

УДК 658.012.1:615

Балабанова О.І., к.е.н.

доцент кафедри менеджменту готельного,
курортного, туристичного сервісу
*Азовський регіональний інститут управління
Запорізького державного технічного університету*

ЕКОНОМІЧНІ МЕХАНІЗМИ МОТИВАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Балабанова О.І. Економічні механізми мотивації соціальної відповідальності підприємств. У статті проаналізовано сучасні підходи до трактування соціальної відповідальності в менеджменті, а також моделі граничних витрат підприємства на підвищення рівня соціальної відповідальності бізнесу. На підставі виявлених закономірностей запропоновано окремі економічні важелі управління соціальною відповідальністю підприємства, які мають створювати ефект підвищення конкурентоспроможності, стимулювання інноваційного розвитку.

Балабанова О.И. Экономические механизмы мотивации социальной ответственности предприятий. В статье проанализированы современные подходы к трактовке социальной ответственности в менеджменте, а также модели предельных расходов предприятия, связанных с повышением социальной ответственности бизнеса. На основании выявленных закономерностей предложены отдельные экономические рычаги управления социальной ответственностью предприятия, которые должны создавать эффект повышения конкурентоспособности, стимулирования инновационного развития.

Balabanova O.I. Economic mechanisms of the enterprises social responsibility motivation. The paper investigates modern aspects of social responsibility in a management and models of marginal costs of increasing the level of social responsibility of business. According to the revealed laws certain economic instruments of social responsibility management have been suggested. They have to create the effect of increase of competitiveness, stimulation of innovative development of organization.

Постановка проблеми у загальному вигляді. У світовій практиці ведення бізнесу вже давно прийнято, що реалізація етичних підходів до суспільства в цілому й до своїх співробітників є критерієм високого рівня менеджменту, а компанії, на яких приділяється належна увага персоналу, створенню необхідних і комфортних умов для роботи, є надійними партнерами у взаємовідносинах [1].

Проблема соціальної відповідальності та етики бізнесу довгий час залишалася поза увагою вітчизняних економістів, однак в останнє десятиліття набуває все більшої актуальності, що обумовлене залученням економіки країни до процесів глобалізації, інтеграції. Сьогодні все більш популярним стає термін

«соціальна відповідальність», однак економічні критерії ефективності управління залишаються превалюючими, а впровадження міжнародних стандартів з соціальної відповідальності має формальний характер. Причина цього, на наш погляд, криється у методологічній нез'ясованості об'єкта, предмета соціальної відповідальності, інструментів її реалізації, важелів, критеріїв її оцінювання, механізмів мотивації підприємств до соціально відповідального господарювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Виділення невирішених раніше питань загальної проблеми. Соціально відповідальний підхід у менеджменті, основи якого були закладені ще в 30-х роках XX ст. завдяки благочинній суспільній діяльності Е.Карнегі, Дж. Рокфеллера, Роберта Е.Вуда, набув поширення у 50-х роках, чому сприяла праця Ховарда Р. Боуена «Соціальна відповідальність бізнесмена».

Актуальність соціалізації української економіки, особливо в перехідний період, підкреслюється Зайцевим Ю.К. [2]

Мескон М., Хедоурі Ф., Альберт М. не відділяють соціальну відповідальність менеджменту від корпоративної або фінансово-економічної та визначають її як певний рівень добровільної реакції організації на соціальні проблеми суспільства [3], відповідно до чого соціальна відповідальність виникає тоді, коли підприємство «перевиконує» нормативи юридичної відповідальності. В своїй роботі [3] вони наголошують, по-перше, що організація соціально відповідальна, коли максимально збільшує прибуток, не порушуючи норм державного регулювання, виконуючи таким чином економічну функцію виробництва продукції та послуг, необхідних для суспільства з вільною ринковою економікою, забезпечуючи одночасно роботу для громадян та максимальні прибутки та винагороду для акціонерів. Такої думки дотримувався й нобелівський лауреат Мілтон Фрідмен, за висловом якого, істинна роль бізнесу полягає «у використанні його енергії та ресурсів у діяльності, спрямованій на збільшення прибутку за умов, що він дотримується правил гри ... та бере участь у відкритій конкурентній боротьбі, не вдаючись до шахрайства та обману» [3]. По-друге, організація, в доповнення до соціально відповідального економічного характеру, зобов'язана враховувати людські та соціальні аспекти впливу своєї ділової активності на працівників, споживачів та місцеві громади. Ф.Котлер відмічає, що публіка захоплюється компаніями, які залишаються вірними служінню в першу чергу інтересам суспільства, а не своїм власним, та виділяє три напрямки соціальної відповідальності: правова поведінка; етична поведінка; соціально відповідальна поведінка - в роботі з покупцями, представниками інших зацікавлених сторін [4]. Степанова О.В. визначає соціально відповідальне управління підприємством як процес управління з інтеграцією заходів соціальної та екологічної спрямованості до основної діяльності підприємства, що виходять за межі створення прибутку та законодавчо встановлених соціальних стандартів у контексті підвищення добробуту суспільства та локальної громади зокрема, а також забезпечення сталого розвитку [5].

