М. Романюк // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. – Вип. 17. – С. 210–218.
10. *Carroll A. B.* (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance / A. B. Carroll // Academy of Management Review. – Vol. 4 (4). – P. 500.
11. *Gryshova I.* Ukraine's positions in international ratings evaluation as a factor of its competitiveness / I. Gryshova, I. Kryukova, O. Mityay // Економічний часопис-XXI. – 2015. – № 5–6. – С. 24–27.