

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНБАСЬКА ДЕРЖАВНА МАШИНОБУДІВНА АКАДЕМІЯ**

РЕВА Олексій Володимирович

УДК 658.3:316.662.22 [622.33]

**ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО
ВІДПОВІДАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
ВУГЛЕДОБУВНИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

**Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук**

Краматорськ – 2015

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано в Донецькому державному університеті управління Міністерства освіти і науки України (м. Маріуполь).

Науковий керівник – доктор економічних наук, професор
Батченко Людмила Вікторівна.

Офіційні опоненти:

доктор економічних наук, професор **Головкова Людмила Степанівна**,
Дніпропетровський національний університет залізничного транспорту імені
академіка В. Лазаряна Міністерства освіти і науки України (м. Дніпропетровськ),
завідувач кафедри фінансів та економічної безпеки;

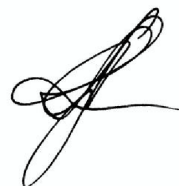
кандидат економічних наук, доцент **Жилінська Людмила Олександрівна**,
Класичний приватний університет (м. Запоріжжя), доцент кафедри економіки
підприємства.

Захист дисертації відбудеться *20 березня 2015 року о 9:00* на засіданні
спеціалізованої вченої ради Д 12.105.03 у Донбаській державній машинобудівній
академії Міністерства освіти і науки України за адресою: 84313, м. Краматорськ,
вул. Шкадінова, 72, ауд. 1319.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Донбаської державної
машинобудівної академії Міністерства освіти і науки України за адресою: 84313,
м. Краматорськ, вул. Шкадінова, 72.

Автореферат розісланий *14 лютого 2015 року*.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради
доктор економічних наук, доцент



Г. В. Веріга

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Розвиток економіки та суспільства загалом у ХХ – на початку ХХІ ст. супроводжувався становленням парадигми відповідального ставлення до найманих працівників з боку бізнесу, розповсюдженням ідей соціальної справедливості та захищеності робітників підприємств. Разом з тим даний процес був і залишається неоднорідним, з одного боку, за темпами, підходами, формами й обсягами впровадження соціально відповідальних заходів у бізнес-діяльність і практику управління, а з іншого – за масштабами реалізації в різних країнах і галузях.

Вугільна промисловість України залишається важливою ланкою національної економіки: обсяги реалізації готової продукції вугільними підприємствами за останні десять років зросли в реальному вираженні в 1,25 раза, а частка добувної промисловості у створенні ВВП – з 4,1 до 5,7 %. У той же час розвиток підприємств вугледобувної галузі протягом останніх років супроводжується низкою негативних явищ і тенденцій, серед яких слід назвати падіння виробництва через військово-політичні події 2014 р., низькі темпи введення нових виробничих потужностей, модернізації технічного оснащення, перевищення собівартості 1 т вугілля на тлі відставання зростання цін на готову продукцію, старіння та відносне зниження кваліфікації персоналу, високий рівень виробничого травматизму, скорочення потреби роботодавців у працівниках, збільшення нерегульованого видобутку вугілля і проблеми соціального характеру.

Зазначені тенденції та явища спричинили скорочення чисельності персоналу, наявність заборгованості із заробітної плати, занепад соціальної інфраструктури, яка перебувала на балансі шахт; послаблення контролю за трудовою дисципліною і матеріальним забезпеченням охорони праці; у маленьких шахтарських містечках, у яких шахти відіграють містоутворювальну роль, їх закриття або зменшення обсягів виробництва призвело до виїзду молоді, особливо кваліфікованої, а отже, нестачі кадрових ресурсів і зрештою – до падіння продуктивності праці, соціального зубожіння шахтарів. Вирішення зазначених проблем і створення передумов підвищення продуктивності праці та віддачі коштів, вкладених у персонал та його соціальний розвиток, потребують новітніх підходів до управління персоналом, які базуються одночасно на принципах соціальної відповідальності та економічної обґрунтованості.

Вітчизняними та зарубіжними науковцями приділяється достатньо велика увага вказаним проблемам. Зокрема, питанням соціальної відповідальності бізнесу в ринкових умовах присвячено праці Дж. Асонгу [*J. Asongu*], Ю. Благова, Г. Боуена [*H. Bowen*], Е. Боумана [*E. Bowman*], Ю. Драчука, А. Керрола [*A. Carroll*], Г. Пермінової, Р. Райха [*R. Reich*], І. Сазонця, М. Фрідмана [*M. Friedman*], І. Царика та ін.; проблеми вугільної промисловості висвітлюються в дослідженнях О. Амоши, Л. Батченко, Ю. Залозної, З. Каїри, І. Петенко, Н. Рекової та ін., передумови формування ефективних систем управління персоналом, у тому числі з урахуванням принципу соціальної відповідальності, розкрито в роботах Ю. Березіної, В. Брича, Л. Головкової, Л. Жилінської, Д. МакГрегора [*D. McGregor*], Г. Шрьодера [*H. Shreuder*] та ін.

Попри наявність вагомих результатів у сфері обґрунтування змісту та функцій соціальної відповідальності в бізнесі, розкриття напрямів розвитку соціального забезпечення і захисту працівників вугільної промисловості, залишаються недостатньо обґрунтованими питання розвитку системи соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємств відповідно до умов сьогодення. Зокрема, потребують удо-

сконалення теоретичні й науково-методичні положення щодо поєднання в системі кадрового менеджменту вугледобувних підприємств принципів соціальної відповідальності, реалізація яких є вкрай необхідною за умов неспроможності держави виконувати соціальні зобов'язання повною мірою, та принципів економічної ефективності, коли соціальні інвестиції виправдовуються підвищенням продуктивності праці, обсягів реалізації, віддачі вкладених у соціальний розвиток персоналу коштів. Вищезазначене обумовлює актуальність та науково-практичну значущість теми дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію виконано відповідно до планів науково-дослідних робіт Донецького державного університету управління Міністерства освіти і науки України за темами: «Умови, фактори та механізми забезпечення розвитку ЗЕД України в сучасній світовій економіці» (номер держреєстрації 0109U005427, 2009–2013 рр.), у рамках якої автором проаналізовано еволюцію концепцій та міжнародний досвід реалізації соціальної відповідальності бізнесу; «Соціально-економічний розвиток підприємств та галузей національної економіки: механізми і методи управління та регулювання» (номер держреєстрації 0111U006423, 2011–2014 рр.), у межах якої досліджено складові системи соціально відповідального управління персоналом, сучасний стан управління персоналом на вугледобувних підприємствах України, окреслено шляхи вдосконалення системи соціально відповідального управління персоналом.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є теоретичне та науково-методичне обґрунтування складових системи соціально відповідального управління персоналом на вугледобувних підприємствах, а також розробка науково-методичного підходу до забезпечення результативності такого управління.

Відповідно до мети поставлено і вирішено такі завдання:

визначити теоретичні засади корпоративної соціальної відповідальності в управлінні персоналом;

дослідити організаційно-змістові аспекти системи соціально відповідального управління персоналом підприємств;

обґрунтувати концептуальні положення формування системи соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємств України;

виявити особливості національного підходу до реалізації принципів соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємств;

запропонувати механізм взаємодії держави, бізнесу та працівників у процесі формування системи соціально відповідального управління персоналом на вугледобувних підприємствах;

розвинути процедуру моніторингу результативності соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємств;

визначити науково-методичні основи вдосконалення оцінки результативності соціально відповідального управління персоналом на вугледобувних підприємствах;

сформулювати інформаційно-організаційне забезпечення функціонування системи соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємств.

Об'єктом дослідження є процеси управління персоналом на вугледобувних підприємствах України.

Предмет дослідження – теоретичні, науково-методичні та практичні аспекти формування і розвитку системи соціально відповідального управління персоналом.

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною основою дослідження є фундаментальні положення сучасної економічної теорії щодо соціальної відповідальності бізнесу, роботи вітчизняних та зарубіжних учених з питань управління персоналом підприємств та оцінки його ефективності.

Інформаційну базу дослідження становлять законодавчі та нормативно-правові акти України, статистичні дані Державної служби статистики України, Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України, дані нефінансової звітності й управлінського обліку підприємств, матеріали опитування працівників вугледобувних підприємств України тощо.

