

*Рецензент: Ковальов А.І. д.е.н., професор, проректор з наукової роботи Одеського національного економічного університету
18.05.2015*

УДК 33.2

Рева Олексій

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ВУГЛЕДОБУВНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

У статті проведений аналіз проблем соціально відповідального управління персоналом на вугледобувних підприємствах України, досліджено і конкретизовано складові системи соціально відповідального управління персоналом, виявлено особливості національного підходу. Визначено, що значною є роль держави у визначенні обсягу соціальних зобов'язань підприємств за одночасної відсутності в складі державної політики елементів економічного стимулювання шахт до реалізації соціальної відповідальності, характер реалізації добровільних соціально відповідальних заходів є несистемним, відсутні належний досвід і бажання, фінансова можливість, існує обмеженість корпоративної соціальної відповідальності зобов'язаннями перед профспілками, що встановлюються колективним договором. Встановлено основні складові механізму формування системи соціально відповідального управління персоналом. Для подолання негативних явищ в дослідженні запропоновано науково-методичний підхід до формування системи соціально відповідального управління персоналом на вугледобувних підприємствах, що базується на взаємодії основних стейк-холдерів і використанні науково обґрунтованих процедур та підходів до визначення змісту соціально відповідального управління персоналом.

Ключові слова: персонал, система управління персоналом, соціально відповідальне управління персоналом, система соціально відповідального управління персоналом, комунікації, корпоративна соціальна відповідальність, вугледобувні підприємства.

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА УГЛЕДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ УКРАИНЫ

В статье проведен анализ проблем социально ответственного управления персоналом на угледобывающих предприятиях Украины, исследованы и конкретизированы составляющие системы социально ответственного управления персоналом, выявлены особенности национального подхода. Определено, что в значительной роль государства в определении объема социальных обязательств предприятий при одновременном отсутствии в составе государственной политики элементов экономического стимулирования шахт к реализации социальной ответственности, характер реализации добровольных социально ответственных мероприятий является несистемным, отсутствуют надлежащий опыт и желание, финансовая возможность, существует ограниченность корпоративной социальной ответственности обязательствами перед профсоюзами, устанавливаются коллективным договором. Установлены основные составляющие механизма формирования системы социально ответственного управления персоналом. Для преодоления негативных явлений в исследовании предложено научно-методический подход к формированию системы социально ответственного управления персоналом на угледобывающих предприятиях, базируется на взаимодействии основных стейк-холдеров и использовании научно обоснованных процедур и подходов к определению содержания социально ответственного управления персоналом.

Ключевые слова: персонал, система управления персоналом, социально ответственное управление персоналом, система социально ответственного управления персоналом, коммуникации, корпоративная социальная ответственность, угледобывающие предприятия.

FEATURES OF REALIZATION SOCIALLY RESPONSIBLE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AT THE COAL-MINING ENTERPRISES OF UKRAINE

The article analyzes the problems of socially responsible human resource management at coal mines in Ukraine, studied and specified components of the system of socially responsible management personnel,

the peculiarities of a national approach. It was determined that a large state role in determining the scope of social responsibilities of enterprises, while the absence of a part of state policy elements of economic incentives mines to implement social responsibility, the voluntary nature of the implementation of socially responsible activities is non-systemic, lack of experience and the desire, financial capacity, there is a limitation of corporate social responsibility commitments to the trade unions, established by the collective agreement. The basic components of the mechanism of formation of socially responsible management personnel. To overcome the negative phenomena in the study of proposed scientific and methodical approach to the formation of socially responsible human resource management at coal mines, based on the interaction of the main stakeholders and the use of scientifically based procedures and approaches to the determination of the content of socially responsible management personnel.

Keywords: personnel, human resource management system, socially responsible human resource management, system of socially responsible human resource management, communication, corporate social responsibility, coal-mining enterprises.

Постановка проблеми. Розвиток економіки та суспільства загалом у ХХ – на початку ХХІ ст. супроводжувався становленням парадигми відповідального ставлення до найманих працівників з боку бізнесу, розповсюдженням ідей соціальної справедливості та захищеності робітників підприємств. Протягом останніх років розвиток підприємств вугледобувної галузі України супроводжується низкою негативних явищ і тенденцій, які спричинили скорочення чисельності персоналу, наявність заборгованості із заробітної плати, занепад соціальної інфраструктури, яка перебувала на балансі шахт; послаблення контролю за трудовою дисципліною і матеріальним забезпеченням охорони праці. Вирішення зазначених проблем і створення передумов підвищення продуктивності праці та віддачі коштів, вкладених у персонал та його соціальний розвиток, потребують новітніх підходів до управління персоналом, які базуються одночасно на принципах соціальної відповідальності та економічної обґрунтованості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вітчизняними та зарубіжними науковцями приділяється достатньо велика увага питанням соціальної відповідальності бізнесу в ринкових умовах, зокрема

присвячено праці Ю. Драчука, Г. Пермінової, І. Сазонця, І. Царика та ін.; проблеми вугільної промисловості висвітлюються в дослідженнях О. Амоши, Л. Батченко, Ю. Залознової, та ін., передумови формування ефективних систем управління персоналом, у тому числі з урахуванням принципу соціальної відповідальності, розкрито в роботах Ю. Березіної, В. Брича, Л. Головкової, Л. Жилінської, та ін.

Попри наявність вагомих результатів у сфері обґрунтування змісту та функцій соціальної відповідальності в бізнесі, розкриття напрямів розвитку соціального забезпечення і захисту працівників вугільної промисловості, залишаються недостатньо обґрунтованими питання розвитку системи соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємств відповідно до умов сьогодення.

Ціллю статті є аналіз проблем реалізації соціально відповідального управління персоналом на вугледобувних підприємствах України та надання рекомендацій, щодо їх вирішення.

