

**РОЗРОБКА СТРУКТУРНОЇ МОДЕЛІ МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ
КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ МАШИНОБУДІВНИХ
ПІДПРИЄМСТВ**

Л.А. ГРИЦИНА

Хмельницький національний університет

Обґрунтована необхідність застосування системного підходу при розробці механізму формування корпоративної соціальної відповідальності машинобудівних підприємств, визначено складові елементи механізму як системи.

Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) – це новий підхід до діяльності підприємства, що базується на поєднанні інтересів підприємства та потреб різних груп зацікавлених сторін (суспільства, територіальної громади, працівників, споживачів, постачальників, акціонерів тощо) та реалізується через сфери екологічної, суспільної, трудової та економічної відповідальності підприємства. Складність реалізації цього підходу ґрунтується на необхідності знаходження балансу між інтересами та потребами підприємства та зацікавлених сторін.

Об'єкти та методи дослідження

Як свідчать результати досліджень [1, 2], що проводилися на вітчизняних підприємствах, та аналіз публікацій українських вчених [3], КСВ реалізується переважно у вигляді окремих розрізнених заходів, що, з одного боку, значно ускладнює процес їх планування, а з іншого, не дозволяє адекватно оцінити та використати отримані результати. Подоланню існуючої суперечності, на нашу думку, сприятиме використання наукових підходів до управління КСВ як основи для побудови дієвого механізму формування КСВ машинобудівних підприємств.

Постановка завдання

Метою статті є процеси розробки механізму формування КСВ машинобудівних підприємств з позицій системного підходу, що дозволить визначити його складові елементи та обґрунтувати зв'язок із загальною системою управління підприємством.

Результати та їх обговорення

При розробці механізму формування КСВ підприємства необхідно подолати проблеми співвідношення цілей діяльності підприємства (збільшення прибутковості та рентабельності, забезпечення можливості для розвитку, підвищення ефективності функціонування тощо) та положень цього підходу. Тобто, якщо розглядати КСВ як сукупність заходів реалізації екологічної, суспільної, трудової та економічної складових, то

необхідно забезпечити їх підпорядкованість загальній меті діяльності підприємства, що дозволяє знайти баланс між інтересами підприємства та потребами різних груп зацікавлених сторін. Фактично розробка та реалізація будь-якого заходу стає можливою лише у разі позитивної відповіді на запитання, чи сприяє реалізація заходу у сфері КСВ досягненню мети діяльності підприємства?. Надання позитивної відповіді на це запитання стає можливим, якщо розглядати КСВ як складову конкурентоспроможності підприємства – динамічної характеристики здатності підприємства адаптуватися до змін зовнішнього середовища і забезпечити при цьому певний рівень конкурентних переваг [4], тобто, характеристик (атрибутів), властивостей продукції чи марки, що створюють для підприємства певні переваги над його безпосередніми конкурентами [5].

Ми погоджуємося з думкою деяких авторів [4], які під конкурентною перевагою підприємства пропонують вважати не наявність унікальних характеристик, а результат більш ефективного ніж у конкурентів управління процесами їх формування та розвитку. Однак, і в цьому випадку основною особливістю конкурентних переваг є їх відносний характер, оскільки вони визначаються шляхом порівняння досліджуваного підприємства із конкурентом, що займає найкращу позицію у відповідному сегменті ринку [5].

В той же час розгляд питання формування КСВ підприємства з позиції управління, дозволяє визначити основні його властивості, що є основою розробки механізму, а саме: як системи, що складається із взаємозалежних елементів; та як процесу, що виражається через сукупність послідовних стадій.

Визначаючи категорії механізму формування КСВ, варто зупинитися на визначенні поняття механізм. Так, в економічній енциклопедії термін «механізм» визначається як «система, пристрій, спосіб, що визначають порядок певного виду діяльності [6]. Тобто механізм є системою процедур, які формують рішення або правила його прийняття та характеризуються взаємодією відповідних елементів [7].

Зважаючи на те, що підприємство визначається вченими як відкрита система, яка одночасно є об'єктом та суб'єктом впливу зміни зовнішнього та внутрішнього середовищ, механізм формування КСВ має враховувати не лише внутрішні процеси функціонування підприємства, а й вимоги зовнішніх агентів до його діяльності. Відповідно, цей механізм повинен розглядатися як змінна динамічна система, утворена із сукупності первинних елементів, яка забезпечує взаємоузгодженість внутрішнього середовища та зовнішніх щодо нього чинників, та проходить у своєму безперервному розвитку ряд послідовних стадій [8; 9].