У процесі дослідження використано низку загальнонаукових та спеціальних методів дослідження, а саме: аналіз та синтез – для уточнення категоріально-термінологічної бази дослідження; системний підхід – при визначенні структурно-змістового наповнення системи соціально відповідального управління персоналом; економічний аналіз – для оцінки стану соціальної відповідальності вугледобувних підприємств в управлінні персоналом та її ефективності; статистичні методи – для вдосконалення процедури моніторингу результативності соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємств; метод рефлексивного моделювання – для розробки інформаційно-організаційного забезпечення функціонування системи соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємств.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в подальшому розвитку теоретичних, науково-методичних положень і практичних рекомендацій, які визначають принципи та організаційно-змістові аспекти формування та розвитку системи соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємств України.

Найбільш важливими результатами, що містять наукову новизну є:

уперше:

запропоновано концептуальні положення формування системи соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємств, які базуються на комплексному баченні змісту соціальної відповідальності перед персоналом, розмежуванні участі держави і бізнесу в її реалізації, визначенні науково-методичних підстав проектування складових системи соціально відповідального управління персоналом, що дало змогу конкретизувати обсяги та напрями реалізації соціальної відповідальності перед персоналом у рамках технології управління на вугледобувних підприємствах згідно із заданими державою обов'язковими нормами соціального захисту;

удосконалено:

науково-методичні положення здійснення оцінки результатів соціально відповідального управління персоналом на вугледобувних підприємствах України на основі конкретизації його напрямів з урахуванням специфіки галузі й розробки системи показників, що кількісно та якісно характеризують рівень соціальної відповідальності в управлінні персоналом шахт;

механізм формування системи соціально відповідального управління персоналом на підприємстві на основі виокремлення методів і способів взаємодії держави, бізнесу та працівників вугледобувних підприємств у процесі застосування ними важелів реалізації соціально відповідальних дій, який дозволяє врахувати принципи національної моделі реалізації соціальної відповідальності та значущість окремих складових соціа-

льної відповідальності для ефективності використання людських ресурсів;

систему інформаційно-організаційного забезпечення комунікацій між стейкхолдерами при реалізації соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємств, що дозволило поліпшити взаємодію вугледобувних підприємств із фондами соціального страхування та з громадськістю;

дістали подальшого розвитку:

наукове трактування понять «корпоративна соціальна відповідальність», «соціально відповідальне управління персоналом», яке базується на розмежуванні сутнісних елементів соціальної відповідальності, розвитку класифікації форм і видів соціальної відповідальності бізнесу та держави, що дозволило окреслити організаційно-змістові аспекти формування та розвитку системи соціально відповідального управління персоналом;

уявлення про структуру і зміст системи соціально відповідального управління персоналом підприємств, яке на базі співставлення основних проявів соціальної відповідальності стосовно персоналу та етапів управління персоналом дозволило створити підґрунтя для підвищення релевантності управлінських рішень у цій сфері;

групування принципів національного підходу до реалізації систем соціально відповідального управління персоналом на вугледобувних підприємствах України на основі виділення їх змістових характеристик, що дало змогу уточнити передумови формування механізму створення системи соціально відповідального управління персоналом на вітчизняних підприємствах вугледобувної промисловості;

процедура здійснення моніторингу результативності соціально відповідального управління персоналом на шахті, спрямована на вдосконалення технології соціально відповідального управління персоналом і проектування відповідних систем на вугледобувних підприємствах.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що використання розроблених рекомендацій обґрунтовує підвищення ефективності управління персоналом вугледобувних підприємств в аспекті зростання продуктивності праці та віддачі від соціальних інвестицій. Значення одержаних результатів обумовлене їх використанням у діяльності ПАТ «Шахта ім. О. Ф. Засядька», зокрема, при розробці стратегії соціального розвитку використано результати оцінки ефективності соціально відповідального управління персоналом, в організації роботи відділу кадрів – пропозиції щодо процедури моніторингу результативності соціально відповідального управління персоналом (довідка від 25.03.2014 № 12-11/077). Розроблений науково-методичний підхід до здійснення оцінки результатів соціально відповідального управління персоналом на вугледобувних підприємствах використано в діяльності ВП «Шахта «Курахівська» ДП «Селидіввугілля» (довідка від 16.04.2014 № 15-224-74/1). Викладені в дисертації теоретичні положення щодо соціально відповідального управління персоналом використано в навчальному процесі Донецького державного університету управління Міністерства освіти і науки України при викладанні дисциплін «Соціально відповідальний менеджмент міжнародних корпорацій», «Міжнародні комунікації в європейському бізнесі», «Європейський менеджмент ЗЕД» (довідка від 07.05.2014 № 05-21/12).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційну роботу виконано здобувачем самостійно, і в ній запропоновано авторський підхід до вирішення наукового завдання щодо формування системи соціально відповідального управління персоналом вугле-

добувних підприємств України. Внесок дисертанта в роботи, опубліковані у співавторстві, конкретизовано у списку публікацій.

Апробація результатів дисертації. Основні наукові положення та одержані результати дослідження обговорювались і були схвалені на науково-практичних конференціях: «Розвиток зовнішньоекономічної діяльності в умовах інтеграційних та глобалізаційних процесів» (Донецьк, 2014 р.); «Регіональний розвиток – основа розбудови Української держави» (Донецьк, 2013 р.); «Формування ефективних механізмів господарювання в умовах сучасної економіки» (Запоріжжя, 2012 р.); «Розвиток міжнародних відносин та зовнішньоекономічної діяльності підприємств за сучасних умов» (Донецьк, 2010, 2012 рр.).

Публікації. Основні положення та результати дисертації опубліковано у 12 наукових працях, з яких сім статей у наукових фахових виданнях (у тому числі одна стаття – у виданні, включеному до міжнародних наукометричних баз), п'ять публікацій у матеріалах конференцій. Загальний обсяг публікацій становить 4,35 ум.-друк. арк., з них особисто автору належить 3,6 ум.-друк. арк.

Структура й обсяг роботи. Дисертація складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (216 найменувань на 23 сторінках) і трьох додатків (на 10 сторінках), містить 26 таблиць та 18 рисунків. Повний обсяг роботи становить 213 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «**Теоретичні засади формування системи соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємств**» досліджено сутність та змістову структуру соціальної відповідальності в управлінні персоналом, визначено складові системи соціально відповідального управління персоналом підприємств й обґрунтовано концептуальні положення їх побудови.

Вивчення філософських та юридичних витоків соціальної відповідальності (далі – СВ) в суспільстві та економічній сфері його життєдіяльності свідчить, що носіями взаємної відповідальності через щонайменше біполярність соціально-економічних відносин виступають три агрегованих суб'єкти: держава, людина та групи людей, організаційно об'єднаних за певною ознакою і з певною метою. І для кожного із цих суб'єктів СВ виступає засобом забезпечення власних зобов'язань перед іншими суб'єктами і перед суспільством у цілому за наявність і використання можливостей, які надаються цими суб'єктами або суспільством. Якщо СВ держави, яка виникла й існує як інститут організації та управління суспільством від рівня соціуму в цілому до рівня окремої людини, є об'єктивно обумовленою її природою, то передумови виникнення соціальної відповідальності підприємства є складнішими.

Основними об'єктивними мотивами бізнесу є отримання економічного ефекту (доходу, прибутку) і забезпечення отримання такого ефекту в певній перспективі. Відповідно раціональність поведінки підприємства полягає у встановленні з іншими суб'єктами соціально-економічної системи відносин такого змісту і характеру, які не заважатимуть реалізації або повноті реалізації цих мотивів. Підставами для СВ у даному випадку стануть: прагнення дотримання певних норм, порушення яких тягне за собою покарання, збереження або поліпшення ресурсної бази, набуття додаткових переваг за рахунок створення образу суспільно бажаної діяльності. Відмінність

понять «соціальна відповідальність підприємства», «корпоративна соціальна відповідальність» (далі – КСВ) і «соціальна відповідальність бізнесу» при цьому обумовлена лише масштабами розгляду економічних одиниць й історичними обставинами популяризації СВ як складової філософії підприємницької діяльності.