Основний матеріал дослідження. Проблеми реалізації соціальної відповідальності компаній і сприйняття її результатів в свідомості основних стейкхолдерів визначаються низкою різноманітних чинників, серед яких провідне місце посідають наступні: сформована в суспільстві і в економіці, зокрема, модель (традиція) соціальної відповідальності; роль держави в перерозподілі створеного продукту; стан економічної кон'юнктури в країні; фінансово-економічний стан конкретного підприємства.

М. Ліборакіна виділяє чотири моделі взаємодії бізнесу та влади в реалізації соціальної відповідальності:

- добровільно-примусова добродійність: місцева влада вимагає від бізнесу фінансової участі у вирішенні соціальних або інфраструктурних проблем, а в разі незгоди – застосовуються певні способи ускладнення підприємницької діяльності.

- торг участь бізнесу в соціальних та інфраструктурних проєктах, фінансуванні розвитку громади є можливою в обмін на певні пільги, поступки, лояльне ставлення з боку влади.
- місто-комбінат: бізнес змушений брати участь в реалізації соціальних та інфраструктурних проєктів громади через свою містоутворювальну роль і слабкість держави у виконанні соціальних зобов'язань.
- соціальне партнерство: взаємне урахування інтересів з

ініціативи кожної зі сторін [2].

У зарубіжних країнах вже декілька десятиліть проводяться дослідження з ефективності корпоративної соціальної відповідальності. Дослідження, що проводилися агенцією «Walker Information», виявили пряму залежність зростання престижу компанії й продуктивності її економічної діяльності від здійснення соціальних обов'язків. Збільшення соціального потенціалу компанії на 1 % підвищує її соціальний престиж на 0,55 %, у той час як зростання економічного потенціалу поліпшує економічну цінність на 0,32 %. Зафіксовано безпосередній вплив соціальної діяльності компанії на фінансові показники. У компаній, які 10 років дотримувалися курсу на соціальну відповідальність, фінансові результати були вищі, ніж у соціально безвідповідальних компаній. Дохід на інвестиційний капітал був вищим на 9,8 %, дохід з активів – на 3,55 %, дохід з продаж – 2,79 %, прибуток – на 63,5 %. При 15-річному періоді діяльності в руслі концепції соціальної відповідальності дохід акціонерів перевищував середній показник у 2 рази. У середньому по США акціонерний дохід становив 198 %, тоді як у соціально відповідальних компаній він дорівнював 43 % [10].

В Україні увага до соціальної відповідальності бізнесу актуалізувалася у 2006 р. у раках Глобального договору ООН за ініціативою Представництва ООН в Україні. Незважаючи на те, що КСВ набула значної обізнаності серед українських компаній, і не дивлячись на те, що з радянських часів в країні існували певні традиції соціального забезпечення на підприємствах, які реалізуються й досі, на шляху розвитку КСВ виникло багато труднощів. В. Запухляк наводить результати опитування українських компаній щодо причин, з яких КСВ не впроваджувалася (рис. 1).

Основними з них є: порушення принципу максимізації прибутку в короткотерміновій перспективі; необхідність створення та утримання окремих структурних підрозділів по КСВ; нездатність або неможливість визначити економічний ефект від соціальних програм; трудомісткість складання соціальних звітів.



Рис. 1. Причини, з яких вітчизняні підприємства не займаються реалізацією добровільних соціально відповідальних заходів, % опитаних [5]

В Україні до таких перешкод додаються: низький рівень соціальної відповідальності держави; відсутність відповідної підтримки з боку держави у вигляді податкових пільг, різноманітних фінансових заохочень та роз'яснювальної роботи; нерозвиненість інститутів громадян, які в змозі значно впливати на лінію поведінки підприємств; недостатній досвід та кваліфікація працівників бізнесових установ у вирішенні соціальних проблем; відсутність відповідного законодавства та стандартів соціальної звітності, адаптованих до українських умов, менталітету, рівня розвитку виробництва; політична нестабільність та невпевненість бізнесменів у завтрашньому дні.

Вугільна промисловість України складається з недержавного (приватного) і державного секторів. У 2011 р. у недержавному секторі налічувалося 37 шахт, без урахування дрібних (25 % загальної кількості), видобуто 43,6 млн т вугілля (53 %); у державному секторі – 111 шахт (75 %), видобуто 38,4 млн т (47 %). У 2012 р. недержавний сектор за рахунок отримання в концесію двох державних підприємств розширився до 49 шахт (33 %) із збільшенням видобутку вугілля до 61,0 млн т (71 %), а державний сектор скоротився до 99 шахт (67 %) із зменшенням видобутку до 24,8 млн т (29 %) [13].

Значна частина недержавного (приватного) сектору входить за багатоступеневими схемами до потужної корпорації «Сістем Кепітал

Менеджмент» (далі – СКМ). Групу Метінвест, яка належить корпорації СКМ, можна вважати зразком вертикально інтегрованої компанії, що здійснює повний виробничий цикл від видобування вугілля та руди до випуску прокату та труб. У її складі – ПАТ «Краснодонвугілля». Інша вугільна складова корпорації СКМ – це ПАТ «Павлоградвугілля», ПАТ «Комсомолец Донбасу» і створене в 2011 р. на базі орендованого державного підприємства ТОВ «Добропіллявугілля», які разом із ТОВ «Східенерго» (у складі трьох теплоелектростанцій), ПАТ «ПЕС Енерговугілля» і ТОВ «Сервісінвест» (електричні мережі) складають Донбаську паливно-енергетичну компанію (ДПЕК) – вертикально інтегровану структуру з повним циклом виробництва і постачання електроенергії.

Другою потужною, за українськими мірками, вертикально інтегрованою вугільно-металургійною корпорацією є ПАТ «Донецьксталь – металургійний завод», якому належить найбільше в Україні шахтоуправління «Покровське».

