

**УРАХУВАННЯ РІВНОВАГИ ІНТЕРЕСІВ ВЗАЄМОДІЇ СУБ'ЄКТІВ
ГОСПОДАРЮВАННЯ У РАМКАХ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ (КСВ)**

Проаналізовано досвід світових і вітчизняних авторів з приводу формування соціально орієнтовного бізнесу. Розроблена матриця рівноваги інтересів та методика вирішення проблеми балансу інтересів у рамках КСВ.

Ключові слова: корпоративна соціальна відповідальність, рівновага інтересів, зацікавлені сторони.

The global and domestic experience in formation of socially oriented business is analyzed. The matrix of balance of interests and methods of solving the problem of interests balance within the framework of CSR is developed.

Keywords: corporate social responsibility, balance interests, parties concerned.

Стратегічне управління підприємством є одним з основних сучасних систем управління організацією, що забезпечує досягнення виробничих і соціальних цілей. Ефективна організація процесу управління підприємством передбачає використання різних прийомів, способів і процедур, які виступають в якості методів і принципів управління та забезпечують раціональне розвиток процесу функціонування організації.

Теоретичні та практичні аспекти стратегічного управління не можуть розвиватися незалежно один від одного, хоча й існують відносно самостійно. Організації при прийнятті тих чи інших управлінських рішень несуть певну відповідальність, керуючись, в першу чергу, конкурентними правилами ведення бізнесу. У процесі реалізації стратегічних напрямів з досягнення якості продуктів (послуг), а також максимізації можливого рівня прибутку, організації в широкому сенсі проводять стратегію «сталого розвитку», одним з елементів якої є стратегія корпоративної соціальної відповідальності (КСВ), питання розробки та реалізації якої в Україні знаходиться на рівні становлення і розвитку

До числа вітчизняних та іноземних вчених, які займаються дослідженням різних аспектів вдосконалення стратегічного управління відносять Л.Нікіфорова, Ю.Ольсевич, С.Перегудов, І.Соболева, С.Туркін, С.Хавіна, М.Чернишов, М.Альберт, Д.Белл, Х.Боуен, М.Бубер, М.Вебер, П.Дракер, Р.Інглегарт, Д.Карнегі, М.Коуз, У.Льюїс, М.Мескон, К.Мітчел, М.Фрідмен та інші.

Незважаючи на численні дослідження, проблема досі недостатньо освітлена. Вищезазначені автори займалися вивченням окремих аспектів, які спираються на формування соціально орієнтовного бізнесу. Але конкретні напрямки діяльності у цій сфері та комплексно структуровані підходи досі не достатньо висвітлені та визначені. З нашої точки зору, потребується розробка методологічної бази, яка спирається на сучасні науково-практичні підходи для вдосконалення інструментів управління соціально відповідальною діяльністю підприємств, з метою розвитку і становлення суб'єктів господарських відносин як соціально орієнтовних систем.

Підтвердженням даної тези є слова Б. Трікера: «...практика корпоративного управління все ще орієнтується на застарілі концепції, які не відповідають вимогам розвитку глобального бізнесу, а теорія, що склалася, не здатна послідовно і логічно пояснити процеси, що відбуваються в сучасному бізнесі, і те, як ними керувати. Необхідні нові альтернативні способи забезпечення ефективної роботи корпорацій, в якості одного з яких виступає висока соціальна відповідальність і звітність»[1]

Треба відмітити, що за останні роки помітно зріс рівень участі бізнесу у вирішенні соціальних проблем українського суспільства. Пріоритетним напрямком був розвиток

соціальної інфраструктури як усередині підприємства, так і за його межами. Але через негативні наслідки світової економічної кризи призупинився розвиток корпоративної соціальної відповідальності як інструмента стратегічного напрямку функціонування. Тому, на нашу думку, у даний час особливо важливо державі та бізнесу додавати зусиль у розвитку таких напрямків КСВ, як соціальний захист, охорона праці, екологічна безпека, якість трудових ресурсів, відповідальності працівників та роботодавців, а також рівня громадянської участі у соціальних перетвореннях країни [2, с. 82-83].

