

СЕКЦІЯ 3 ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

УДК 005.35:005.73-047.44

Ворончак І.О.*кандидат економічних наук,
викладач кафедри менеджменту та адміністрування
Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка*

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОЦІНЮВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ ЗА РІВНЕМ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

У статті обґрунтовано необхідність оцінювання організаційної культури за рівнем соціальної відповідальності бізнесу. Розглянуто теоретичні передумови аналізу соціальної відповідальності бізнесу як складової організаційної культури. Запропоновано методику оцінки соціальної відповідальності бізнесу, визначено сфери та показники оцінювання.

Ключові слова: організаційна культура, соціальна відповідальність бізнесу, методика оцінювання рівня соціальної відповідальності бізнесу, показники соціальної відповідальності бізнесу.

Voronchak I.O. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ПО УРОВНЮ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

В статье обоснована необходимость оценки организационной культуры по уровню социальной ответственности бизнеса. Рассмотрены теоретические предпосылки анализа социальной ответственности бизнеса как составляющей организационной культуры. Предложена методика оценки социальной ответственности бизнеса, определены сферы и показатели оценки.

Ключевые слова: организационная культура, социальная ответственность бизнеса, методика оценки уровня социальной ответственности бизнеса, показатели социальной ответственности бизнеса.

Voronchak I.O. THEORETICAL AND METHODOLOGICAL BASIS OF EVALUATING AN ORGANIZATIONAL CULTURE OF DOMESTIC ENTERPRISES BY THE LEVEL OF SOCIAL RESPONSIBILITY

In the article the necessity of evaluating an organizational culture by the level of corporate social responsibility has been grounded. Theoretical background of corporate social responsibility analysis as part of organizational culture has been reviewed. The evaluation methods of corporate social responsibility have been proposed, spheres and indicators of evaluation have been defined.

Keywords: organizational culture, corporate social responsibility, evaluation methodology of corporate social responsibility, corporate social responsibility indicators.

Постановка проблеми. Становлення нової парадигми сталого еколого-соціально-економічного розвитку країн та регіонів підвищує актуальність та роль нематеріальних факторів суспільного прогресу. У сучасному суспільстві базовою передумовою зростання економічного потенціалу держави є не наявність природних ресурсів, а високий рівень ділової культури, професійної етики, економічної освіти, відповідно їх відсутність є ключовою перешкодою у побудові конкурентоспроможної ринкової економіки.

Формування на вітчизняних підприємствах організаційної культури, адекватної вимогам ХХІ ст., ускладнюється необхідністю відновлення втрачених традицій підприємництва, а також загальною тенденцією до релятивізації моральних норм. У таких умовах на перший план серед факторів розвитку бізнесу в Україні виходить необхідність становлення фундаментальної основи функціонування підприємства – організаційної культури – на основі загальнолюдських цінностей, поваги до прав людини, усвідомлення відповідальності ділових кіл за стан суспільства і навколишнього середовища, їх орієнтацію на досягнення цілей сталого розвитку, тобто на основі соціальної відповідальності бізнесу (далі – СВБ). Залежність економічного успіху від суспільного консенсусу та добробуту є аксіомою для ділових кіл європейських країн та США, де СВБ еволюціонувала від періодичної благодійності та соціальних пакетів для персоналу до засадничого принципу корпоративної культури, який, поряд з економічною

доцільністю, неодмінно враховується при ухваленні рішень на всіх рівнях управління.

Досягнення відчутного прогресу у становленні СВБ як невід'ємної складової організаційної культури в нашій державі гальмується, зокрема, відсутністю у вітчизняних підприємців та менеджерів чітких орієнтирів відносно суспільних очікувань щодо бізнесу, а також складністю у вимірюванні та представленні результатів прогресу підприємства у цьому напрямі. Саме тому постає необхідність формування системи оцінювання організаційної культури за рівнем СВБ, що виконуватиме функції як інструмента виявлення «вузьких місць» у корпоративній політиці, так і індикатора рівня відповідальності та підзвітності бізнесу для громадськості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання визначення ролі СВБ у формуванні організаційної культури сучасного підприємства знайшло відображення у працях О. Дениса [1], Д. Ліфінцева [2], А. Макеева [3] та ін. Проблеми інтеграції принципів СВБ в корпоративне управління та культуру організації розглянуті Ю. Благовим [4], А. Гізатуліним [5] та ін. Теоретичні підходи до оцінки організаційної культури з точки зору СВБ розроблено Л. Корчевною, В. Новіковим, В. Домницькою, В. Жогло [6], А. Нагорновим, М. Солнцевою [7] та ін. Якісна оцінка місця СВБ у корпоративній культурі вітчизняних підприємств здійснена Ю. Саенком [8], А. Зінченко, М. Саприкіною [9]. Проте питання теоретичного обґрунтування та розробки методики

оцінювання відповідності організаційної культури критеріям СВБ залишається невирішеним, що зумовлює актуальність даного дослідження.