Разом із названими інтегрованими структурами в недержавному секторі вугільної галузі діють близько 40 незалежних вугледобувних підприємств різних організаційно-правових форм, серед яких ПАТ «Шахта ім. О. Ф. Засядька», ПАТ «Шахта «Жданівська», ТОВ «Краснолиманське», ТДВ «Шахтоуправління ім. Чапаєва», ПАТ «Укрвуглебуд» та ін.

Щодо підприємств державного сектору, то зараз переважну більшість в ньому становлять 18 унітарних державних підприємств (далі – ДП) у складі від 1 до 9 шахт, які всі без винятку отримують державну фінансову допомогу; 3 вугледобувних підприємства (у складі 1-4 шахт) мають статус акціонерних товариств. В окрему так звану III групу входять 4 формально самостійні шахти (ДП), що підлягають закриттю, але тимчасово продовжують епізодичний видобуток вугілля в обмежених обсягах.

З урахуванням організаційних форм і форми власності на українських вугледобувних підприємствах склався особливий підхід до соціально відповідального управління персоналом, який є продуктом одночасно радянської традиції та спроб поєднати досвід розвинутих країн і реалії вітчизняної соціально-економічної системи. До основних принципів побудови систем соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємств в Україні сьогодні

належать:

- значна роль держави у визначенні обсягу соціальних зобов'язань підприємств (існування фондів соціального страхування і визначення ставки єдиного соціального внеску залежно від класу професійного ризику, наявність вимог щодо охорони праці та впливу діяльності підприємства на навколишнє середовище) за одночасної відсутності в складі державної політики елементів економічного стимулювання шахт до реалізації СВ;

- несистемний характер реалізації добровільних соціально відповідальних заходів, формальне декларування соціальної відповідальності і спорадичність публікації інформації про неї;

- залежність кількості заходів щодо СВ від фінансового стану шахти та її містоутворювальної ролі, причому, чим більшою є містоутворювальна роль вугледобувного підприємства, тим більшою мірою декларується СВ;

- економія коштів за рахунок передавання об'єктів соціальної інфраструктури з балансу вугледобувних підприємств на баланси органів місцевого самоврядування або їх консервації та продажу;

- втрата значущості КСВ вугледобувних підприємств у сприйнятті окремих працівників на користь розміру та регулярності виплати заробітної плати при одночасному підвищенні потреби в допомозі шахт у розв'язанні соціальних проблем місцевих громад за умов нестачі бюджетних коштів;

- недотримання законодавчо встановлених соціально-трудоових прав і гарантій працівників, приховування випадків травмування на виробництві, особливо в секторі нерегульованого видобутку вугілля.

Особливі проблеми виникли у зв'язку з реформуванням галузі і реструктуризацією вугільних шахт. В Україні вирішення соціальних питань, які виникали у ході реструктуризації вугільної промисловості було покладено на державну компанію «Укрвуглереструктуризація» (далі – УДКР). У соціальному аспекті в обов'язки даної компанії входять проведення і контроль виконання заходів щодо пом'якшення соціальних наслідків ліквідації шахт. Стратегічно важливими серед цих заходів було забезпечення виплати одноразової допомоги і виплати вихідної допомоги і компенсації для працівників галузі, що вивільняються, а також сприяння їх працевлаштуванню [1].

Так, згідно з ст. 40 п.1 і ст.43 Кодексу законів про працю (далі

– КЗпП) України у зв'язку з ліквідацією підприємства можливе звільнення працівника без згоди профспілкового комітету підприємства. При цьому про майбутнє звільнення працівника зобов'язані попередити персонально не пізніше ніж за два місяці. Одночасно власник або уповноважений ним орган повідомляє органу з працевлаштування (УДКР) про майбутнє звільнення працівника з вказівкою його професії, спеціальності, кваліфікації та розміру оплати праці. Орган із працевлаштування пропонує звільненому шахтарю роботу в цій або іншій місцевості за його фахом, кваліфікацією, а за відсутності – здійснює підбір іншої роботи з урахуванням індивідуальних побажань і суспільних потреб. При необхідності працівника можуть направити, з його згоди, на навчання новій професії (спеціальності) із подальшим наданням йому роботи (ст. 49–2 КЗпП України). При звільненні працівнику виплачується вихідна допомога у розмірі середньомісячної заробітної платні (ст. 44 КЗпП України). Окрім цього за працівниками, звільненими згідно з п.1 ст. 40, зберігається середня заробітна плата на період працевлаштування, але не більше трьох місяців з урахуванням вихідної допомоги. На цей же період зберігається безперервний трудовий стаж [6].

Відповідно до Закону УРСР «Про зайнятість населення», який діяв до 2013 р. звільнений працівник, що отримав у зв'язку з ліквідацією підприємства статус безробітного, мав право:

- одержувати допомогу по безробіттю у розмірі 75 % середньої заробітної плати по останньому місцю роботи протягом подальших трьох місяців і 50 % протягом подальших шести місяців, але не більше середньої заробітної плати, що склалася в області;

- збереження на новому місці роботи, на весь період професійного перенавчання з відривом від виробництва, середньої заробітної плати по колишньому місцю роботи;

- на достроковий вихід на пенсію за півтора року до встановленого законодавством терміну для осіб передпенсійного віку, що мають установленний законодавством про пенсійне забезпечення необхідний загальний трудовий стаж (у тому числі на пільгових умовах) [7].