Актуальність дослідження полягає у тому, що в умовах глобалізації, підвищення динаміки та інтенсивності конкуренції виникає необхідність подальшого вдосконалення та поліпшення підходів до підвищення якості відносин із зацікавленими сторонами, до взаємин зі суспільством і навколишнім середовищем тощо. Остання тенденція гуманітарної спрямованості економіки передбачає все більш соціальну орієнтацію підприємств та впровадження КСВ у діяльність компаній, внаслідок чого підприємства стають повноправними соціальними суб'єктами.

Метою дослідження є вивчення значності вирішення завдання вдосконалення корпоративного управління в змінених умовах господарювання та обґрунтування комплексу організаційно-методичних проблем реалізації концепції КСВ, що забезпечує стійкий розвиток компаній.

Соціальна відповідальність бізнесу передбачає систему соціальної взаємодії бізнесу та суспільства. Здійснюється ця система через різні інвестиційні проекти, які мають, перш за все, внутрішню спрямованість, тобто націлені на розвиток персоналу, зріст його професійного та освітнього рівня, на безпеку праці та охорону здоров'я на виробництві та інше. Другий вектор (зовнішня спрямованість) – це проекти, які впливають на розвиток інфраструктури регіона-присутності, поліпшення умов життя суспільства, охорону навколишнього середовища та ефективність програм ресурсозбереження.

Але найчастіше відволікання коштів на соціальні програми не зовсім узгоджується з основною метою отримання максимального прибутку. Виявити оптимальний баланс між інтересами підприємств і суспільства – основне завдання менеджменту компаній.

Отже, концепція КСВ виходить при цьому з розуміння сталого розвитку в широкому сенсі: вона ґрунтується не тільки на поступовому та ефективному виробничому процесі, але також на рівновазі інтересів з усіма зацікавленими сторонами чи стейкхолдерами.

Стейкхолдери – групи впливу, які існують всередині або поза компаній, які необхідно враховувати при здійсненні соціальних інвестицій, які виступають в якості практичної форми реалізації концепції КСВ.[3]

Таким чином, визначимо термін «рівновага інтересів» як баланс або урівноваження інтересів взаємодіючих суб'єктів у рамках КСВ. Урахування інтересів стейкхолдерів до ресурсних аспектів та можливостей дозволяє через призму відповідального ведення бізнесу підприємством реалізувати соціально-економічні завдання.

У зв'язку з цим корпоративне управління визначається як система взаємовідносин між акціонерами і менеджерами, між різними групами акціонерів, між компанією та зацікавленими групами для забезпечення інтересів усіх учасників корпоративних відносин, ефективної діяльності компанії, її відповідності соціальним цілям і суспільним очікуванням.

Єдиний вектор інтересів призводить до повного або часткового використання потенціалу відносин у рамках КСВ та отримання відповідного синергетичного ефекту, а незгода – до дезорганізації (рис.1)