Постановка завдання. Завданням дослідження є теоретичне обґрунтування та розробка методики оцінювання організаційної культури за СВБ, яка б: уможливила характеристику особливостей культури підприємства за СВБ незалежно від сфери діяльності, розміру, організаційно-правової форми тощо; була простою і зручною, включала обмежену кількість важливих з точки зору СВБ показників; ґрунтувалася на загальнодоступних та достовірних кількісно вимірюваних критеріях як основі об'єктивного порівняння; охоплювала усі сфери СВБ, що дало б змогу визначати як інтегральну оцінку, так і узагальнені – за кожною із сфер; була зорієнтованою на формування обґрунтованих пропозицій керівництву підприємства, а також органам державної влади, залученим до процесу реалізації державної політики забезпечення СВБ.

Виклад основного матеріалу дослідження. Організаційна культура є унікальним комплексом цінностей, що поділяються членами організації та визначають правила їх поведінки. Ефективна організаційна культура має задавати поведінку членів організації, адекватну як внутрішнім, так і зовнішнім умовам її функціонування, гнучко адаптуватися до суспільних запитів та потреб, що швидко змінюються.

Одним із актуальних викликів, який постає перед комерційними структурами, є суспільна вимога керуватися критеріями не лише економічної, а й соціальної та екологічної ефективності. Усвідомлення бізнесом власної ролі не тільки як роботодавця та платника податків, а, перш за все, розпорядника суспільних ресурсів, що несе відповідальність за їх використання на благо усіх членів суспільства, вимагає докорінних змін ціннісного ядра організаційної культури вітчизняних підприємств, перебудови її на засадах соціальної відповідальності.

З точки зору організаційної культури, СВБ – це сучасна філософія господарської діяльності, сукупність принципів ведення бізнесу, зорієнтованих на врахування інтересів суспільства та окремих його членів, забезпечення суспільного добробуту та сталого розвитку.

Зміна культури є складним і тривалим процесом та неминує викликає значний опір на усіх організаційних рівнях. Його подолання в процесі вибудовування нової організаційної культури потребує чітких орієнтирів та критеріїв ефективності, що є неможливим без якісного та кількісного аналізу СВБ.

Зокрема доцільним є виділення конкретних сфер СВБ (економічної, трудової, екологічної, споживчої, філантропічної) як показника ступеня зорієнтованості організаційної культури та корпоративної політики на задоволення інтересів певної групи зацікавлених сторін, що формує унікальний профіль СВБ для конкретного підприємства та потребує відповідного оцінювання.

Слід також відзначити, що свідома та послідовна увага бізнесу до інтересів суспільства повинна передбачати як безумовне дотримання господарюючими суб'єктами вимог законодавства, так і добровільну ініціативу, яка перевищує такі вимоги та є власним вибором бізнесу. Співвідношення рівня обов'язкової та добровільної СВБ є показником сту-

пеня та форми інтеграції СВБ в організаційну культуру та дозволяє виділити чотири базових типи організаційної культури (рис. 1).

Проблема ідентифікації рівня, сфер та співвідношення складових СВБ потребує вирішення шляхом кількісного оцінювання організаційної культури за рівнем СВБ. Поширеним у міжнародній практиці є використання різноманітних стандартів звітності з СВБ (G3.1 GRI, SA 8000, AA1000 SES, ISO 26000 чи ін.), що є зручними інструментами представлення прогресу організації в соціальній та екологічній сфері. Проте, загальними недоліками зазначених методик є орієнтація на окремі аспекти СВБ (взаємодію із зацікавленими сторонами, забезпечення сталого розвитку чи трудові відносини); використання якісних показників, що не піддаються порівнянню, узагальненню чи перевірці; неузгодженість щодо визначення сфер чи аспектів СВБ; орієнтація перш за все не на оцінювання, а на представлення інформації з PR-метою.