В новому Законі про зайнятість таких гарантій не передбачено [15]. Крім того, розмір та порядок виплат із безробіття на сьогодні визначається Законом України «Про загальнообов'язкове державне

соціальне страхування на випадок безробіття»: розмір допомоги по безробіттю визначається у відсотках до середньої заробітної плати (доходу) залежно від страхового стажу: до 2 років – 50 %; від 2 до 6 років – 55 %; від 6 до 10 років – 60 %; понад 10 років – 70 %. Допомога по безробіттю виплачується залежно від тривалості безробіття у відсотках до визначеного розміру: перші 90 календарних днів – 100 %; протягом наступних 90 календарних днів – 80 %; у подальшому – 70 % [14].

До основних соціальних проблем громад на територіях вуглевидобутку належать проблеми з працевлаштуванням, захворюваністю та соціальною не благополучністю. Проблемами, що пов'язані з працевлаштуванням, є: неофіційна зайнятість, міграція населення, високий рівень безробіття; збільшення частки непрофесійного персоналу та старіння працівників, особливо, на нерентабельних шахтах; плинність кадрів на шахтах, які підлягають закриттю (багато працівників звільняється ще до офіційного закриття).

Попри відносно низьку ефективність соціально відповідального управління персоналом на вугледобувних підприємствах, пов'язану з безсистемністю і спорадичністю її проявів, слабкістю усвідомлення і позитивної оцінки соціально відповідальних заходів з боку працівників, реалізація корпоративної соціальної відповідальності за умов сьогодення є одним з напрямів забезпечення підприємством привабливості наявних робочих місць, особливо в приватному секторі.

Як справедливо зазначає Ю. Залознова, перевагами застосування соціальної відповідальності в сучасних умовах є:

- розвиток та укріплення правової поведінки за законодавчими договірними та внутрішньовиробничими нормами, правилами, вимогами, цінностями;
- взаємоповага управлінців та працівників, розвиток діалогу та конструктивної співпраці між ними;
- заохочення та стимулювання запланованого обсягу та високої якості робіт, розвиток ініціативи та відповідальності;
- інноваційна активність застосовування новітніх технологій, досягнення високого рівня винахідництва та раціоналізації;
- укріплення позитивних традицій підприємства, виховання поваги до шахтарської праці, стимулювання спадкоємності професії

шахтаря [4].

З огляду на сказане, підвищення дієвості соціальних заходів шахт потребує впровадження системного, комплексного, підходу до соціально відповідального управління і обумовлює доцільність удосконалення механізму формування систем соціально відповідального управління персоналом з урахуванням умов функціонування вугледобувних підприємств, їх фінансових можливостей, потреб персоналу та громади. В рамках даного механізму доцільно вирішити наступні задачі:

- забезпечити взаємодію підприємства з державою, громадами, працівниками підприємства і потенційними працівниками в частині з'ясування взаємних очікувань (в т.ч. тих, реалізація яких є обов'язковою);

- реалізувати в ході взаємодії з державою інтереси підприємств вугільної галузі в створенні умов для забезпечення можливості соціально відповідального управління.

Розглядаючи економічне зростання як матеріальну основу соціального розвитку, робиться висновок про те, що високі темпи економічного розвитку недостатні для забезпечення соціальної згуртованості і сталого розвитку суспільства загалом. За визначенням Світового банку, соціальна згуртованість характеризує такий стан суспільства, за якого різні соціальні групи в межах певної території-країни, об'єднані спільними цінностями, демонструють здатність до співпраці, що створює можливості для ефективного розвитку [12]. Соціальна згуртованість уможливує координацію спільних дій заради реалізації нагально важливих цілей суспільства за умови збереження індивідуальних відмінностей різних соціальних груп [16].

Головним інституціональним механізмом підвищення рівня корпоративної соціальної відповідальності підприємств є соціальний діалог та ефективна організація і функціонування системи соціального партнерства, в якому дуже важливим є галузеві і регіональні ради. Саме вони повинні зайняти лідируюче положення у своїх регіонах для активізації соціальної діяльності підприємств, установ та організацій. Певну користь у стратегії суспільного розвитку України може принести розроблення і прийняття роботодавцями Соціальної хартії підприємств України, основаної на Європейській соціальній хартії, яка містить відповідні права на соціальний, правовий та економічний

захист населення. У цьому зв'язку перед Україною постають дві головні проблеми: приведення законодавства у відповідність з вимогами хартії (для цього необхідно прийняти майже 50 нормативно-правових актів) та реальне забезпечення гарантованих соціальною хартією прав громадян за умов кризового періоду [9, 11].

М. Фурса пропонує у площині державного управління розглядати соціальну відповідальність у трьох ракурсах: належної державної соціальної політики; відповідальності органів державної влади, місцевого самоврядування та посадових осіб за реалізацію функцій та посадових обов'язків; корпоративної соціальної відповідальності системи управління (менеджменту) всередині органів державної влади та місцевого самоврядування, побудованої на стандартах, принципах та правилах належної етичної діяльності. Узгодженість зазначених аспектів соціальної відповідальності реалізується шляхом розробки національної стратегії з корпоративної соціальної відповідальності. Остання в Україні потребує змістовного, нормативно-правового та інституційного оформлення.

Серед іншого, у національній стратегії з корпоративної соціальної відповідальності на думку автора необхідно визначити:

засади національної стратегії з КСВ; зміст, форми, механізми соціальної відповідальності держави (державного управління) і КСВ органів державної влади та місцевого самоврядування;

основні проблеми, специфіку, особливості застосування та державного сприяння реалізації принципів КСВ у різних суспільних сферах; урядову політику у сфері соціальної відповідальності, зокрема щодо просування концепції КСВ та поширення інформації про ініціативи, впроваджені міжнародними організаціями у цій галузі [17].