У структурі КСВ доцільно виділити змістові складові (правові, морально-етичні, економічні, політичні, екологічні або комплексні), що у свою чергу мають обов'язкові та понадобов'язкові елементи, співвідношення між якими визначається силою зв'язку між бізнесом та суспільством, бізнесом та державою, солідарністю суспільства у сповідуванні певних цінностей, суспільно-політичною і релігійною ідеологією тощо.

У результаті узагальнення теоретичних положень щодо сутності КСВ запропоновано її трактування в загальному та операційному змістах: як форми забезпечення юридичних, морально-етичних, економічних, політичних та екологічних зобов'язань перед суспільством, державою або окремою людиною в поведінці підприємства, що впливає з необхідності дотримання обов'язкових або бажаних до виконання норм, формування відносин підприємства з ресурсною базою суспільства та підтримання функціонування суспільства як такого; як сукупності управлінських рішень і дій на підприємстві щодо забезпечення відповідності його діяльності обов'язковим або бажаним (філантропічним) нормам суспільства та розповсюдження інформації про таку відповідність з метою забезпечення довгострокового характеру функціонування і набуття певних конкурентних переваг.

Оскільки управлінські дії та рішення відносно персоналу підприємства виступають елементом побудови його відносин із суспільством, а задоволення потреб працівників є однією з найважливіших умов реалізації місії і цілей підприємства, то використання парадигми КСВ є необхідною передумовою підвищення ефективності системи управління персоналом. Під соціально відповідальним управлінням персоналом у даному контексті доцільно розуміти такий спосіб реалізації управлінських функцій щодо використання людських ресурсів на підприємстві, що передбачає підпорядкування управлінських дій обов'язковим і бажаним нормам та потребам держави й суспільства на всіх етапах реалізації управлінських рішень і реалізацію орієнтованих на ці норми заходів щодо організації роботи персоналу, стимулювання праці, соціального забезпечення мотивації до прийому на роботу і трудової діяльності. Складові системи соціально відповідального управління персоналом наведено на рис. 1.

Разом з тим слід відзначити, що оскільки держава через власну природу має спеціальні інструменти, які примушують бізнес взяти зобов'язання щодо соціально відповідальної діяльності, то в сучасній науковій літературі та бізнес-практиці відбувається редукція розуміння КСВ як елемента моралі в поведінці підприємства, який передбачає самостійність і добровільність прийняття ним рішення про встановлення і дотримання в діяльності певних соціально значущих (прийнятних, бажаних) норм. Із цим аспектом щільно пов'язаний імператив економічної обґрунтованості заходів щодо реалізації соціально відповідального управління персоналом.

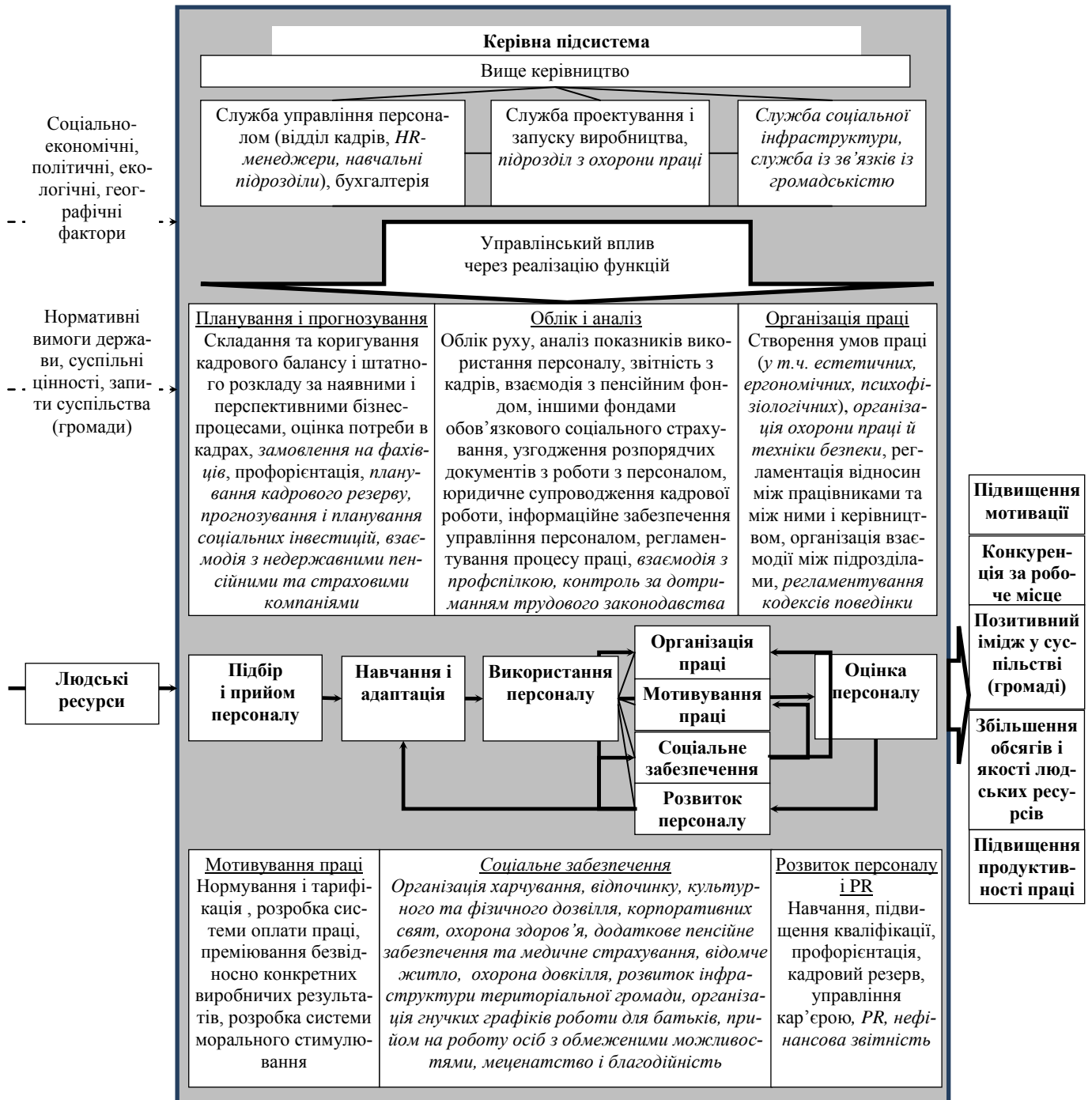


Рис. 1. Складові системи соціально відповідального управління персоналом
(примітка: курсивом позначено ті елементи, які відповідають парадигмі соціально відповідального управління)

За цих умов побудова на практиці системи соціально відповідального управління персоналом потребує концептуально нового підходу, що базується на конкретизації переліку соціально відповідальних заходів на вугледобувному підприємстві, виходячи із загального уявлення про складові соціально відповідального управління персоналом, існуючої моделі розподілу СВ між державою та підприємством, фінансового стану самого підприємства і тих цінностей, яких варто дотримуватися в рамках соціально відповідального управління (рис. 2).