Враховуючи зазначені недоліки розроблено методику кількісного вимірювання рівня СВБ (рис. 2) та визначено ключові критерії оцінювання (табл. 1). Пропонована методика включає 23 показники, що характеризують основні аспекти врахування підприємством суспільних інтересів та охоплює п'ять сфер СВБ. Схеми побудови інтегрального індексу СВБ передбачає 3-етапний процес відповідно до 3-рівневої ієрархічної системи показників (часткових, узагальнених та інтегрального). Усі часткові показники СВБ для забезпечення інформаційної односпрямованості поділяються на стимулятори та дестимулятори. Їх нормування базується на використанні теоретичного розмаху варіації, зокрема, для стимуляторів:

$$z_{ij} = \frac{x_{ij} - x_{ij}^{min}}{x_j^{max} - x_j^{min}}, \quad (1)$$

для дестимуляторів:

$$z_{ij} = \frac{x_{ij}^{max} - x_{ij}}{x_j^{max} - x_j^{min}}, \quad (2)$$

де z_{ij} – нормоване значення j -го часткового показника на i -му підприємстві;

x_{ij} – фактичне значення j -го часткового показника на i -му підприємстві;

x_j^{max}, x_j^{min} – максимальне та мінімальне значення j -го часткового показника.

Визначення узагальнених показників СВБ за кожною з п'яти груп варто здійснювати за методикою багатомірної простої середньої:

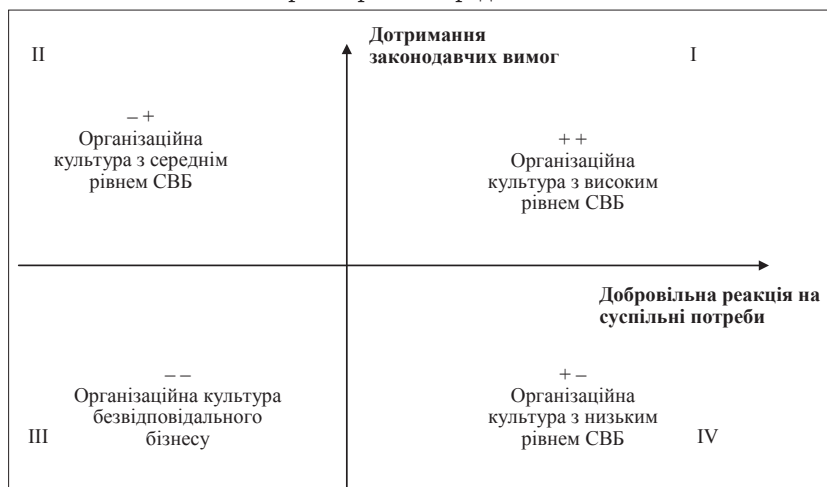


Рис. 1. Типи організаційної культури за врахуванням обов'язкової і добровільної складових СВБ