На додаток до цього варто визначити:

- забезпечення гармонізації законодавства з питань сталого розвитку та податкового законодавства;

- регулювання розподілу ресурсів, необхідних для впровадження інновацій у сфері сталого розвитку і корпоративної соціальної відповідальності;

- залучення представників бізнес-асоціацій до формування державної політики в рамках тимчасових структур (різноманітних робочих груп, експертних комісій та ін.);

- розширення знань про цінності корпоративної соціальної

відповідальності серед населення і підприємців;

- формування системи державно-приватного партнерства у справі соціального інвестування вугледобувних підприємств.

З точки зору державної стратегії по розв'язанню проблем депресивних вугільних міст, в яких шахта (шахти) були містоутворювальними підприємствами, то варто передбачити комплекс державних та муніципальних заходів соціальної спрямованості, серед яких:

- професійне навчання вивільнених працівників;
- різні види соціальної допомоги, організація громадських робіт;
- підтримка розвитку малого бізнесу за рахунок податкових пільг;
- сприяння переїзду людей із неперспективних монопоселень;
- створення нової інфраструктури (розвиток логістики, комунікацій, реконструкція соціальної інфраструктури);
- екологічна санація моно профільних міст;
- законодавча підтримка муніципальної політики.

Ключовим для вирішення проблем монопрофільних поселень є запровадження механізмів реструктуризації соціально-економічного розвитку території. Вона має здійснюватися не лише шляхом диверсифікації економіки за рахунок розвитку нових сфер і секторів економіки, у тому числі високотехнологічних наукомістких галузей, створення технологічних парків, але і через упровадження механізмів ментальної переорієнтації населення на необхідність зміни роду занять.

З точки зору екологічної безпеки, особливо в ході ліквідації негативних наслідків закриття шахт рекомендується проведення наступних заходів:

- здійснення моніторингу гірничих об'єктів під час їх експлуатації та після закриття гірничодобувних підприємств, що забезпечить виявлення й усунення негативних екологічних наслідків;
- пошук альтернативних варіантів розвитку території (вивчення природно-ресурсного та історичного потенціалу);
- збільшення фінансування на проведення рекультивационних робіт на порушених гірничими роботами землях, особливо на породних відвалах ліквідованих шахт; розробка та впровадження на

гірничодобувних підприємствах ефективних технологій і технічних засобів очищення і демінералізації шахтних вод;

- забезпечення інженерного захисту населених пунктів від підтоплення внаслідок закриття шахт.

В напрямку реформування моделі соціального захисту слід суттєво переглянути існуючі механізми обов'язкового соціального страхування. Погоджуючись з А. Халецькою [19] слід відзначити, що прогресивною є така модель соціального захисту, яка базується на приватному інтересі, приватній власності, функціонує на засадах конкуренції ринкових відносин, поєднує соціальні гарантії та економічний примус, ринкові механізми та державне регулювання, свободу індивіда, упорядкованість і організованість суспільного життя. Формування механізмів соціального захисту повинно відбуватися не на основі державної добродійності, а як сукупність державних гарантій, що надаються кожному і що забезпечують дотримання прав людини.

У зв'язку з цим підприємства при формуванні систем соціально відповідального управління мають передбачати можливість змін у соціальному законодавстві, зокрема:

- заміну страхування на випадок тимчасової непрацездатності приватним медичним страхуванням;

- заміну страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань в приватний сектор, в якому цей вид страхування може бути реалізований інструментами медичного страхування і страхування життя за умов збереження обов'язковості даних видів страхування для роботодавців.

Це дозволить з одного боку, забезпечити приватний інтерес для інвестування в соціальну інфраструктуру (перш за все, медичне обслуговування), а з іншого – дисциплінуватиме роботодавця до поліпшення умов праці, підвищення контролю за дотриманням норм охорони праці на підприємстві, стимулюватиме його до таких управлінських, організаційних, технічних заходів, які б дозволили знизити обсяг премій, які вугледобувне підприємство сплачуватиме страховій компанії.

І нарешті, одним з найбільш значущих елементів взаємодії держави та вугільних підприємств, повинна стати розробка системи державного економічного стимулювання соціально відповідальної

діяльності. Розвиваючи ідеї, викладені Я. Жалілом та І. Царик [3, 18] в цій сфері, слід навести наступні пропозиції:

- спрощення податкового адміністрування, зокрема, з єдиного соціального внеску;

- автоматизація контролю і перевірок обов'язкових соціальних витрат підприємств;

- адміністративне та економічне стимулювання розвитку підприємництва для сприяння збільшенню соціальних інвестицій;

- зменшення деяких податкових ставок і включення певних соціальних видатків до валових витрат підприємства та зменшення таким чином оподаткованої бази;

- надання підприємствам права обирати, на які потреби буде витрачена частина його податкових зобов'язань (т.зв. «процентні закони»);

- розробка механізму компенсації підприємствам, хоча б часткової, будівництва своїх, проте відкритих для загального користування об'єктів інфраструктури (доріг, ділянок занедбаних комунальних систем та іншого), можливо і не в грошовому еквіваленті, а в частині пільгового оподаткування;

- стимулювання створення корпоративних пенсійних фондів.

Другий важливий блок механізму формування системи соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємств представлений науково-методичним забезпеченням, яке являє собою управлінську технологію організаційного проектування.

В основу управлінської технології формування системи соціально відповідального управління персоналом безпосередньо на вугільному підприємстві доцільно покласти концепцію постійного оновлення бізнес-процесів і реструктуризації підприємств.

Її основними поняттями є наступні:

проект діяльності організації – це проект, який здійснюється проектно-керованою організацією і направлений на отримання результату, який забезпечує досягнення стратегічних цілей діяльності цієї організації.

проект змін – це проект, який здійснюється проектно-керованою організацією і направлений на такі зміни в організації управління, які приведуть до підвищення ефективності та якості управління проектами;

мультипроект реструктуризації та розвитку (далі – МРР) – це розподілена у часі сукупність проектів змін, яка забезпечує отримання нової якості в таких аспектах діяльності організації: бізнесового (бізнес та виробництво), управлінського (організація та управлінські бізнес-процеси), технічного (техніка і технологія);

продукт (результат) проекту змін – нова організація, або нова продукція, або нова технологія, які забезпечують найбільш ефективну реалізацію управлінських та виробничих функцій організації [19].

