

Секція: Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика.

Іванова Л.В.

кандидат економічних наук,

доцент кафедри управління персоналом і економіки праці

Одеський національний економічний університет

М. Одеса, Україна

КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА ТА ЇЇ СТРУКТУРА

У процесі розвитку суспільного устрою відбувається все більший вплив соціуму на економіку, що призводить до якісної зміни відносин у суспільстві та виявляється у вигляді зміни «економізованого принципу» «соціологізованим принципом», які виходять не з максимального задоволення потреб індивіда, а з інтересів розвитку суспільства в цілому та окремої особистості в ньому.

Міжнародна практика свідчить про те, що стійкий розвиток компанії, який оснований не тільки на економічних, але й на соціальних факторах, призводить до зниження підприємницьких ризиків, укріплює конкурентоспроможність, підвищує ефективність персоналу та репутацію компанії.

В науковому розумінні корпоративна соціальна політика (КСП) являє собою систему відносин роботодавців, адміністрації і найманих працівників з приводу збереження або зміни їхнього соціального стану, або інакше, - це діяльність по задоволенню соціальних потреб, узгодженню соціальних інтересів, наданню соціальних послуг працюючим та членам їх сімей [1, с.288].

Однак, зведення соціальної політики корпорації лише до внутрішнього прояву соціальної відповідальності підприємств не відповідає реаліям і вимогам сучасності. Тому існує точка зору, яка трактує визначення корпоративної соціальної політики як «системи управлінських дій, спрямованих на забезпечення ефективної взаємодії підприємства, суспільства і держави, створення системи соціальних гарантій всередині підприємства, його участь в реалізації соціальних програм та заходів, формування норм корпоративної культури» [2, с. 71].

Оскільки формування прийнятної для українських умов моделі КСП знаходиться на початковій стадії для визначення засад її формування важливим є дослідження специфіки та особливостей основних моделей управління соціальною політикою підприємства за кордоном і в Україні.

Виділення найбільш ефективних компонентів і напрямків розвитку такої діяльності у зарубіжних країнах дозволяє визначити пріоритетні напрями формування оптимальної моделі корпоративної соціальної політики. У світі існує кілька усталених моделей КСП, кожна з яких відображає той суспільно-економічний устрій, який історично склався в тій чи іншій країні. До основних моделей корпоративної соціальної політики можна віднести: американську модель, європейську модель, британську модель.

Сучасна економіка є глобальною і поряд з національними моделями більш доцільно розглядати загальноосвітні, глобальні стереотипи соціально-відповідальної поведінки. До них можна віднести модель «традиційний конфлікт», модель «соціально-відповідальні інвестиції», модель «соціальні досягнення».

Формування оптимальної моделі корпоративної соціальної політики для сучасної України має ґрунтуватися на врахуванні особливостей і позитивного досвіду зарубіжних моделей соціальної політики [3, с.277-306].

Здійснюючи реалізацію функцій інституту соціальної відповідальності, КСП є важливішим механізмом управління розвитком людського потенціалу компанії. У цьому зв'язку представляє інтерес аналіз структури корпоративної соціальної політики.

Проведення методологічного аналізу структури КСП дозволило окреслити основні чинники, що детермінують розвиток соціальної політики підприємства. У контексті узагальнення різноманітних позицій дослідження реального змісту корпоративної соціальної політики можна виділити декілька найбільш типових підходів. Так, А.С.Мінзов акцентує дві основні складові КСП: *внутрішню* (розвиток персоналу; підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників; створення безпечних умов праці; формування корпоративної

культури; надання медичної допомоги та оздоровлення працівників та членів їх сімей; підтримка молоді, реалізація освітніх проектів; проведення спортивних та культурних заходів; здійснення матеріальної допомоги, надання пільг працівникам та членам їх сімей тощо) та *зовнішню* (підтримка освітніх закладів; підтримка соціально незахищених прошарків населення; підтримка житлово-комунального господарства та об'єктів культурно-історичного значення; здійснення спонсорної допомоги; боротьба з наркоманією та алкоголізмом тощо[4, с. 63-70].

Інший методологічний підхід реалізований А.Б. Карімовим, який виділяє такі напрямки реалізації корпоративної соціальної політики як: соціальний розвиток (професійна освіта, інноваційний потенціал на підприємстві, нематеріальна мотивація працівників, забезпечення працівників житлом); соціальне партнерство (політика підприємства щодо оплати праці, матеріальні виплати та компенсації, система особистого та медичного страхування, недержавне пенсійне забезпечення, санаторно-курортне забезпечення); соціальна відповідальність (збереження національно-культурної самобутності, підтримка культури, сприяння соціальним групам та суспільним об'єднанням, природоохоронна діяльність та екологічна безпека, створення нормальних умов праці [5, с.11].