Основна ідея: проектування системи соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємств має ґрунтуватися на конкретизації змісту функцій і заходів у системі управління персоналом, виходячи з розподілу обсягів соціальної відповідальності між державою і бізнесом, значущості конкретних елементів соціальної відповідальності для всіх стейкхолдерів, перш за все, потенційних і фактичних працівників і громади (в разі містоутворювального значення шахти), економічних можливостей шахти з реалізації зазначених елементів

Теоретичний рівень: концепції соціальної відповідальності (відповідальності за прибуток, соціально прийнятної поведінки, благодійності, управління відносинами із зацікавленими сторонами, корпоративного громадянства, корпоративного сталого розвитку), концепція «держави добробуту» і моделі соціальної політики і соціального захисту; теоретичні основи управління персоналом і мотивації; теорія організації

I етап реалізації. Визначення образу соціально відповідального управління персоналом з боку держави, громади, працівників, інших підприємств вугледобувної галузі

Модельно-методичний рівень: модель системи управління персоналом, модель взаємовідносин між стейкхолдерами, модель соціально відповідальної поведінки; структурно-функціональний метод побудови управлінських систем, літературний пошук, аналіз та синтез, ситуативний підхід в управлінні, рефлексія

II етап реалізації. Ранжування важливості складових соціально відповідального управління персоналом для основних стейкхолдерів

Методичний рівень: експертна оцінка, оцінка виконання нормативних вимог, моніторинг

III етап реалізації. Прогноз витрат і результатів від упровадження елементів соціально відповідального управління персоналом вугледобувного підприємства і кінцева конкретизація їх переліку

Методичний рівень: експертна оцінка, оцінка фінансового стану шахти, оцінка ефективності соціальних інвестицій, оцінка витрат на нехтування потребами громади, оцінка економії від заходів щодо охорони здоров'я, праці порівняно з витратами, функціонально-вартісний аналіз

IV етап реалізації. Проектування (розвиток) системи соціально відповідального управління персоналом на вугледобувному підприємстві

Методичний рівень: організаційне проектування, складання кошторису, організація інформаційно-організаційного забезпечення на засадах рефлексивного управління, розробка системи показників результативності системи, впровадження процедури моніторингу результативності системи

Рис. 2. Концептуальні положення формування системи соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємств

Зазначені концептуальні положення дозволяють реалізувати новітню управлінську технологію з формування і реалізації соціально відповідального управління персоналом у контексті організаційного проектування, враховуючи існуючі в Україні принципи реалізації соціальної відповідальності.

У другому розділі «Аналіз проблем реалізації соціально відповідального управління персоналом на вугледобувних підприємствах України» визначено особливості національного підходу до формування і стан функціонування систем соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємств, удосконалено механізм взаємодії основних стейкхолдерів у реалізації соціально відповідального управління персоналом на вугільних шахтах.

Встановлено, що на українських підприємствах склався особливий підхід до соціально відповідального управління персоналом, який є продуктом одночасно радянської традиції та спроб поєднати досвід розвинутих країн і реалії вітчизняної соціально-економічної системи. До основних принципів побудови систем соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємств в Україні сьогодні належать:

1) значна роль держави у визначенні обсягу соціальних зобов'язань підприємств (існування фондів соціального страхування і визначення ставки єдиного соціального внеску залежно від класу професійного ризику, наявність вимог щодо охорони праці та впливу діяльності підприємства на навколишнє середовище) за одно-

часної відсутності в складі державної політики елементів економічного стимулювання шахт до реалізації СВ;

2) несистемний характер реалізації добровільних соціально відповідальних заходів, формальне декларування соціальної відповідальності і спорадичність публікації інформації про неї; слабкий рівень упровадження міжнародних стандартів забезпечення соціальної відповідальності; обмеженість КСВ зобов'язаннями перед профспілками, що встановлюються колективним договором;

3) залежність кількості заходів щодо СВ від фінансового стану шахти та її містоутворювальної ролі, причому, чим більшою є містоутворювальна роль вугледобувного підприємства, тим більшою мірою декларується СВ; крім того, кількість та якість добровільних заходів щодо соціально відповідального управління персоналом визначається належністю шахт до великих корпорацій (наприклад, ДТЕК), які намагаються створити системи управління СВ за західними зразками;

4) економія коштів за рахунок передавання об'єктів соціальної інфраструктури з балансу вугледобувних підприємств на баланси органів місцевого самоврядування або їх консервації та продажу; відсутність чітко сформованого напрямку реалізації соціальної допомоги шахт місцевим громадам;

5) втрата значущості КСВ вугледобувних підприємств у сприйнятті окремих працівників на користь розміру та регулярності виплати заробітної плати при одночасному підвищенні потреби в допомозі шахт у розв'язанні соціальних проблем місцевих громад за умов нестачі бюджетних коштів;

б) недотримання законодавчо встановлених соціально-трудова прав і гарантій працівників, приховування випадків травмування на виробництві, особливо в секторі нерегульованого видобутку вугілля.

Слід відзначити і позитивні явища у СВ вугледобувних підприємств і держави стосовно працівників (табл. 1).

Таблиця 1

Дані щодо реалізації СВ стосовно персоналу вугледобувних підприємств

Показник	2010	2011	2012	2013
Номінальний рівень середньої заробітної плати, грн	3790	4786	5282	5176
Частка звільнених працівників через:				
плинність кадрів, % до кількості звільнених	16,8	19,2	16,0	14,0
скорочення штатів, % до кількості звільнених	0,9	3,3	1,4	0,7
Обсяг заборгованості із заробітної плати, тис. грн	79288	58084	36313	17107
Кількість (чол.) / частка в загальній кількості (%) травмованих працівників по Україні	4467 / 36,5	4024 / 34,5	3508 / 32,4	3028 / 32,7
Виплати з відшкодування збитків працівникам та їх родинам унаслідок нещасних випадків і профзахворювань, млн грн	3360,0	3700,0	4748,7	6200,0

Джерело: Державна служба статистики України, Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України.

Аналіз статистичних даних свідчить, що за 2010–2013 рр. номінальний рівень середньої заробітної плати зріс у 1,5 раза, при цьому співвідношення зарплати у видобутку вугілля та в середньому по промисловості за даний час дещо підвищився – з 1,47 раза в 2010 р. до 1,52 раза в 2013 р.; скоротилася частка звільнених працівників через плинність кадрів і скорочення штатів; значно поліпшилися показники виплати заробітної плати, зокрема за аналізований період часу заборгованість із зарплати

скоротилася на 78 %; частка заробітної плати в заборгованості економічно активних шахт зменшилася з 47,0 до 30,6 %, а частка вугледобувної галузі в загальній сумі заборгованості із зарплати скоротилася з 11,5 до 5,0 %; збільшилися показники виплат із соціального страхування.

У табл. 2 наведено показники витрат на реалізацію соціально відповідальних заходів на окремих вугледобувних підприємствах у 2013 р. порівняно з 2010 р.

Таблиця 2

Реалізація заходів щодо соціально відповідального управління персоналом на вугільних підприємствах України у 2013 р.

Показник	ПАТ «Шахта ім. О. Ф. Засядька»	ВП «Шахта «Курахівська» ДП «Селидіввугілля»	ПАТ «Шахта «Білоріченська»	ВП «Шахта «Червоноградська» ДП «Львіввугілля»
Витрати на удосконалення системи охорони та безпеки праці, тис. грн / % до 2010 р.	4344,2 / 123,2	672,5 / 104,1	2337,9 / 108,1	887,9 / 103,7
Витрати на екологічні заходи, тис. грн / % до 2010 р.	148,7 / 77,9	64,4 / 102,9	133,8 / 83,7	75,2 / 88,6
Витрати на навчання персоналу та його медичне забезпечення, тис. грн / % до 2010 р.	215,9 / 96,7	64,7 / 88,4	84,9 / 101,6	38,9 / 61,2
Витрати на утримання соціальної інфраструктури, тис. грн / % до 2010 р.	2886,8 / 113,4	1474,3 / 124,0	2344,5 / 110,8	1844,3 / 105,3
Благодійні витрати, тис. грн / % до 2010 р.	124,3 / 75,9	24,1 / 88,1	678,3 / 154,2	33,9 / 64,9
Витрати на обов'язкове соціальне страхування, тис. грн / % до 2010 р.	20441,2 / 67,4	8377,1 / 56,7	22257,9 / 88,9	12444,6 / 74,9
Матеріальна допомога працівникам, тис. грн / % до 2010 р.	87,1 / 89,9	14,5 / 41,3	98,9 / 101,3	64,1 / 57,9
Рівень заборгованості із зарплати, % до річного фонду оплати праці / зміна до 2010 р. (в.п.)	4,5 / -2,2	18,6 / -12,1	- / -	24,3 / + 1,2

Складено на підставі управлінської звітності підприємств.

Отже, динаміка показників є достатньо різноманітною як за темпами, та і за напрямом (зростання, скорочення). Така ситуація обумовлена різним фінансовим станом підприємств, відмінністю в потребах із фінансування заходів щодо охорони праці, відсутністю в певних випадках необхідності фінансування соціальної інфраструктури через різну роль у житті громади та ін.

У табл. 3 наведено результати оцінки коефіцієнтів кореляції між окремими показниками діяльності шахт, що ілюструють взаємозалежність між соціально відповідальним управлінням персоналом і економічним становищем шахт.