Подібний підхід до механізму формування КСВ потребує визначення та детального розгляду його елементів (як складових системи) і стадій (як етапів процесу). У цій статті ми зупинимося на розгляді механізму формування КСВ з позиції системного підходу та розглянемо основні його елементи, серед яких можна виділити такі: мета та завдання, принципи, забезпечення, органи управління та результати.

В першу чергу необхідно визначити принципи формування КСВ машинобудівного підприємства, які визначають його зв'язок із загальною системою управління підприємства, а саме [4,10]: 1) динамічність як можливість швидкої адаптації до зміни внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства, еволюції потреб та інтересів зацікавлених сторін; 2) підпорядкованість КСВ загальним цілям діяльності підприємства, що дозволяє забезпечити баланс між інтересами підприємства та потребами різних груп зацікавлених сторін. На нашу думку, цей принцип є вирішальним, оскільки він дозволяє визначити структуру та ієрархію цілей підприємства; 3) комплексність КСВ, яка включає екологічну, суспільну, трудову та економічну складові. Відповідно, на підприємстві, реалізуючи цей підхід у своїй діяльності, необхідно враховувати та оцінювати всі його можливі прояви; 4) поетапність розробки та впровадження заходів КСВ підприємства, що зумовлено складністю її структури та обмеженістю наявних ресурсів. Дотримання цього принципу дозволяє визначити ті складові КСВ, що потребують першочергової уваги, та сконцентруватися на їх впровадженні; 5) забезпечення варіативності при плануванні та розробці заходів КСВ, що дозволяє досягнути високого рівня ефективності подібної діяльності через можливість здійснення оцінки та порівняння існуючих альтернативних варіантів, відбору тих з них, що найбільше відповідають визначеним завданням.

Розробка механізму формування КСВ у контексті загальної системи управління дозволяє визначити її місце, що визначається дією принципу підпорядкованості часткового загальному. Відповідно, і мета формування КСВ визначається через забезпечення конкурентноздатності підприємства. Саме тому основні завдання, що покладені в основу цього механізму, є такими: 1) забезпечення ефективності витрат на природоохоронні заходи через запровадження заходів, спрямованих на зменшення шкідливого впливу виробництва, забезпечення ресурсо- та енергозбереження; 2) підвищення якості товару, поліпшення сервісного обслуговування; 3) розвиток території функціонування підприємства, фактично розвиток місцевої громади, що досягається через співпрацю з органами влади, НУО, іншими установами; 4) якісний розвиток персоналу підприємства; 5) організаційно-технічний та фінансово-економічний розвиток підприємства.

Досягнення поставленої мети вимагає проведення аналізу системи забезпечення механізму, що включає: методичне, інформаційне, ресурсне та правове забезпечення [9]. Так, методичне забезпечення складається з: міжнародних документів, що регламентують корпоративну соціальну відповідальність підприємств (їх можна умовно об'єднати у чотири групи визначають загальні принципи та вимоги щодо діяльності підприємства у сфері КСВ; містять вимоги щодо управління підприємством та передбачають проведення сертифікації його діяльності; оцінка рейтингу соціальної відповідальності; визначають загальні вимоги щодо обліку та звітності); документів загальнодержавного, регіонального та галузевого рівнів (на цей час через те, що концепція КСВ підприємства в Україні перебуває на початковій стадії, документи цих рівнів наразі потребують розробки); методичних документів, що функціонують на рівні підприємства (внутрішній кодекс підприємства, колективний договір, інструкції, накази, рішення тощо).

Ресурсне забезпечення є одним із ключових аспектів запровадження КСВ у діяльність машинобудівного підприємства, що в першу чергу зумовлено несприятливим фінансово-економічним становищем великої частини підприємств галузі, обмеженістю наявних ресурсів, які можуть бути використані на розробку та реалізацію заходів соціально-відповідального характеру.

Невід'ємною складовою розробки заходів у сфері КСВ є визначення сукупності ресурсів, що можуть бути використані підприємством з цією метою, а саме: визначення частки ресурсів (людських, матеріальних, фінансових), використання яких на запровадження КСВ заходів не матиме негативного впливу на виробничо-господарську діяльність підприємства; порівняння їх із обсягом ресурсів, необхідних для реалізації даних заходів; визначення додаткових джерел ресурсів через пошук партнерів, які можуть бути залучені до розробки та реалізації КСВ. У ролі партнерів слід розглядати органи влади, професійні об'єднання та асоціації, неурядові організації, підприємства цієї чи інших галузей.

Інформаційне забезпечення створює основу для прийняття управлінських рішень, які стосуються впровадження КСВ у діяльність підприємства, забезпечуючи зв'язок як між підприємством та зовнішнім середовищем, так і між окремими структурними одиницями. Зважаючи на це, інформація, що використовується підприємством повинна відповідати низці вимог, а саме бути: достовірною, достатньою, актуальною та порівнюваною. Джерелами необхідної для прийняття управлінських рішень інформації можуть бути: документи для внутрішнього користування, звіти, результати соціологічних та маркетингових досліджень, аналітичні розробки незалежних агенцій тощо.