Першим елементом проектування системи соціально відповідального управління персоналом на підприємстві має стати вироблення процедури моніторингу очікувань та фактичного стану соціальної відповідальності на підприємстві.

Результатом моніторингу може виступати соціальний пакет для працівників і дані щодо можливості його реалізації.

Наявність на підприємстві колективного договору не дає підстави роботодавцю відмовляти працівнику в наданні соціального пакета. Соціальний пакет надається як за умов відсутності, так і наявності на підприємстві колективного договору. У другому випадку в ньому дублюються зобов'язання роботодавця, що містяться в розділах з охорони праці.

Зміст соціального пакета та його наповнення з питань охорони праці визначаються як законодавством, так і роботодавцем. Як інструмент управління безпекою на робочому місці він має містити зобов'язання щодо:

- додержання законодавчих прав і гарантій у сфері охорони праці;
- забезпечення реалізації зобов'язань, взятих у колективному договорі (у разі його укладання на підприємстві), які стосуються конкретного працівника;
- забезпечення безпеки технологічних процесів, основних і допоміжних матеріалів, напівфабрикатів, заготовок, комплектуючих, інструменту, приладів, засобів технологічного оснащення, з якими працює працівник, електробезпеки, пожежовибухобезпеки на робочому місці;
- забезпечення працівника спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту; наявності знаків безпеки і сигнальних кольорів на робочому місці;

- забезпечення пільг і гарантій, санітарно-побутового, медичного і лікувально-профілактичного обслуговування, задоволення потреб працівника в безпечних умовах праці, мінімізації ризиків втрати ними працездатності;

- забезпечення відповідності працівника вимогам охорони праці (відповідність здоров'я працівника, його фізичних, психофізичних якостей характеру виконуваної роботи, критерії щодо навчання працівника тощо);

- забезпечення та реалізації додаткових гарантій у сфері охорони праці.

Що стосується змін у поведінці персоналу, то тут найбільш відомими підходами є:

1. Утворення груп. Метою цього підходу є підвищення ефективності діяльності робочих (командних, цільових) груп. Специфічними завданнями таких груп є визначення цілей і пріоритетів, аналіз методів роботи, вивчення комунікацій у групах, процеси колективного прийняття рішень, міжособистісні стосунки в межах кожної групи. Це сприяє формуванню системи колективного управління. При впровадженні нових технологій або реструктуризації підприємства досить часто використовуються комп'ютерні, локальні та інтегровані мережі.

2. Тренування сприйнятливості. Неefективне виконання роботи є наслідком емоційних проблем працівників, змушених колективно досягати поставлених цілей. Якщо ці емоційні проблеми буде вирішено, тоді головну перешкоду на шляху ефективного виконання завдань буде усунуто. Сприйнятливість тут означає сприйнятливість самого себе й у стосунках з оточуючими.

3. Аналіз взаємодії. Ця програма досліджує особливості взаємодії індивідумів. Менеджери чи психологи намагаються змінити характерні риси неадекватної взаємодії учасників проекту змін, щоб допомогти в розвитку персоналу та організації діяльності [8].

В загальному вигляді зазначений механізм представлений на рисунку 2.

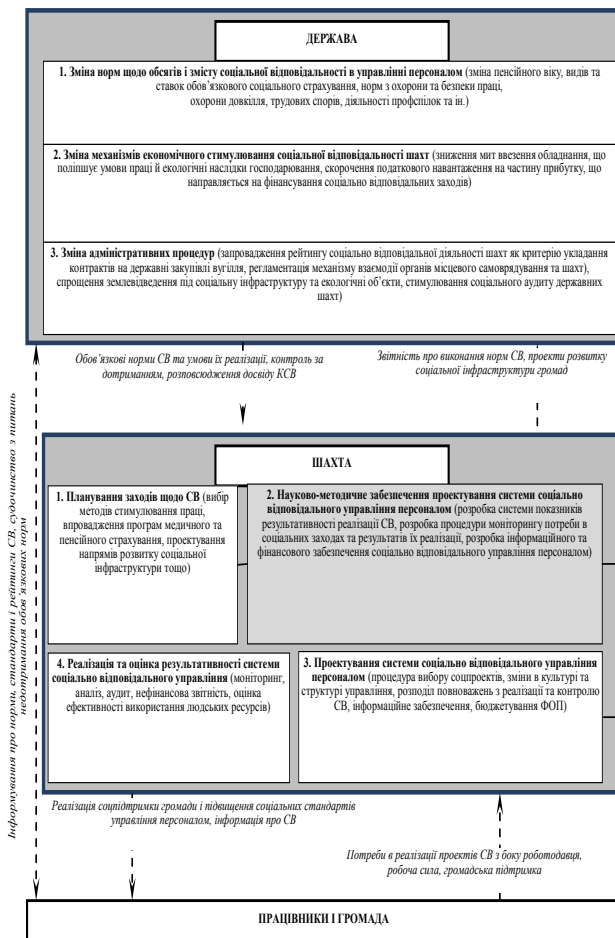


Рис. 2. Механізм формування системи соціально відповідального управління персоналом шахт (розроблено автором)

Оскільки елементи науково-методичного комплексу, які як показано вище, а саме: вироблення і реалізація процедури моніторингу очікувань і стану реалізації соціальної відповідальності, їх оцінки та інформаційно-організаційне забезпечення відповідних процесів управлінських процесів – відіграють найбільшу роль в обґрунтуванні

змісту складових системи соціально відповідального управління персоналом, то наступним етапом дослідження має стати розробка їх змістового наповнення.