Поряд з поліаспектністю та глибиною досліджень проблем соціальної відповідальності в менеджменті, зберігається формальний характер практики соціально відповідального менеджменту вітчизняних підприємств, що стримує їх розвиток, у зв'язку з чим потрібні економічні механізми мотивації соціально відповідального способу ведення господарської діяльності.

Формулювання цілей статті. Виходячи з зазначеного, метою даної статті є обґрунтування економічних механізмів мотивації соціальної відповідальності підприємств з використанням моделей граничних витрат.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Розвиток ідей дослідників щодо соціальних цілей функціонування економіки, соціальних інститутів реалізації мотивації до праці дозволяє виділити проблему плинності кадрів на підприємствах, з сезонними роботами, які негативно позначаються на соціальних складових бізнесу.

Постає методологічне питання визначення суб'єкта (хто), об'єкта (перед ким) та предмета (за що) відповідальності організації.

Ідеї соціальної відповідальності в менеджменті втілені у міжнародному стандарті OHSAS 18001, яким визначені суб'єкти соціальної відповідальності - організація або економічний об'єкт, що несе відповідальність за виконання вимог даного стандарту, включаючи весь персонал. Вимоги стандарту визначають предмет соціальної відповідальності, а саме: примусова праця, свобода об'єднань, права на колективний договір, однакова оплата чоловікам і жінкам за рівноцінну роботу; дискримінація, представники працівників, мінімальний вік, професійна реабілітація та зайнятість інвалідів, надомна праця; найгірші форми дитячої праці та форми дискримінації жінок [7].

Інший документ, що визначає площину соціальної відповідальності підприємства - міжнародний стандарт OHSAS 18001 «Система менеджменту професійної безпеки та здоров'я», предметом соціальної відповідальності в якому визначені професійні ризики в сфері безпеки та здоров'я [8].

Міжнародний стандарт ISO14000 «Системи екологічного менеджменту» визначає вимоги до системи екологічного менеджменту підприємства, чим сприяє розширенню предметної області соціальної відповідальності підприємства, зафіксованої в стандартах, - екологічна політика організації та її вплив на навколишнє середовище.

З метою з'ясування мотивів, чинників, які можуть спонукати підприємство до соціально відповідальної поведінки, розглянемо приклади та спробуємо з'ясувати причини соціально невідповідальної поведінки. Яскравим прикладом може слугувати скорочення персоналу на період міжсезоння санаторно-курортними закладами з метою зменшення збитків. На перший погляд, заперечення, що це не є проблемою соціальної невідповідальності, а, швидше за все, це галузева проблема сезонності функціонування, може бути частково справедливим (за інших рівних умов), але тільки в тому випадку якщо в якості суб'єктів соціальної відповідальності розглядати керівництво санаторно-курортного закладу. Розширення ж кола соціально відповідальних

суб'єктів у даному випадку - до рівня засновників, зацікавлених сторін державного управління, тощо, - загострює соціальний характер проблеми.

У 2010 р. рівень вибуття працівників, за даними статистично-аналітичного огляду стану ринку праці в Україні, становив 28,1%, при цьому з економічних проблем було вивільнено 39,0%. Крім цього, 13,6% працівників (у % до середньооблікової кількості працівників) перебували у відпустках без збереження заробітної плати, 3,4% були переведені на неповний робочий день [9].

У таблиці 1 наведені дані, які відбивають масштаби скорочень та нестабільності персоналу в санаторно-курортних закладах (СКЗ), розташованих у різних регіонах України.

Хоча коефіцієнт плинності в більшості досліджених регіонів і менший за загальний показник по ринку праці країни, однак він має тенденцію до збільшення. Спостерігається тенденція до зменшення середньоспискової чисельності працівників.