Правове забезпечення визначається сукупністю нормативно-правових актів, що визначають діючі вимоги до основних складових (екологічної, суспільної, трудової та економічної) КСВ підприємства. Фактично це є мінімальний рівень, дотримуючись якого підприємство діє в межах вимог чинного законодавства. Варто зазначити, що рівень добровільної КСВ підприємства визначається тим, наскільки її прояви регламентуються чинним законодавством.

Ефективне функціонування механізму формування КСВ підприємства потребує координованої роботи різних структурних одиниць підприємства, формування органу, який відповідатиме за реалізацію основних функцій управління в межах розробленого механізму. На нашу думку, існують три шляхи розв'язання цього питання: 1) створення окремої структурної одиниці (відділу), що спеціалізуватиметься на діяльності у сфері КСВ, недолік – зростання витрат, пов'язаних з розширенням штату працівників, складність підбору працівників, пов'язана з комплексністю та складністю напрямів КСВ підприємства; 2) розширення повноважень вже існуючого відділу, надання додаткових обов'язків, недолік – збільшення навантаження на працівників, що може призвести до погіршення їх роботи, неможливість забезпечення комплексності напрямів КСВ; 3) формування єдиного колегіального органу, до складу якого входять представники різних відділів, діяльність яких пов'язана з основними напрямками КСВ. На нашу думку, подібний підхід до управління дозволяє подолати зазначені вище недоліки, оскільки дає можливість об'єднати економічну, маркетингову, науково-дослідну, технічну, юридичну, кадрову та соціальну служби підприємства у процесі запровадження КСВ на підприємстві. Завдяки цьому стає можливим успішне запровадження механізму формування КСВ машинобудівного підприємства, що дозволить реалізувати набуті конкурентні переваги та досягнути таких результатів: забезпечення правильності існуючих та залучення нових покупців, випуск нових продуктів, вихід на нові ринки, зростання продуктивності виробництва [11].

Висновки

Проведене дослідження поняття з визначення та розробки суті, складових елементів механізму формування КСВ машинобудівних підприємств підтвердило:

- 1) складність та комплексність такої діяльності;
- 2) неможливість повноцінної реалізації КСВ на підприємстві без всебічного вивчення та аналізу його складових елементів;
- 3) необхідність практичного застосування наукових підходів з метою визначення балансу у системах інтереси підприємства – потреби зацікавлених сторін та мета КСВ – цілі розвитку підприємства.

Водночас подальшого дослідження потребує питання застосування процесного підходу до розробки механізму формування КСВ машинобудівного підприємства, визначення його стадій та обґрунтування їх зв'язку із системними елементами механізму.

ЛІТЕРАТУРА

1. Акімова І., Марцінків А., Осінкіна О. Соціальна відповідальність українського бізнесу: результати опитування. – К.: Видавнича компанія «КІТ», 2005. – 55 с.
2. Бегма Ю. К., Вінніков О. Ю, Редько О. І. Якісне дослідження методів впровадження соціальної відповідальності бізнесу в Україні. – К.: Факт, 2006. – 130 с.
3. Корпоративна соціальна відповідальність в Україні: експертна думка / Заг. ред. О. Лазаренко. – К.: Стилос, 2007. – 152 с.
4. Отенко І.П., Полтавська Є.О. Управління конкурентними перевагами підприємства. Наукове видання / –Харків: Вид. ХНЕУ, 2005. – 212 с.
5. Ламбен Жан-Жак Стратегический маркетинг. Европейская перспектива / Пер. с фр. – СПб.: Наука, 1996. – 589 с.
6. Економічна енциклопедія. У 3-х томах. Т.2 / – К.: Видавничий центр «Академія», 2001. – 848 с.
7. Карпенко Н. М. Механізм управління конкурентоспроможністю підприємств // Держава та регіони, 2007. – № 1. – с. 137–139.
8. Нейкова Л. І. Механізм управління підприємством // Фінанси України. – 2003. – № 6. – с. 139–141.
9. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент /– М.: Издательско-книготорговый центр «Маркетинг», 2002. – 892 с.
10. Клименко С. М., Омеляненко Т. В., Барабань Д. О. Та інш. Управління конкурентоспроможністю підприємства /– К.: КНЕУ, 2008. – 520 с.
11. Dentchev N. A. Integrating Corporate Social Responsibility In Business Models // Working Papers of Faculty of Economics and Business Administration, Ghent University, Belgium. – 2005. – No. 284. – p. 1–33.