Висновки. Проведений аналіз проблем соціально відповідального управління персоналом на вугледобувних підприємствах України дозволив зробити наступні висновки. В Україні, не зважаючи на наявність радянських традицій реалізації соціально відповідального ставлення до персоналу, не склалося усталеного національного підходу до реалізації СВ. Особливостями національного підходу к реалізації соціальної відповідальності у відношенні до персоналу вугільних підприємств виступають:

- значною є роль держави у визначенні обсягу соціальних зобов'язань підприємств за одночасної відсутності в складі державної політики елементів економічного стимулювання шахт до реалізації СВ;

- реалізація соціально відповідальних заходів залежить від фінансового стану шахт та її містоутворювальної ролі; крім того, кількість та якість добровільних заходів щодо соціально відповідального управління персоналом визначається належністю шахт до великих корпорацій; більшість підприємств, що займаються заходами з КСВ є або наслідувачами закордонного досвіду або місцевими філіями закордонних компаній;

- відзначається економія коштів за рахунок передавання об'єктів соціальної інфраструктури з балансу вугледобувних підприємств на баланси органів місцевого самоврядування або їх консервації та продажу; відсутність чітко сформованого напряму реалізації соціальної допомоги шахт місцевим громадам;

- недотримання законодавчо встановлених соціально-трудових прав і гарантій працівників, приховування випадків травмування на виробництві, особливо в секторі нерегульованого видобутку вугілля;

- не налагоджений ефективний соціальний діалог.

Література

1. Бондарева О. Г. Формування соціально-економічного становища шахтарських міст, що пов'язано з процесами реструктуризації вугільних шахт / О. Г. Бондарева // Економічний вісник Національного гірничого університету. – 2012. – № 2. – С. 24-31.

2. Вейт-Уилсон Дж. Государство благасостояния: проблема в самом понятии / Дж. Вейт-Уилсон // Pro et Contra. – 2001. – № 3. – Т. 6. – С. 128–157.

3. Економічний діалог: партнерство заради успіху. Аналітична доповідь / [Я. А. Жаліло, І. М. Акімова, Д. В. Ляпін та ін.]. – К.: Національний інститут стратегічних досліджень. Центр антикризових досліджень, 2007. – 26 с.

4. Залознова Ю. С. Соціальна відповідальність як фактор розвитку системи управління вугільною галуззю та її персоналом / Ю. С. Залознова // Схід. – 2010. – № 4 (104). – С. 39–42.

5. Запухляк В. М. Проблеми та перспективи розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні / В. М. Запухляк, В. Ю. Грунтковський // Науковий вісник Чернівецького національного університету : Зб. наук. пр. Вип. 557–558. Економіка. – Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2011. – С. 96–99.

6. Как повысить эффективность КСО-программ: роль HR-руководство для социально ответственных компаний. – К.: Фарбований лист, 2011. – 39 с.

7. Кількість, робочий час та оплата праці найманих працівників у грудні 2010 року : експрес-випуск від 26.01.2011 р. № 20. – К : ДКСТУ, 2012. – 28 с.

8. Кмитюк Т. Л. Методи та моделі мотивації персоналу: аналіз основних аспектів та проблем / Т. Л. Кмитюк // Наукові записки [Національного університету «Острозька академія»]. Економіка. – 2013. – Вип. 22. – С. 152-156.

9. Кричевский Н. А. Корпоративная социальная ответственность / Н. А. Кричевский, С. Ф. Гончаров. – М. : Дашков и К0, 2008. – 216 с.

10. Левін П. Б. Іноземний досвід розвитку соціально відповідального бізнесу та його використання в Україні / П. Б. Левін // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки . – 2009. – Вип. 15. – С. 128–131.

11. Людський потенціал: механізми збереження та розвитку: монографія / НАН України. Ін-т економіки промисловості / Новікова О. Ф., Амоша О. І., Антонюк В. П. та інші. – Донецьк, 2008. – 468 с.

12. Нова стратегія Європейської комісії з корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) 2011–2014 [Електронний ресурс]. –

Режим доступу: http://www.csr-ukraine.org/strategiya_evropeyskoi_komisii_.html.

13. Новое глобальное партнёрство: искоренение бедности и преобразование экономик посредством устойчивого развития [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.un.org/ru> – 85 с.

14. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон від 02.03.2000 р. № 1533-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1533-14/ para0231#o231](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1533-14/para0231#o231).

15. Про зайнятість населення : Закон від 05.07.2012 р. № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/para0234#n234>.

16. Супрун Н. А. Корпоративна соціальна відповідальність як чинник соціального залучення (в контексті цілей стратегії «Європе-2020») / Н. А. Супрун // Український соціум. – 2013. – № 2(45). – С. 163-176.

17. Фурса М. В. Розвиток корпоративної соціальної відповідальності в Україні: державно-управлінський аспект / М. В. Фурса // Ефективність державного управління . – 2012. – Вип. 30. – С. 66.

18. Царик І. М. Перспективи економіко-правового регулювання соціальної відповідальності бізнесу / І. М. Царик // Економічний форум . – 2014. – № 1. – С. 258–262.

19. Халецька А. А. Соціальний захист населення в Україні: теорія та практика державного управління: монографія / А. А. Халецька. – Донецьк: Юго-Восток, 2010. – 430 с.

1. Bondareva O. G. Formuvannya social'no-ekonomichnogo stanovy`shha shxatars`ky`x mist, shho pov'yazano z procesamy` restruktury`zaciyi vugil'ny`x shxat / O. G. Bondareva // Ekonomichny`j visny`k Nacional'nogo girny`chogo universy`tetu. – 2012. – # 2. – S. 24-31.