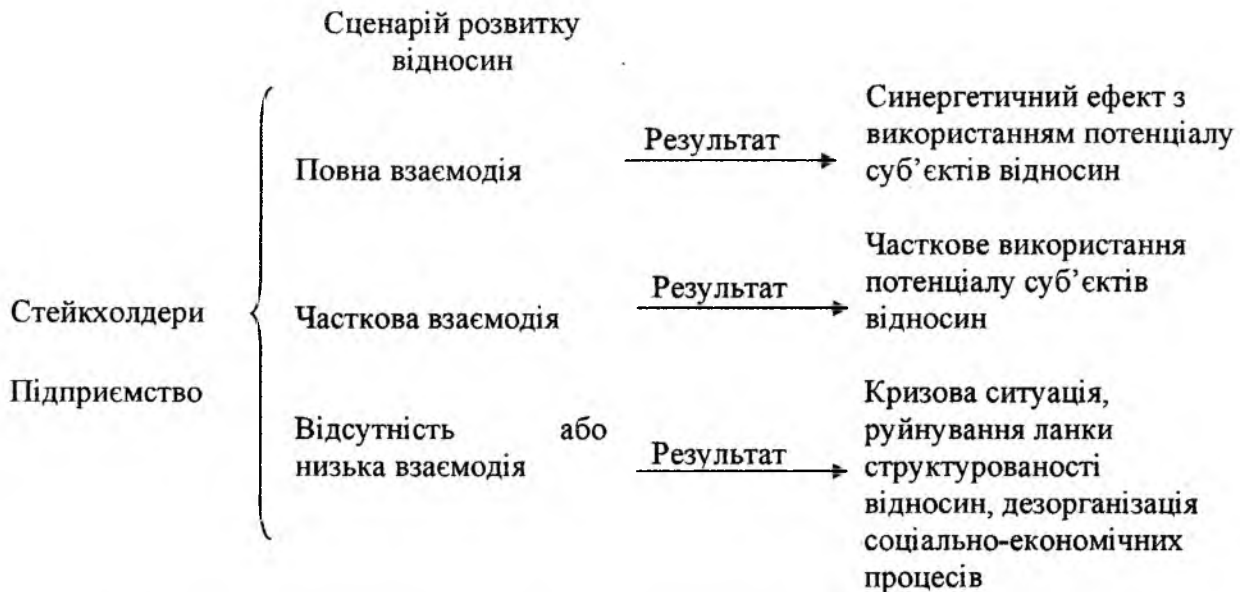


Рис. 1. Матриця рівноваги інтересів взаємодії суб'єктів господарювання у рамках КСВ

Без досягнення рівноваги інтересів суб'єктів соціально-економічних відносин неможливий сталий розвиток підприємства.

Таким чином, відсутність урівноваження інтересів на сучасних промислових підприємствах призводить до того, що тільки третина ресурсів працює на підвищення ефективності підприємства, половина - на відтворення існуючого рівня, а чверть – на руйнування підприємства, тобто при їх використанні немає віддачі ні власнику, ні найманим працівникам, які забезпечують функціонування технологічного процесу.[4]

Наявність потенційних конфліктів між стейкхолдерами є «ланкою гальмування» відносин у рамках КСВ. Прикладами таких конфліктів є:

- зріст соціальних інвестицій, що знижують прибуток по дивідендах;
- нерівномірні витрати або нецільове використання коштів;
- включення вартості соціальних проектів у ціну товарів чи послуг, тощо.[5]

Але, на нашу думку, інтереси суб'єктів соціально-економічних відносин піддаються узгодженню із загальною метою підприємства, при чому упорядкування має враховувати інтереси як на стратегічному, так і на оперативному рівнях.

Методична реалізація наведеної задачі полягає у наступному. Спочатку треба визначити показники, які відображають інтереси підприємств і стейкхолдерів у процесі взаємодії. Далі необхідно проранжувати ряд показників зацікавленості, а після того – підпорядкувати оцінці критерії задоволення інтересів. Наприклад, стабільність праці зумовлює зріст ефективності використання трудових ресурсів. Тобто чим вище кваліфікація працівника, тим менше він витрачає праці та часу на виконання роботи; інвестування у проекти охорони та безпеки праці на виробництві сприяє зниженню ризику травмування та аварійності виробництва тощо. Звідси, стабільність праці та низький рівень трудових витрат сприяє підвищенню як рівня працездатності, так і високому рівню заробітної плати.

За результатами проведених досліджень можна зробити висновки, що стратегія розвитку підприємства повинна бути орієнтовна на врахування дій, які вигідні суб'єктам господарської діяльності, та зважати на направленість траєкторії розвитку підприємства для формування ефективної взаємодії зацікавлених сторін.

Література:

1. Беликов, И. Корпоративное управление, его стандарты и их внедрение / И.Беликов, В. Вербицкий // Общество и экономика. – 2005. – № 10–11.
2. Асаул, А. Н. Социальный заказ как механизм взаимодействия государства и бизнеса / А. Н. Асаул // По пути к возрождению: теория и практика управления в условиях перехода страны на инновационный путь развития. –СПб.: АНО ИПЭВ, 2009. – С. 81–89.
3. Румянцева, Е. Е. Новая экономическая энциклопедия / Е. Е. Румянцева. М., 2005.
4. Галкина, Н. В. Организация производства равно взаимодействие персонала /Н. В.Галкина, А. М. Макарова // Уголь. 2006. № 11.
5. Валитов Ш.М., Мальгин В.А. Взаимодействие власти и бизнеса: сущность, новые формы и тенденции, социальная ответственность. М.: Экономика, 2009. - 208 с.

Рекомендовано до друку
д.е.н., проф. Логотовою Т.Г., 13.04.2012

Надійшла до редакції
15.04.12