Щорічні сезонні скорочення - це масштабне соціальне явище, адже порушується не тільки стабільність соціально-психологічного клімату внутрішнього середовища СКЗ, фактично відбувається призупинення професійної діяльності лікарів, медичних сестер на період від 3 до 7 місяців. Аби не втратити навички, спеціалісти змушені шукати більш тривалу стабільну роботу, і поступово зайнятість на сезонних курортах перетворюється на спосіб проведення відпустки за основним місцем роботи.

Таблиця 1 - Порівняльні дані про рух (вибуття) кадрів санаторно-курортних закладів окремих регіонів України за 2006, 2010 рр.

№ п/п	Регіон розташування СКЗ	Кількість працівників, осіб											
		2006						2010					
		Середньо- спискова чисельність	Коефіцієнт плинності кадрів	вибуло				Середньо- спискова чисельність	Коефіцієнт плинності кадрів	вибуло			
				всього	сезонних	за власним бажанням	з причин скорочення			всього	сезонних	за власним бажанням	з причин скорочення
1	м. Ялта, АР Крим	1615	15,1	1051	739	237	17	1155	43,5	1116	555	502	4
2	м. Миргород	1370	6,6	196	65	90	9	1140	8,5	335	228	97	10
3	Одеська обл.	966	27,1	1176	872	262	4	720	28,1	824	587	202	38
4	Миколаївська обл.	167	12,6	668	627	21	20	138	42	611	558	57	0
5	м. Хмільник	1087	5,1	293	216	55	0	1080	5,6	335	244	60	12
6	Закарпатська обл.	1661	6,9	199	7	113	17	1481	9,8	171	13	145	4
7	Слов'янський курорт, Донецька обл.	1042	9,3	253	11	97	2	898	6,8	111	1	61	0
8	Запорізька обл.	893	21,1	1052	806	177	20	870	9,9	723	602	85	0

Запровадження економічних механізмів соціальної відповідальності менеджменту в подібних випадках слугуватиме ще одним фактором мотивації до більш ефективної реалізації управлінських функцій. Підприємство має усвідомлювати свою відповідальність за працівників, яких воно наймає для виконання певних робіт, у плані створення умов для тривалої стабільної праці на підприємстві. Таке розуміння етичності по відношенню до працівника передбачає економічну обґрунтованість необхідної кількості робочих місць, адже причини скорочень, продемонстрованих в таблиці 1, - не тільки в зменшенні обсягів обслуговування, а й у штатних нормативах чисельності працівників, які сьогодні потребують перегляду, оптимізації у зв'язку із змінами в технології обслуговування.

Адекватними ринковому попиту мають бути плани з обсягів обслуговування. Очевидно, що чим більший обсяг обслуговування в період «високого» сезону, тим більший коефіцієнт валового обороту робочої сили (відношення кількості прийнятих і вибулих до середньооблікової кількості працівників). Звільнення працівників після закінчення сезону матиме характер негативних зовнішніх ефектів, який, на відміну від традиційного їх трактування, виникає не одночасно з процесом надання послуг, а через певний проміжок часу.

На рисунку 1 проілюстровано обсяг виробництва послуг СКЗ на конкурентному ринку. Припустимо, що підприємство має виробничу функцію з фіксованими пропорціями виробничих факторів, тобто, кількість вивільнених працівників після закінчення сезону може бути зменшена тільки за рахунок зменшення обсягу виробництва. Проаналізуємо природу такого зовнішнього впливу, який класифікується в даному дослідженні як соціально невідповідальне явище.