Таблиця 3

Коефіцієнти кореляції між окремими показниками діяльності вугільних шахт

Показники	ПАТ «Шахта ім. О. Ф. Засядька»					ВП «Шахта «Курахівська»					ПАТ «Шахта «Білоріченська»					ВП «Шахта «Червоноградська»				
	СВо	СВн	ПК	ПП	ЧРП	СВо	СВн	ПК	ПП	ЧРП	СВо	СВн	ПК	ПП	ЧРП	СВо	СВн	ПК	ПП	ЧРП
СВо	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-
СВн	0,12	1	-	-	-	0,14	1	-	-	-	0,05	1	-	-	-	0,15	1	-	-	-
ПК	0,31	-0,53	1	-	-	0,64	-0,37	1	-	-	0,27	-0,67	1	-	-	0,68	-0,31	1	-	-
ПП	0,27	0,49	-0,43	1	-	0,46	0,43	-0,24	1	-	0,31	0,61	-0,47	1	-	0,42	0,31	-0,10	1	-
ЧРП	0,24	0,74	0,67	0,82	1	0,12	0,70	0,33	0,51	1	0,24	0,73	0,54	0,7	1	0,18	0,68	0,39	0,54	1

Умовні позначення: СВо – обсяг витрат на обов'язкові соціальні заходи і заходи з охорони праці, тис. грн; СВн – обсяг витрат на необов'язкові соціальні заходи і заходи з охорони праці, тис. грн; ПК – плинність кадрів, %; ПП – продуктивність праці, тис. грн на 1 працівника; ЧРП – чиста рентабельність продажів.

Встановлено залежність між обсягами реалізації соціально відповідальних заходів, особливо тих, які не регламентуються державою, та показниками плинності кадрів і продуктивності праці, а також щільний зв'язок між фінансовою результативністю та обсягами витрат на соціально відповідальні заходи. Однак слід звернути увагу на слабкість зв'язку між обсягом обов'язкових соціальних заходів та показниками ефективності використання персоналу і фінансового результату. Крім того, суттєвою є відмінність між щільністю зв'язку між показниками для приватних підприємств порівняно з підприємством державної власності.

Виявлено відсутність єдиної моделі системи соціально відповідального управління персоналом на шахтах і доцільність удосконалення механізму її формування з урахуванням умов функціонування вугледобувних підприємств, їх фінансових можливостей, потреб персоналу та громади (рис. 3).

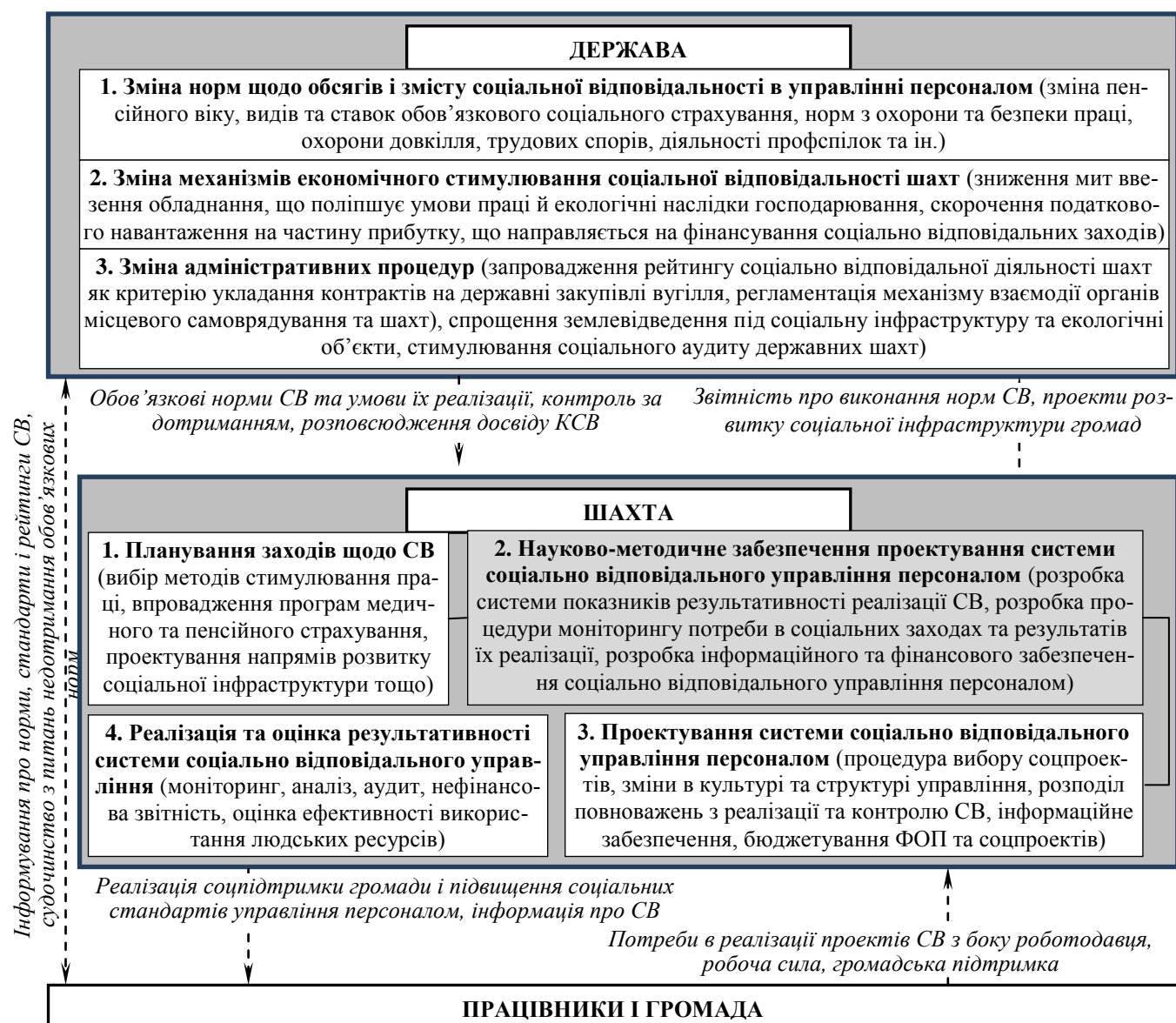


Рис. 3. Механізм формування системи соціально відповідального управління персоналом шахт

Одним із важливих елементів зазначеного механізму є науково-методичне забезпечення проектування системи соціально відповідального управління персоналом, обґрунтування якого виступає передумовою результативності її функціонування.

У третьому розділі «**Напрями формування ефективної системи соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємств України**» запропоновано науково-методичні засади вдосконалення оцінки результативності соціально відповідального управління персоналом на вугледобувних підприємствах України, процедуру моніторингу зазначеної результативності та інформаційно-організаційне забезпечення їх реалізації.

Обґрунтовано, організаційно-змістове наповнення системи соціально відповідального управління персоналом на конкретній вугільній шахті залежить від нормативних вимог, потреб працівників та громади і власне можливостей підприємства щодо реалізації СВ. З огляду на це основою конкретизації набору елементів у рамках організаційного проектування такої системи має стати постійний моніторинг зміни законодавства із соціального захисту, ставлення працівників до заходів соціально відповідального управління і цінності цих заходів у їх уявленні, ресурсного потенціалу соціально відповідального управління персоналом і корисного (економічного або соціального) ефекту його реалізації. Запропоновано розвинути процедуру моніторингу стану та результативності соціально відповідального управління персоналом (рис. 4).