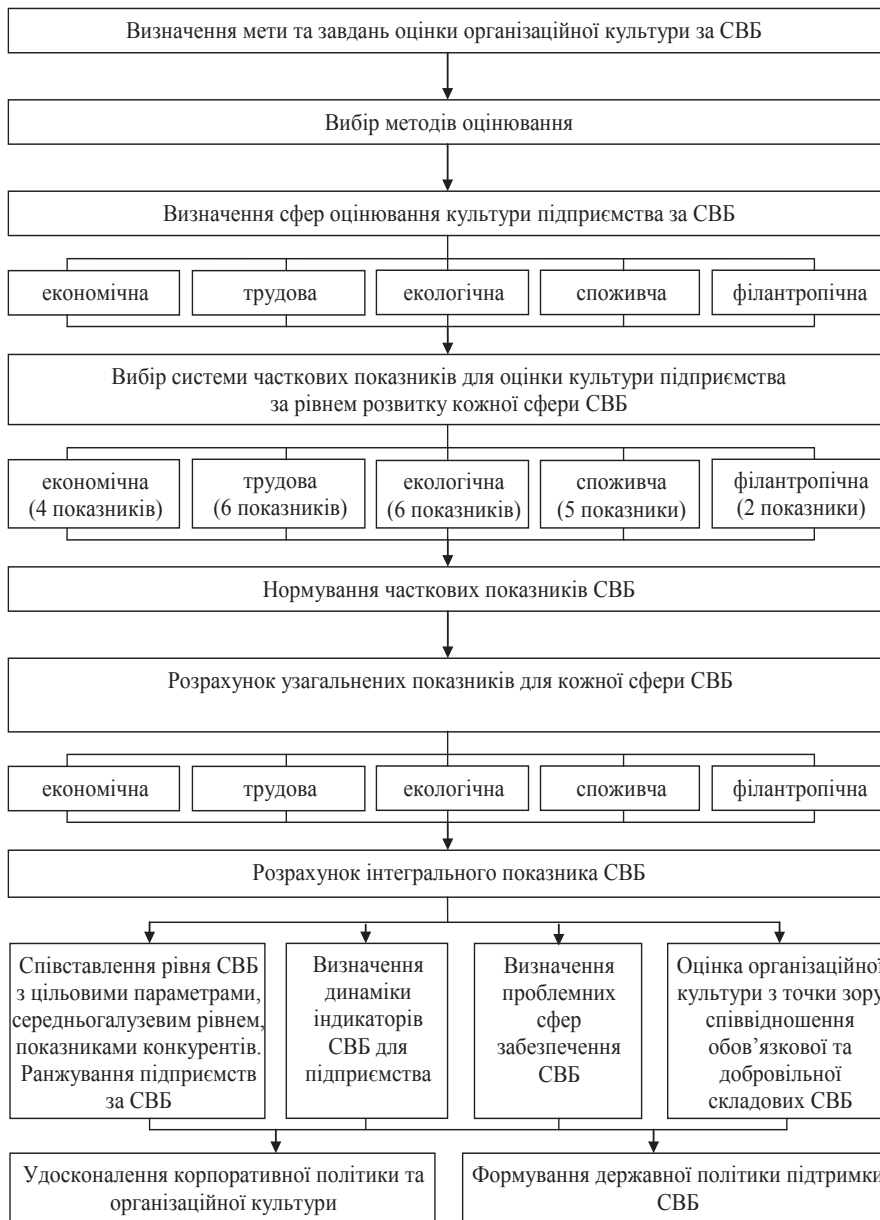


Рис. 2. Методичні засади оцінювання організаційної культури за СВБ

$$\bar{p}_{ik} = \frac{1}{m_k} \sum_{j=1}^{m_k} z_{ik}^n, \quad (3)$$

де \bar{p}_{ik} – узагальнений показник k -ї групи часткових показників СВБ на i -му підприємстві;

z_{ik}^n – нормоване значення j -го часткового показника k -ї групи на i -му підприємстві;

k – номер групи показників; $k = 1, 5$;

m_k – кількість показників k -ї групи.

Інтегральний показник рівня СВБ i -го підприємства (ІнРСВБ $_i$) розраховується з використанням багатовимірної зваженої середньої:

$$ІнРСВБ_i = \sum_{k=1}^{n_k} w_k \bar{p}_{ik}, \quad (4)$$

де w_k – ваговий коефіцієнт k -ої сфери СВБ.

Для розрахунку інтегрального показника ваги узагальнених показників визначаються за коефіцієнтами парної кореляції між ними. Якщо w_k – коефіцієнт парної кореляції між k -м та j -м показниками СВБ ($k, j = 1, 2, \dots, 5$), то ваги розраховуються за формулою:

$$w_k = \frac{\sum_{j=1}^5 r_{jk}}{\sum_{j=1}^5 \sum_{r=1}^5 r_{jk}}, \quad (5)$$

Пропонована методика може бути зручними інструментом як для визначення динаміки рівня СВБ окремого підприємства, так і для галузевих і регіональних зіставлень. Особливістю методики є орієнтація на вітчизняну статистичну базу, що дозволяє проводити відповідні розрахунки не лише на мікро-, а й на мезо- та макrorівнях за результатами статистичних спостережень.

Таблиця 1

Показники обов'язкової (господарсько-правової) та добровільної (морально-етичної) складових соціальної відповідальності бізнесу регіону

Сфера СВБ	Показники	
	обов'язкової складової СВБ	добровільної складової СВБ
економічна	порушення господарського законодавства; платежі до бюджетів; прострочена заборгованість за кредитами;	рентабельність операційної діяльності;
трудова	порушення трудового законодавства; заборгованість з виплати заробітної плати; рівень травматизму на виробництві;	кількість створених нових робочих місць; розмір середньомісячної заробітної плати; витрати на розвиток персоналу;
екологічна	порушення екологічного законодавства; викиди забруднюючих речовин в атмосферу; скидання забруднених вод у водні об'єкти; утворення твердих відходів;	інвестиції та витрати підприємства на охорону природних ресурсів; впровадження маловідходних, ресурсозберігаючих та безвідходних технологій;
споживча	порушення законодавства в галузі стандартизації, якості продукції, метрології та сертифікації; рівень браку; кількість реклаमाцій;	сертифікація продукції за ISO 9001; нагороди вітчизняних та міжнародних конкурсів якості продукції;
філантропічна		витрати на благодійність; участь в діяльності благодійних та громадських організацій.