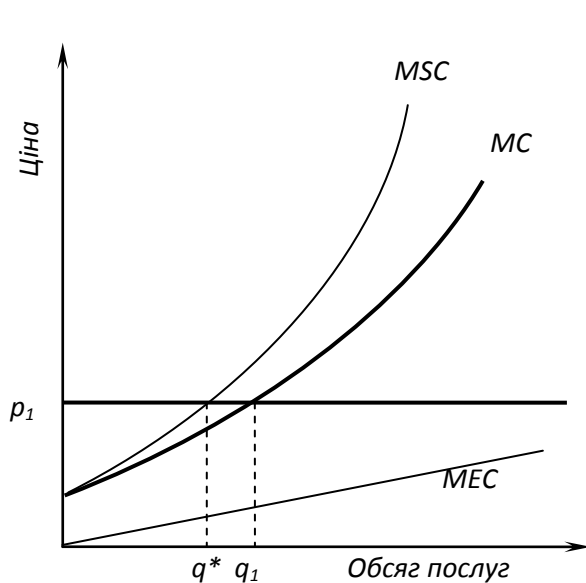


Рисунок 1 - Зміна витрат виробництва на збереження сезонних працівників

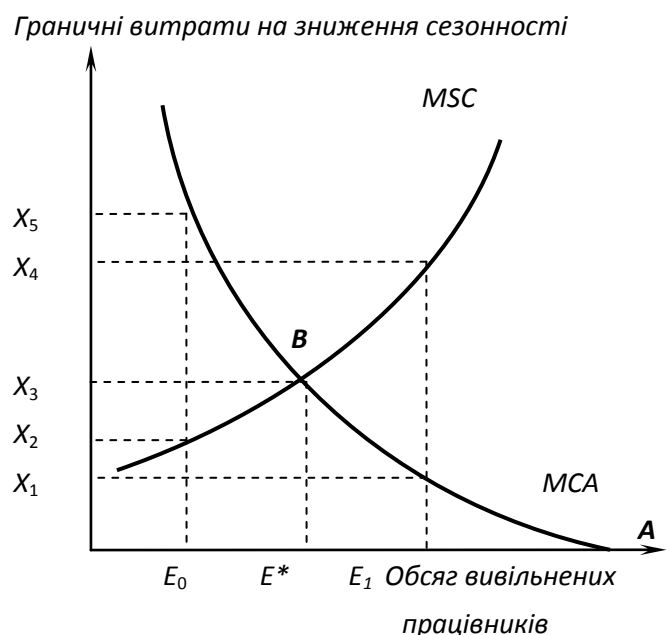


Рисунок 2 - Ефективний рівень вивільнення працівників

Ціна на санаторно-курортну послугу p_1 знаходиться на перетині кривої попиту. Крива MC є типовою кривою граничних витрат підприємства. СКЗ максимізує прибуток при наданні обсягу послуг q_1 , при якому граничні витрати дорівнюють ціні (і дорівнюють граничному доходу, оскільки СКЗ приймає ринкову ціну як задану). При зміні санаторієм обсягу послуг сумарні втрати працівників, які вивільнятимуться, також змінюються. На рисунку 1 ці зовнішні витрати подані як крива граничних зовнішніх витрат (MEC). Таким чином, з точки зору суспільства підприємство здійснює занадто великий обсяг обслуговування. Ефективний обсяг обслуговування знаходиться на рівні, при якому ціна послуги дорівнює граничним витратам вивільнених працівників. Такі граничні витрати являють собою граничні витрати виробництва плюс граничні витрати від вивільнення працівників. На рисунку 1 ця крива отримана шляхом додавання граничних витрат та граничних зовнішніх витрат для кожного обсягу виробництва, тобто $MSC = MC + MEC$. Крива MSC перетинає лінію ціни при обсязі послуг q^* . Оскільки в даному випадку тільки один СКЗ здійснює обслуговування, ринкова ціна послуг залишається незмінною, однак санаторій надає забагато послуг (q_1 замість q^*) та звільняє значну кількість працівників. Зменшення обсягу послуг призведе до падіння рентабельності виробництва.

Отже, за незмінної технології, параметрів попиту зовнішній негативний ефект може бути зменшений тільки за рахунок зниження обсягу обслуговування. Це може бути досягнуто за рахунок, скажімо, податку на «зайвий» обсяг обслуговування, як у випадку забруднення навколишнього середовища [10]. Однак це не сприятиме вирішенню соціальної проблеми зайнятості. Замість сплати штрафу санаторій може вжити заходів щодо подовження тривалості сезону, тим самим зменшивши втрати доходу персоналу в період зупинки. Звичайно, в складних ринкових умовах жорсткої конкуренції це пов'язане з додатковими витратами та потребуватиме професійних зусиль менеджменту. В результаті таких заходів подовження сезону може зменшити здійснюваний зовнішній вплив, не скорочуючи обсяг послуг тією мірою, як це довелося б зробити при технології з фіксованими пропорціями (рисунок 2).

Горизонтальна вісь являє собою рівень вивільнення працівників. У точці **A** рівень вивільнення працівників відповідає обсягу послуг, який максимізує прибуток. Крива MSC – це граничні витрати вивільнених працівників (втрати суспільства від звільнення). Вона співпадає з кривою MEC , описаною вище. Крива MCA являє граничні витрати на зниження рівня вивільнення працівників та вимірює додаткові витрати санаторію на розширення часових меж сезону. Крива MCA має спадний ухил, оскільки граничні витрати на зниження рівня вивільнення низькі, коли це скорочення невелике, та високі, коли воно суттєве.