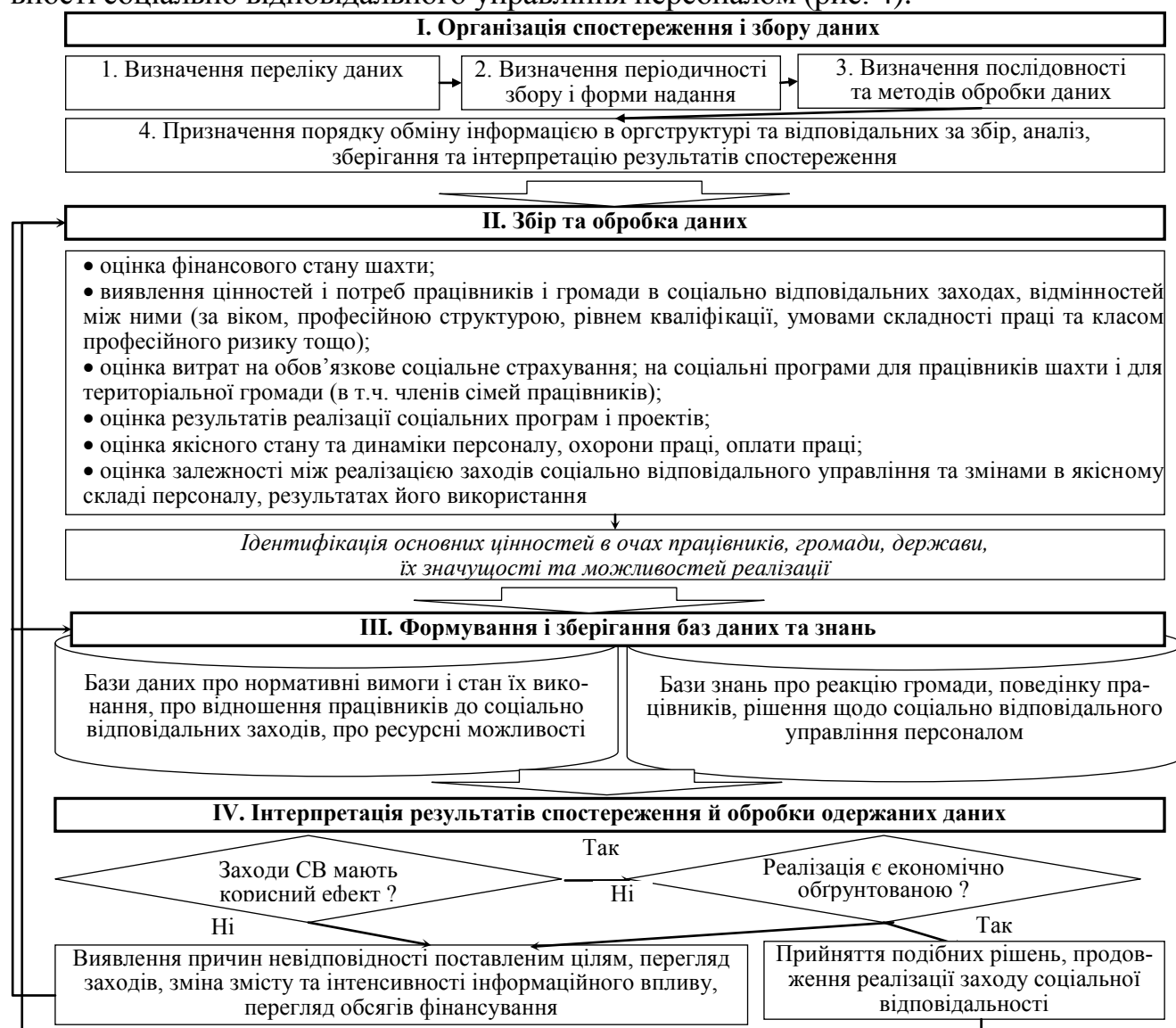


Рис. 4. Процедура моніторингу стану та результативності соціально відповідального управління персоналом

При цьому вирішуються такі завдання: організація і проведення спостереження за кількісними та якісними показниками й залежностями, що характеризують стан реалізації соціально відповідального управління персоналом на вугільних шахтах, витрати та ефекти від упровадження конкретних заходів, у тому числі якісні та кількісні показники кадрового складу, стан навколишнього середовища, рівень сприйняття працівниками соціальних заходів стосовно персоналу та громади, залежність між витратами на соціальні заходи та рівнем продуктивності праці (обсягами видобутку та реалізації вугілля), цільовий характер фінансування соціальних проектів і програм; передбачення поведінки персоналу, зокрема, в аспектах дисципліни, кількості та якості здійснюваних робіт, рівня задоволеності тощо, передбачення ставлення громади до діяльності підприємства; інформаційне забезпечення органів управління персоналом та шахтою в цілому з питань очікувань щодо реалізації СВ на підприємстві, готовності до змін у соціально-трудових відносинах; забезпечення порівняння результатів соціально відповідального управління персоналом з іншими підприємствами галузі та економіки України в цілому, формування нефінансової звітності.

Центральним елементом зазначеної процедури є вибір показників для оцінки потреб працівників у реалізації певних елементів СВ на вугледобувних підприємствах, стану та результативності соціально відповідального управління персоналом на них, а також добір адекватних завданням моніторингу методів їх оцінки.

З точки зору релевантності та корисності для цілей управління персоналом ці показники доцільно розбити на такі групи.

1. Показники витрат на реалізацію соціально відповідального управління персоналом: а) абсолютні: витрати оплати праці, у тому числі на преміювання і заохочення; загальнодержавне обов'язкове соціальне страхування; додаткове медичне і пенсійне страхування, на харчування; на охорону та безпеку праці, благоустрій території та виробничих приміщень, поліпшення умов праці, автоматизацію робочих місць; медичний огляд і профілактику захворювань; на підготовку та перепідготовку кадрів, частка працівників, які отримують оздоровлення, соцпакет, можливість підготовки та ін.; б) відносні: рівень витрат на соціальні заходи та програми порівняно з обсягом реалізації (чисельністю працівників); річна сума витрат на персонал, що не входить до фонду оплати праці у розрахунку на одного працівника тощо.

2. Показники витрат на реалізацію соціальної відповідальності перед громадою (у тому числі працівниками поза їх робочим місцем, потенційними працівниками; членами родин наявних працівників): витрати на благоустрій громади, на об'єкти соціальної інфраструктури (дошкільні заклади, школи, будинки культури, будинки відпочинку, лікарні або амбулаторії та ін.) тощо.

3. Показники стану використання персоналу: а) абсолютні: конкурс на 1 вакантне місце; кількість порушень трудової дисципліни; кількість нещасних випадків на виробництві; обсяг невикористаного фонду робочого часу та ін.; б) відносні: коефіцієнти плинності (постійності) кадрів, вікової та кваліфікаційної структури кадрів за професіями, коефіцієнт фондоозброєності праці; продуктивність праці, обсяг видобутку (реалізації товарного вугілля, чистого прибутку) в розрахунку на 1 грн коштів, вкладених у персонал, або на 1 працівника.

4. Показники ставлення персоналу до складових соціальної відповідальності (кваліметрична оцінка за шкалою від «присутність даного елемента є не важливою»

до «присутність даного елемента є абсолютно необхідною» з наступним експертним визначенням ваги кожного елемента), наприклад, за варіантами: наявність високого рівня зарплати за відсутності будь-яких соціальних програм, важливість наявності харчування за собівартістю при вирахуванні витрат на це із заробітної плати тощо;

5. Показники якості соціально відповідального управління (кваліметрична оцінка за шкалою від «не реалізується» до «постійно реалізується» з наступним експертним визначенням ваги кожного елемента) за такими характеристиками: впровадження кодексу етики в соціально-трудових відносинах, дотримання трудового законодавства, удосконалення умов праці та техніки безпеки тощо.

