

Секційне засідання:
Економіка праці. Управління персоналом

Марчак О. М.

*к.політ.н., доц. кафедри управління персоналом і економіки праці
Одеського національного економічного університету
м. Одеса, Україна*

**АСПЕКТИ КЛАСИФІКАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ
БІЗНЕСУ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУСПІЛЬСТВА**

Постановка проблеми у загальному вигляді. В умовах реформування, які зазнає сучасна економіка України, постає проблема вдосконалення соціально-трудових відносин та соціальної сфери. Даний факт обумовлює потреби осмислення окремих механізмів взаємозв'язку економічних і соціальних компонентів у рамках трудового колективу. Слід зазначити, що у соціальному ефекті зацікавлені як суспільство так і трудовий колектив та власне суб'єкт господарювання. Під соціальним ефектом слід розуміти внесок суб'єкта господарювання у розв'язання деяких соціальних проблем на мікрорівні. Соціальний ефект діяльності може проявлятися по-різному і має різні засоби його досягнення, але одним з головних засобів є корпоративна соціальна відповідальність. Саме тому прийняті керівництвом організацій стратегічні рішення повинні опиратись на критерії економічної ефективності, законності і уявленнях про правильність дій з точки зору моралі, тобто на розроблені проекти з реалізації соціальної політики на рівні підприємства, що підкреслює актуальність проблеми.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Внесок у вирішення проблеми реалізації соціальної політики на підприємстві здійснили такі вчені як: Гріненко А.М., Грішнова О.А., Калінеску Т.В., Варданян І.С., Шапіро А.С., Багірова І.Х., Коваль О.О. Так, передумовою успішного функціонування сучасного підприємства в умовах соціалізації економіки, на думку Т.В.

Калінеску, є правильний вибір стратегії управління соціальним розвитком і захистом [4, с.7].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. До останнього часу основна увага приділялася переважно питанням соціальної політики держави. Однак соціальній політиці підприємства, а тим паче соціальній відповідальності бізнесу належної уваги приділялося не достатньо. Також відсутні дослідження спрямовані на вивчення соціальної політики як чинника ефективного використання трудового потенціалу. Чітко не визначені заходи, які необхідно здійснити для реалізації соціальної політики на підприємстві для досягнення вище поставленої мети. У зв'язку з цим удосконалення теоретичних основ і розробка практичних рекомендацій щодо реалізації соціальної політики підприємства зумовили вибір теми статті та її завдання.

Постановка завдання. Завданням даної статті є дослідження соціальної відповідальності бізнесу та її впливу на ефективність використання трудового потенціалу підприємства, а також розробка пропозицій щодо вдосконалення системи управління соціальною політикою.

Виклад основного матеріалу дослідження. Досліджуючи проблему категорії «трудовий потенціал підприємства» і шляхів підвищення ефективності його використання, необхідно зауважити, що соціальний фактор є досить значущим в даній категорії. При цьому під корпоративною соціальною відповідальністю бізнесу розуміють сприяння успішному економічному розвитку, добровільні зобов'язання компанії поліпшувати заможність суспільства, інтегруючи у свою бізнес-діяльність соціальні та екологічні аспекти.

Ідеальна компанія, яка несе соціальну відповідальність та інтегрує її у систему прийняття компанією стратегічних рішень. Компанія інвестує, наймає співробітників, використовує ресурси та веде бізнес, спираючись на відповідальному підході до навколишнього середовища, діловій етиці та відносинам у трудовому колективі та з партнерами. Оптимістичним є те, що кількість таких компаній росте [6].

Для того щоб ефективно використовувати наявний у розпорядженні організації трудовий потенціал, необхідно створити для людей такі умови, в яких їм хотілося б працювати з користю для себе і організації.

Необхідною умовою реалізації потенційних можливостей та ефективного використання трудового потенціалу є саме соціальний фактор, а зокрема проведення цілеспрямованої соціальної політики на підприємстві. Визначити вплив соціальної політики на ефективність використання трудового потенціалу допоможе дослідження сутності соціальної політики підприємства та її основних складових.

Соціальна політика організації, як складова частина менеджменту являє собою заходи, пов'язані з наданням своїм працівникам додаткових пільг, послуг та виплат соціального характеру [2, с.98].

Основними цілями соціальної політики організації є підвищення ефективності роботи трудового колективу, за умов створення соціальної захищеності працівників і формування сприятливого соціально-психологічного клімату, а також створення позитивного іміджу підприємства в очах працівників та суспільства [1, с.110].

Серед основних напрямків соціальної політики підприємства виділяють такі: розвиток соціальної структури підприємства, цільові програми, забезпечення соціального захисту. Основним документом, який відображає завдання та напрямки реалізації соціальної політики на підприємстві, є план соціального розвитку підприємства. Як зазначає Коваль А. А., потреба у плануванні соціального розвитку визначається тим, що збільшення соціальних витрат підприємства відображається в збільшенні особистого доходу працівників і більш сприятливих умовах роботи, які є додатковим стимулом для підвищення продуктивності праці і, як наслідок, підвищення прибутковості підприємства [5, с.185].

На жаль, в Україні заходи, що проводяться в рамках соціальної політики підприємства, практично не планують, а діючі програми, як правило, або залишилися з радянських часів, або діють всередині західних компаній

прийшли в Україну. Це пов'язано з низкою факторів, основним з яких є додаткові витрати підприємства на соціальні заходи, які більшість українських підприємств вважає не потрібними. Дані соціальні заходи є досить дорогими. Наприклад, у США частка додаткових виплат і пільг в загальних витратах на робочу силу на різних підприємствах становить від 14 до 59% [3].

Висновки і перспективи подальших розробок. Провідну роль в розвитку соціально відповідального бізнесу повинна відігравати держава, а не ріст свідомості власників підприємств. Реалізація соціальних програм на українських підприємствах повинно бути однією зі складових механізму вдосконалення функціонування персоналу. Розвинена соціальна інфраструктура та сприятливий соціально-психологічний клімат на підприємстві позитивно впливають на ефективність діяльності підприємства в цілому.

Література:

1. Багирова И. Х. Социальная политика компании как инструмент мотивации персонала // Челябинск: Два комсомольца, 2011. — С. 110.
2. Шапиро С.А. Мотивация, м.: изд-во "Гроссмедиа", 2008. – 224с. с. 98
3. Дебелый А. А. Социальная политика предприятия как фактор увеличения производительности труда [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/34_NIEK_2010/Economics/74827.doc.htm
4. Калінеску Т.В. Стратегічний потенціал підприємства: формування та розвиток: моногр. // Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2007. – 272 с. 7
5. Коваль О.О. Удосконалення планування соціального потенціалу підприємства // Прометей – 2008 - №3 (24). – С. 185.
6. Исследование «Социальной ответственности бизнеса – опыт России и Запада» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.macenas.ru/doc/2003_4_5.html