Висновки. СВБ має бути засадничим принципом організаційної культури сучасного підприємства. Проте у практиці бізнесу спостерігається різноманітні точки зору щодо необхідності відповідальності та підзвітності бізнесу: від невиконання навіть законодавчо визначених зобов'язань підприємства до свідомого перевищення таких вимог через проведення власної соціальної політики щодо внутрішніх та зовнішніх зацікавлених осіб. Розроблена методика оцінювання організаційної культури дозволяє оцінити загальний рівень соціальної відповідальності підприємств, визначити її проблемні сфери та динаміку, а отже є основою для удосконалення корпоративного управління на засадах СВБ, формування нового сприйняття СВБ у контексті організаційної культури, а також суспільного моніторингу рівня СВБ. Серед актуальних напрямів подальших досліджень у цій сфері варто відзначити удосконалення методики для використання з метою оцінки рівня СВБ у регіональному та загальнодержавному масштабі, розробку механізмів інтеграції принципів СВБ в організаційну культуру вітчизняних підприємств, визначення засад державної політики розвитку СВБ.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Денис О.Б. Сфери прояву корпоративної соціальної відповідальності бізнесу: зарубіжний досвід і вітчизняна практика /
- О.Б. Денис // Вісник університету банківської справи НБУ. – 2010. – № 2(8). – С. 36-38.
2. Ліфінцев Д.С. Корпоративна соціальна відповідальність як складова культури організації: економічне значення / Д.С. Ліфінцев // Ефективна економіка. – 2013. – № 11 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2505>.
3. Makeev V.A. Корпоративная культура и социальная ответственность в управлении организацией / В.А. Makeev // Вестник военного университета. – 2009. – № 3(17). – С. 71-77.
4. Благов Ю.Е. Концепция корпоративной социальной ответственности и стратегическое управление / Ю.Е. Благов // Российский журнал менеджмента. – 2004. – № 3. – С. 17-34.
5. Гизатуллин А.В. Корпоративное управление, социальная ответственность и финансовая эффективность компании / А.В. Гизатуллин // Российский журнал менеджмента. – 2007. – № 1. – Том 5. – С. 35-66.
6. Аналіз розвитку систем управління соціальною відповідальністю бізнесу підприємства та проблеми їх упровадження в Україні / [Корчева Л., Новіков В., Домницька В., Жогло В. та ін.] // Стандартизація, сертифікація, якість. – 2009. – № 3. – С. 50-53.
7. Нагорнов А.В. Исследования социальной ответственности компании / А.В. Нагорнов, М.С. Солнцева // Журнал «Корпоративные финансы». – 2007. – № 2. – С. 112-132.
8. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні / [відп. ред.: Ю. Саенко]. – К.: «Батискаф», 2002. – 71 с.
9. Зінченко А. Г. Корпоративна соціальна відповідальність 2005–2010: стан та перспективи розвитку / А.Г. Зінченко, М.А. Саприкіна – К.: Вид-во «Фарбований лист», 2010. – 56 с.

УДК 331.104

Гнатенко І.А.

*кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки підприємства та управління персоналом
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля*

Кулікова Ю.Е.

*магістр
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля*

ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНІЗАЦІЇ

У статті висвітлено теоретичні аспекти управління персоналом в організації. Визначено сутність управління персоналом та досліджено питання щодо мотивації працівників. Запропоновано рекомендації щодо вдосконалення системи управління персоналом в організації.

Ключові слова: управління персоналом, мотивація, матеріальне стимулювання, нематеріальне стимулювання, розвиток персоналу, оплата праці, відбір та підбір персоналу, навчання персоналу.

Гнатенко І.А., Кулікова Ю.Е. ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ

В статье освещены теоретические аспекты управления персоналом в организации. Определена сущность управления персоналом и исследованы вопросы, которые касаются мотивации работников. Предложены рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом в организации.

Ключевые слова: управление персоналом, мотивация, материальное стимулирование, нематериальное стимулирование, развитие персонала, оплата труда, отбор и подбор персонала, обучение персонала.

Gnatenko I.A., Kulikova Y.E. FUTURE DIRECTIONS OF PERFECTION OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE ORGANIZATION

The article highlights the theoretical aspects of the HR in the organization. The identified meaning of HR management. There are investigated questions concerning the motivation of employees and offered recommendations to improve the system of HR management.

Keywords: HR management, motivation, financial stimulation, non-financial stimulation, development of personnel, labor payment, selection and recruitment of personnel, staff training.