Ефективний обсяг вивільнення E^* знаходиться в точці **B**, де граничні суспільні втрати від вивільнення в обсязі X_3 дорівнюють граничним витратам на скорочення обсягу вивільнення. Якщо, наприклад, рівень вивільнення нижчий за E^* , наприклад, становить E_0 , то граничні витрати на зниження рівня

вивільнення X_5 та збитки санаторію від «зайвих» втрат вищі, ніж граничні суспільні втрати X_4 , тому рівень вивільнення незначний. Однак, якщо рівень вивільнення знаходиться на E_1 , граничні суспільні втрати X_4 вищі, ніж граничні витрати на скорочення рівня вивільнення (X_1) та обсяг вивільнення збільшується.

Мотивація СКЗ до скорочення обсягу вивільнення до рівня E^* можлива з використанням таких інструментів, як корпоративні стандарти, подібно до діючих міжнародних стандартів соціальної відповідальності, сплата за вивільнення, тимчасові дозволи на них та ін.

Висновки та перспективи подальших досліджень в даному напрямку.

Сучасні тенденції розвитку вітчизняних підприємств викривають нові аспекти соціальної відповідальності бізнесу - управління, здатне на реалізацію максимально можливих заходів із забезпечення стійкості функціонування з метою створення та збереження сприятливого робочого клімату в організації через гарантію стабільності зайнятості кваліфікованих працівників, зокрема. Створення економічних механізмів ведення соціально відповідального бізнесу не тільки забезпечуватиме конкурентну перевагу вітчизняних підприємств через підвищення мотивації персоналу та ефективне застосування сучасних систем менеджменту, а й відповідатиме одному з найголовніших завдань сучасної економічної науки - посилення соціального фактору в управлінні економікою, на противагу сучасній антигуманності. За певних умов, при наявності відповідних механізмів, соціальна відповідальність може перетворитися на потужний стимул інноваційного розвитку вітчизняних підприємств.

Перспективи подальших досліджень пов'язані з апробацією запропонованих моделей на прикладі управління соціальною відповідальністю суб'єктів господарювання.

Список літератури

1. Момот О.І. Менеджмент якості та елементи системи якості : [Навч. посібник]. - К. : Центр учбової літератури, 2007. - С. 134
2. Зайцев Ю.К. Соціалізація економіки України та системна трансформація суспільства. - К.: КНЕУ, - 2002. - 188 с.
3. Мескон А. Основы менеджмента / Альберт М., Мескон А., Хедоури Ф.. - М. : Дело, 2002. - 704 с.
4. Котлер Ф., Келлер К.Л. Маркетинг, менеджмент. - СПб.: Питер, 2010. - С. 754-756
5. Степанова О.В. Соціально відповідальне управління промисловими підприємствами: проблеми формування та напрямки реалізації // Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія "Економіка та менеджмент". - 2007. - № 6 - 7 (26 - 27). - С. 404 - 414
6. Грицина Л. А. Вплив факторів на формування соціальних пріоритетів у діяльності машинобудівних підприємств / Л.А. Грицина // Вісник

Хмельницького національного університету. Економічні науки. - 2008. - Т. 2, № 5. - С. 131-134.

7. Social Accountability International. Guidance Document for Social Accountability 8000/ Доступно з : <http://www.sa-intl.org>

8. Міжнародний стандарт OHSAS 18001 «Система менеджменту професійної безпеки та здоров'я» / Доступно з : <http://pelta.org/standards/OHSAS180012007perevod.zip>

9. Статистично-аналітичний огляд стану ринку праці у 2010 р. / Доступно з : <http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2010/rp/pres-reliz/rp2010.zip>

10. Пиндайк Р., Рубинфельд Д. Микроэкономика. - М. : Экономика, Дело, 1992. - С. 488-496

Ключові слова: соціальна відповідальність, економічні механізми мотивації соціальної відповідальності підприємства, інструменти управління соціальною відповідальністю, граничні витрати на управління соціальною відповідальністю

Ключевые слова: социальная ответственность, экономические механизмы социальной ответственности предприятия, инструменты управления социальной ответственностью, предельные расходы на управление социальной ответственностью

Key words: social responsibility, economic mechanisms of enterprises social responsibility motivation, instruments of social responsibility management, marginal costs for social responsibility management