6. Показник загального економічного ефекту від упровадження соціальних заходів, що відображає можливість підвищити продуктивність праці, найняти більш кваліфікованих працівників тощо внаслідок реалізації соціально відповідального управління персоналом і створення відповідного іміджу. Цей показник пропонується розраховувати за формулою

$$E = \sum_{i=1}^k \left(\sum_{j=1}^4 H_{ji} + \sum_{m=1}^5 ПП_{mi} + EШ_i + EZ_i + EB_i + EP_i - B_i \right) \quad (1)$$

де H_1 – приріст випуску (видобутку, реалізації) за рахунок підвищення кваліфікації; H_2 – економія витрат на навчання і адаптацію в разі прийняття більш кваліфікованого працівника; H_3 – приріст випуску за рахунок різниці між продуктивністю кваліфікованого та некваліфікованого працівника за період навчання / адаптації, необхідний останньому; H_4 – приріст випуску за рахунок відповідності кваліфікації рівню складності робіт; $ПП1$ – ефект від фізіологічної продуктивності молодих працівників; $ПП2$ – ефект від зростання мотивації праці внаслідок реалізації соціально відповідального управління; $ПП3$ – ефект від підвищення трудової дисципліни; $ПП4$ – економія на сплаті лікарняних листів; $ПП5$ – зростання виробітку за рахунок ефекту досвіду; $EШ$ – економія на штрафних за недотримання норм трудового законодавства, законодавства з охорони праці; $EЗ$ – приріст державних закупівель на підприємстві, реалізованих з урахуванням критерію соціальної відповідальності шахти; EB – економія власних витрат за рахунок державного бюджетного покриття, виділеного з урахуванням критерію соціальної відповідальності шахти; PE – економія на податках (в разі реалізації норм щодо економічного стимулювання соціальної відповідальності); B – витрати на соціальну відповідальність; k – кількість періодів, за які оцінюється ефект; $i=1..k$ – рахівник періодів; $j=1..4$ $m=1..5$ – відповідно рахівники складових ефекту, одержаних за рахунок підвищення кваліфікації та навчання робочої сили і за рахунок внутрішніх засобів підвищення продуктивності.

У результаті апробації процедури моніторингу доцільності впровадження складових соціальної відповідальності в управлінні персоналом у ПАТ «Шахта ім. О. Ф. Засядька» визначено, що найбільш цінними в уявленні персоналу виступають такі складові: а) для адміністративного та інженерно-технічного персоналу – збільшення частки преміювання за результатами роботи; харчування на роботі за зниженими цінами; надання путівок до закладів відпочинку та санаторно-лікувальних закладів; б) для промислово-виробничого персоналу – збільшення частки преміювання за результатами роботи; харчування на роботі за зниженими цінами; надання путівок до закладів відпочинку та санаторно-лікувальних закладів; підвищення витрат на охорону праці та дегазацію виробіток.

Оцінений економічний ефект за період із січня 2013 р. до квітня 2014 р. за рахунок підвищення продуктивності праці склав: по групі адміністративного та інженерно-технічного персоналу – 25,3 тис. грн; по групі промислово-виробничого персоналу – 197,3 тис. грн.

Інформаційно-організаційне забезпечення реалізації процедури моніторингу і проектування системи соціально відповідального управління персоналом має базуватися на методології рефлексивного управління. Схему рефлексивних зв'язків між учасниками інформаційного обміну наведено на рис. 5.



Рис. 5. Схема інформаційного забезпечення рефлексивного управління взаємодіями в процесі соціально відповідального управління персоналом

Реалізація зазначених рефлексивних впливів сприятиме зменшенню невизначеності потенційних працівників щодо умов роботи на підприємстві, громади – щодо ролі підприємства в економічному та суспільному житті (особливо в разі містоутворювальної ролі шахти), при цьому позитивність іміджу може бути більшою, ніж реальні витрати на соціально відповідальні заходи; керівництва – щодо мотиваційні резерви підвищення продуктивності праці; робітників – щодо патерналістську опіку з боку власників та менеджменту вугледобувного підприємства.

ВИСНОВКИ

Узагальнення в дисертаційній роботі теоретичних основ реалізації соціально відповідального управління персоналом дозволило, з урахуванням особливостей і принципів національного підходу до побудови моделі корпоративної соціальної відповідальності, обґрунтувати механізм формування системи соціально відповідального управління персоналом на вугледобувних підприємствах України і науково-методичні основи її організаційного проектування.

За результатами дослідження доведено, що проектування систем соціально відповідального управління персоналом має впливати з конкретизації складових соціальної відповідальності вугільного підприємства перед державою, громадою та працівниками на основі науково обґрунтованої оцінки значущості, доцільності й можливості реалізації певних соціальних заходів, комплекс яких визначається існуючими нормативними приписами, образом соціальної захищеності та справедливості в уявленні працівників, потенційних працівників і територіальної громади.

1. Критичний аналіз теоретичних підходів до розуміння сутності поняття «соціально відповідальність» свідчить, що теоретична парадигма, яка сформувалася з даної проблеми в західній економічній та управлінській думці, не відображає глибинного змісту даного поняття, оскільки виникла під впливом ліберальної моделі співвідношення соціальних зобов'язань держави та бізнесу. З огляду на це запропо-

новано загальне й операційне трактування корпоративної соціальної відповідальності й у цьому аспекті – трактування соціально відповідального управління персоналом як способу реалізації управлінських функцій щодо використання людських ресурсів на підприємстві, що передбачає підпорядкування управлінських дій обов'язковим і бажаним нормам і потребам держави та суспільства на всіх етапах реалізації управлінських рішень і реалізацію орієнтованих на ці норми заходів щодо організації роботи персоналу, стимулювання праці, забезпечення мотивації до прийому на роботу і трудової діяльності.

2. На підставі виокремлення складових корпоративної соціальної відповідальності визначено головні складові системи соціально відповідального управління персоналом: організаційні структури управління персоналом та управлінські функції (планування і прогнозування, обліку й аналізу персоналу, організації праці, мотивування персоналу, соціального забезпечення, розвитку персоналу та *PR*), реалізація яких на кожному етапі управління персоналом дозволяє врахувати уявлення наявного персоналу, потенційних робітників, держави та громади про соціальне піклування, захист та усталеність розвитку.

3. Формування соціально відповідальних систем управління персоналом на підприємствах України, зокрема в галузі вуглевидобутку, сьогодні відбувається на тлі фрагментарності та наукової безсистемності розробок у цій сфері. Розроблено комплекс концептуальних положень, основу яких становить ідея, що проектування системи соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємств має ґрунтуватися на конкретизації змісту функцій і заходів у системі управління персоналом, виходячи з розподілу обсягів соціальної відповідальності між державою і бізнесом, значущості конкретних елементів соціальної відповідальності для всіх стейкхолдерів, перш за все, потенційних і фактичних працівників і громади (в разі містоутворювального значення шахти), економічних можливостей шахт.

4. У результаті аналізу традицій реалізації соціальної відповідальності в Україні, спроб перенести західний досвід на вітчизняну практику ведення бізнес-діяльності виявлено основні принципи національної моделі: значна роль держави у визначенні обсягу соціальних зобов'язань підприємств за одночасної відсутності в складі державної політики елементів економічного стимулювання шахт до реалізації СВ; несистемний характер реалізації добровільних соціально відповідальних заходів; залежність кількості заходів щодо СВ від фінансового стану шахти та її містоутворювальної ролі; економія коштів на об'єктах соціальної інфраструктури; втрата значущості КСВ вугледобувних підприємств у сприйнятті окремих працівників при одночасному підвищенні потреби в допомозі шахт у розв'язанні соціальних проблем місцевих громад; недотримання законодавчо встановлених соціально-трудова прав і гарантій працівників.

5. Відсутність єдиного підходу до соціально відповідального управління персоналом у країні в цілому та в межах вугільної галузі, а також одержані результати аналізу щільності зв'язку між показниками соціально відповідальних витрат і продуктивністю праці та чистою рентабельністю вугільних підприємств обумовлюють доцільність наукового обґрунтування механізму формування систем соціально відповідального управління персоналом з урахуванням умов функціонування вугледобувних підприємств, їх фінансових можливостей, потреб персоналу та громади. Цей механізм базується на вза-

емодії основних стейкхолдерів і використанні науково обґрунтованих процедур та підходів до визначення змісту соціально відповідального управління.

6. Доведено, що для визначення потреб громади, держави та персоналу в соціально відповідальних заходах з боку керівництва вугільних підприємств, з одного боку, і можливостей шахт щодо їх реалізації – з іншого, а також ефективності реалізації СВ доцільно процедура моніторингу стану та результативності соціально відповідального управління персоналом у вигляді послідовності методів та заходів збору й обробки даних, необхідних для прийняття управлінських рішень.

7. Запропоновано здійснювати оцінку стану та результативності системи соціально відповідального управління персоналом на вугледобувних шахтах за допомогою низки показників за такими групами: показники витрат на реалізацію соціально відповідального управління персоналом; показники витрат на реалізацію соціальної відповідальності перед громадою; показники стану використання персоналу; показники ставлення персоналу до складових соціальної відповідальності; показники якості соціально відповідального управління; показник загального економічного ефекту від упровадження соціальних заходів.