2. Vejt-Uy`lson Dzh. Gosudarstvo blagasostoyany`ya: problema v samom ponyaty`y` / Dzh. Vejt-Uy`lson // Pro et Contra. – 2001. – # 3. – T. 6. – S. 128–157.

3. Ekonomichny`j dialog: partnerstvo zarady` uspixu. Anality`chna dopovid` / [Ya. A. Zhalilo, I. M. Akimova, D. V. Lyapin ta in.]. – K.: Nacional'ny`j insty`tut strategichny`x doslidzhen`. Centr anty`kry`zovy`x

doslidzhen`, 2007. – 26 s.

4. Zaloznova Yu. C. Socialna vidpovidalnist` yak faktor rozvytku sy`stemy` upravlinnya vugil'noyu galuzzyu ta yiyi personalom / Yu. C. Zaloznova // Sxid. – 2010. – # 4 (104). – S. 39–42.

5. Zapuxlyak V. M. Problemy` ta perspektyvy` rozvytku socialno vidpovidal'nogo biznesu v Ukrayini / V. M. Zapuxlyak, V. Yu. Gruntkovs'kyj // Naukovy`j visnyk Chernivez'kogo nacional'nogo universy`tetu : Zb. nauk. pr. Vy`p. 557–558. Ekonomika. – Chernivci : Chernivez'kyj nac. un-t, 2011. – S. 96–99.

6. Kak povysyt` efektyvnost` KSO-programm: rol` HR: rukovodstvo dlya socy`alno otvetstvennykh kompany`. – K.: Farbovanyj ly`st, 2011. – 39 s.

7. Kil'kist`, robochy`j chas ta oplata praci najmany`x pracivny`kiv u grudni 2010 roku : ekspres-vy`pusk vid 26.01.2011 r. # 20. – K : DKStU, 2012. – 28 s.

8. Kmy`tyuk T. L. Metody` ta modeli moty`vacyi personalu: analiz osnovny`x aspektiv ta problem / T. L. Kmy`tyuk // Naukovi zapy`sky` [Nacional'nogo universy`tetu «Ostroz'ka akademiya»]. Ekonomika. – 2013. – Vy`p. 22. – S. 152-156.

9. Kry`chevskyj N. A. Korporaty`vnaya socy`al'naya otvetstvennost` / N. A. Kry`chevskyj, S. F. Goncharov. – M. : Dashkov y`KO, 2008. – 216 s.

10. Levin P. B. Inozemny`j dosvid rozvytku socialno vidpovidal'nogo biznesu ta jogo vy`kory`stannya v Ukrayini / P. B. Levin // Naukovi praci Kirovograds'kogo nacional'nogo texnichnogo universy`tetu. Ekonomichni nauky` . – 2009. – Vy`p. 15. – S. 128–131.

11. Lyuds'kyj potencial: mexanizmy` zberezheniya ta rozvytku: monografiya / NAN Ukrayiny`. In-t ekonomiky` promy`slovosti / Novikova O. F., Amosha O. I., Antonyuk V. P. ta inshi. – Donecz'k, 2008. – 468 s.

12. Nova strategiya Yevropejs'koyi komisii z korporaty`vnoyi social'noyi vidpovidal'nosti (KSV) 2011–2014 [Elektronny`j resurs]. – Rezhym dostupu : http://www.csr-ukraine.org/ctrategiya_evropejskoi_komisii_.html.

13. Novoe global'noe partnerstvo: y`skoreneny`e bednasty` y` preobrazovany`e ekonomy`k posredstvom ustojchy`vogo razvy`tya [Elektronny`j resurs] – Rezhym dostupa: <http://www.un.org/ru> – 85 s.

14. Pro zagal'noobov'yazkove derzhavne social'ne straxuvannya na

vy`padok bezrobittya : Zakon vid 02.03.2000 r. # 1533-III [Elektronny`j resurs]. – Rezhy`m dostupu : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1533-14/parao231#o231>.

15. Pro zajnyatist` naselelnya : Zakon vid 05.07.2012 r. # 5067-VI [Elektronny`j resurs]. – Rezhy`m dostupu : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/paran234#n234>.

16. Suprun N. A. Korporaty`vna social`na vidpovidal`nist` yak chy`nny`k social`nogo zaluchennya (v konteksti cilej strategiyi «Europe-2020») / N. A. Suprun // Ukrayins`ky`j socium. – 2013. – # 2(45). – S. 163-176.

17. Fursa M. V. Rozvy`tok korporaty`vnoyi social`noyi vidpovidal`nosti v Ukrayini: derzhavno–upravlins`ky`j aspekt / M. V. Fursa // Efekty`vnist` derzhavnogo upravlinnya . – 2012. – Vy`p. 30. – S. 66.

18. Czary`k I. M. Perspekty`vy` ekonomiko–pravovogo regulyvannya social`noyi vidpovidal`nosti biznesu / I. M. Czary`k // Ekonomichny`j forum . – 2014. – # 1. – S. 258–262.

19. Xalez`ka A. A. Social`ny`j zaxy`st naselelnya v Ukrayini: teoriya ta prakty`ka derzhavnogo upravlinnya: monografiya / A. A. Xalez`ka. – Donecz`k: Yugo-Vostok, 2010. – 430 s.

*Рецензент: Кузнецова І.О. д.е.н., професор, зав. каф. МО і ЗЕД
Одеського національного економічного університету*

7.05.2015

УДК 330.658:69

Смоквица Анна

ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье рассматриваются цели, задачи и принципы системы экономической безопасности строительного предприятия, на основании которых разработана структура организационно-экономического обеспечения системы экономической безопасности включающая организационные и экономические мероприятия, а так же их деление на 2 этапа: исследовательский и апробационный. Определены основные внутренние и внешние угрозы экономической безопасности строительных предприятий.