О.І. Нечаєва [6, с.6] відокремлює напрямки корпоративної соціальної політики згідно із структурою її об'єкта – сукупного працівника компанії, який розглядається в якості: 1) кадрового ресурсу; 2) учасника певного трудового процесу; 3) професіонала, який навчається; 4) об'єкта захисту від соціальних ризиків; 5) представника певної соціально-вікової групи; 6) суб'єкта соціального партнерства; 7) особистості, яка володіє культурним потенціалом.

Відповідно цьому виділяються такі основні напрямки КСП: 1) відтворення кадрового потенціалу (підбір, мотивація, оцінка та просування, вивільнення персоналу); 2) праця та заробітна плата (нормування, організація, охорона та оплата праці); 3) навчання та розвиток персоналу (сприяння реалізації програм

навчального, середнього, вищого та професійного навчання, підготовка резерву кадрів, навчання молодих фахівців); 4) захист від соціальних ризиків (охорона здоров'я, житлові програми, недержавне пенсійне забезпечення, соціально-побутові питання); 5) підтримка конкретних соціальних груп населення (діти, молодь, жінки); 6) упорядкування соціального партнерства; 7) забезпечення соціально-особистісного розвитку співпрацівників.

Певний інтерес представляє підхід до аналізу структури корпоративної соціальної політики відповідно до структури людського потенціалу, який охоплює можливість та здатність людини як трудівника, споживача, суб'єкта вільного часу та мешканця певної території. При цьому КСП трактується як механізм управління відтворенням людського потенціалу компанії. Виходячи з такої постановки питання, запропоновано виділити чотири укрупненні блоки корпоративної соціальної політики, кожний з яких містить в собі конкретні напрямки діяльності. Так, управління відтворенням потенціалу людини як трудівника включає: оплату праці, охорону праці, умови праці, виробниче навчання, соціальне партнерство, планування кар'єри. До блоку управління відтворенням потенціалу людини як споживача відноситься: зміна вартісної оцінки та продуктового наповнення споживчого кошика, індексація номінальної заробітної плати; гарантії та пільги працівникам по колективному договору, доступність побутових соціальних благ та послуг. Управління відтворенням потенціалу людини як суб'єкту вільного часу включає витрати на культурно-масову роботу, на фізичну культуру, спорт, туризм тощо. Блок управління відтворенням потенціалу людини як мешканця певної території містить витрати на підтримку і розвиток соціальної інфраструктури та на охорону навколишнього середовища [7, с. 9].

Отже, виходячи з розглянутого вище різного підходу до аналізу структури КСП, можна зробити наступний висновок. Для розробки ефективної корпоративної соціальної політики необхідно вирішити такі основні завдання: провести огляд системи управління підприємством з погляду вирішення соціальних завдань корпорації, споживачів, територіальної громади; оцінити

ефективність розвитку соціального сектора і проаналізувати зовнішні та внутрішні соціальні проблеми у функціонуванні організації; розглянути етапи проведення заходів щодо проектування та вдосконалення процесу управління соціальним розвитком організації; розглянути шляхи підвищення своєї відповідальності; розглянути участь у вирішенні соціальних проблем територіальної громади; забезпечити підтримку покращення навколишнього середовища певними заходами тощо.

Основним напрямом реалізації корпоративної соціальної політики в Україні має бути перш за все розвиток людського потенціалу, підвищення якості людського капіталу як основи економічного зростання.

ЛІТЕРАТУРА

- 1.Гриненко А.М. Соціальна політика. Навч. пос. – К.:Вид-во КНЕУ, 2004.-309 с.
2. Градюк Н.М. Корпоративна соціальна політика: підходи до формування / Економічні науки. Серія “Економіка та менеджмент”: Зб. наук. праць. Луцький національний технічний університет. – Випуск 8 (30). – Луцьк, 2011. – с. 69-78.
- 3.Соціальна політика в Україні: реалії та перспективи оновлення / Т.І.Богданова, Т.П.Збрицька, Л.В.Іванова та ін. За ред. В.Г.Никифоренка – Монографія / МОН України. ОНЕУ. Одеса, 2015. – 363 с.
- 4.Минзов А.С. Корпоративные университеты: проблемы создания и тенденции развития / А.С.Минзов, Е.Н. Черемисина // Вестник Российской академии естественных наук. - 2008. - Т. 8. - № 1. - С. 63-70.
5. Каримов А.Б. Корпоративная социальная политика и ее роль в воспроизводстве трудового потенциала [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy-lib/com.ru>.
6. Нечаева Е.И. Развитие корпоративной социальной политики: механизмы планирования, реализации и контроля [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.guu.ru>.
7. Бобров Д.В. Корпоративная социальная политика: содержание, основные направления, факторы эффективности [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://publ.naukovedenie.ru>.