8. Інформаційно-організаційне забезпечення системи соціально відповідального управління персоналом, процедур моніторингу та оцінки її результативності доцільно реалізовувати як комплекс рефлексивних взаємодій основних стейкхолдерів (працівників, держави та громади), з одного боку, та організаційних підрозділів управління вугільними шахтами – з іншого.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Публікації в наукових фахових виданнях

1. Рева О. В. Концептуальні положення формування системи соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємств / О. В. Рева // Менеджер : вісник Донецького державного університету управління¹. – 2014. – № 2 (68). – Донецьк : ДонДУУ, 2014. – С. 216–223 (0,55 ум.-друк. арк.).

2. Рева О. В. Соціальний захист персоналу вугільних шахт в процесі їх ліквідації / О. В. Рева // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії : зб. наук. пр. – 2014. – № 1 (13Е). – С. 89–98 (0,57 ум.-друк. арк.).

3. Рева О. В. Моніторинг соціальних процесів на вугільних підприємствах / О. В. Рева // Розвиток економічних методів управління національною економікою та економікою підприємства : зб. наук. пр. Донецького державного ун-ту управління. – Донецьк : ДонДУУ, 2013. – Т. XIV. – С. 343–350. – (Серія «Економіка»; вип. 278) (0,5 ум.-друк. арк.).

4. Рева О. В. Реструктуризація підприємств вугільної промисловості : об'єктивна потреба, напрями та основні результати / О. В. Рева, Є. О. Пилько // Розвиток фінансових методів державного управління національною економікою : зб. наук. пр. Донецького державного ун-ту управління. – Донецьк : ДонДУУ, 2012. – Т. XIII. – С. 240–249. – (Серія «Економіка», вип. 246) (0,6 ум.-друк. арк.). *Особистий внесок : визначено проблеми реалізації соціальної відповідальності у процесі реструктуризації шахт (0,3 ум.-друк. арк.).*

¹Включено в базу даних Російського індексу наукового цитування (РІНЦ).

5. Рева О. В. Аналіз особливостей формування соціальної регіональної політики в ЄС / О. В. Рева, К. Єзік // Актуальні проблеми управління зовнішньоекономічною діяльністю : зб. наук. пр. Донецького державного ун-ту управління. – Донецьк : ДонДУУ, 2012. – Т. XIII. – С. 300–310 – (Серія «Економіка»; вип. 231) (0,4 ум.-друк. арк.). *Особистий внесок : обґрунтовано особливості європейської моделі реалізації корпоративної соціальної відповідальності* (0,2 ум.-друк. арк.).

6. Рева О. В. Активізація інноваційного розвитку підприємств як передумова виходу ринку праці зі структурної кризи / О. В. Рева, Т. Г. Потоцька // Ефективна економіка: електронне наукове фахове видання. – Київ : ТОВ «ДКС Центр», 2011. – № 12. – Режим доступу до журналу: <http://www.economy.nauka.com.ua> (0,45 ум.-друк. арк.). *Особистий внесок : визначено особливості формування соціально відповідального управління персоналом як інноваційної стратегії ведення бізнесу* (0,25 ум.-друк. арк.).

7. Рева О. В. Соціальні стандарти в Україні : проблеми підвищення до європейського рівня / О. В. Рева // Актуальні проблеми управління зовнішньоекономічною діяльністю : зб. наук. пр. Донецького державного ун-ту управління. – Донецьк : ДонДУУ, 2010. – Т. XI. – С. 245–251 – (Серія «Економіка»; вип. 161) (0,48 ум.-друк. арк.).

Матеріали наукових конференцій

8. Рева О. В. Адаптація європейського досвіду в соціальному захисті персоналу вугільних підприємств України у процесі їх реструктуризації / О. В. Рева // Розвиток зовнішньоекономічної діяльності в умовах інтеграційних та глобалізаційних процесів : матер. Міжнар. наук.-практ. інт.-конф. (21–24 трав. 2014 р., м. Донецьк). – С. 216–222 (0,25 ум.-друк. арк.).

9. Рева О. В. Теоретичні засади формування кон'юнктури регіональних ринків праці України / О. В. Рева // Регіональний розвиток – основа розбудови української держави : матер. II Міжн. наук.-практ. конф. (секц. 3 «Виробничі, зовнішньоекономічні і екологічні аспекти регіонального менеджменту, організаційно-економічні механізми регулювання управлінської діяльності»), (9–10 квіт. 2013 р.) – Донецьк : ДонДУУ, 2013. – С. 158–160 (0,15 ум.-друк. арк.).

10. Рева О. В. Особливості державного регулювання ринку праці в умовах безкризового розвитку / О. В. Рева, Т. Г. Потоцька // Формування ефективних механізмів господарювання в умовах сучасної економіки : теорія і практика : тези допов. II Міжн. наук.-практ. конф. (22–23 лист. 2012 р.). – Запоріжжя : КПУ, 2012. – С. 378–379 (0,1 ум.-друк. арк.). *Особистий внесок : визначено напрями розподілу соціальної відповідальності держави та підприємств стосовно персоналу* (0,05 ум.-друк. арк.).

11. Рева О. В. Специфічні ознаки функціонування системи організації та планування діяльності персоналу вугледобувного підприємства / О. В. Рева // Розвиток міжнародних відносин та зовнішньоекономічної діяльності підприємств за сучасних умов : матер. міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф. молодих вчених та студентів (26 жовт.–27 лист. 2012 р.). – Донецьк : ДонДУУ, 2012. – С. 112–117 (0,15 ум.-друк. арк.).

12. Рева О. В. Сучасні тенденції трудової міграції у вирішенні демографічних проблем України / О. В. Рева // Розвиток зовнішньоекономічної діяльності в умовах інтеграційних та глобалізаційних процесів : матер. міжн. наук.-практ. Інтернет-конф. (12–13 трав. 2010 р.). – Донецьк : ДонДУУ, 2010. – С. 185–188 (0,15 ум.-друк. арк.).

АНОТАЦІЯ

Рева О. В. Формування системи соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємств України. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Донбаська державна машинобудівна академія Міністерства освіти і науки України, Краматорськ, 2015.

У роботі вирішено актуальне завдання розробки науково-методичних положень та практичних рекомендацій щодо формування системи соціально відповідального управління персоналом на вугледобувних підприємствах країни. Запропоновано концептуальні положення з формування системи соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємств, засновані на системному підході до участі держави і бізнесу в соціальній відповідальності перед робітниками вугільних підприємств. Досліджено і конкретизовано складові системи соціально відповідального управління персоналом, виявлено особливості національного підходу до формування корпоративної соціальної відповідальності.

Встановлено основні складові механізму формування системи соціально відповідального управління персоналом. Удосконалено процедуру моніторингу і засади оцінки стану та результативності системи соціально відповідального управління персоналом. Сформовано інформаційно-організаційне забезпечення функціонування системи соціально відповідального управління персоналом на вугледобувних підприємствах.

***Ключові слова:** персонал, система управління персоналом, соціально відповідальне управління персоналом, система соціально відповідального управління персоналом, комунікації, корпоративна соціальна відповідальність, вугледобувні підприємства.*

АННОТАЦИЯ

Рева А. В. Формирование системы социально ответственного управления персоналом угледобывающих предприятий Украины. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). – Донбасская государственная машиностроительная академия Министерства образования и науки Украины, Краматорск, 2015.

В диссертации предложено решение актуальной задачи по разработке научно-методических положений и практических рекомендаций по формированию системы социально ответственного управления персоналом на угледобывающих предприятиях. В теоретическом плане в работе обоснованы концептуальные положения решения данной проблемы, в методическом – обоснованы положения по совершенствованию оценки состояния и результативности системы социально ответственного управления персоналом и разработаны предложения по процедуре мониторинга ее функционирования, в практическом – обоснован механизм формирования системы социально ответственного управления персоналом как результата взаимодействия основных стейкхолдеров и разработано информационно-организационное обеспече-

ния процедуры мониторинга и оценки состояния и результативности социально ответственного управления персоналом.

На основе критического осмысления теоретических аспектов проблемы социальной ответственности бизнеса исследована природа данного явления и получила развитие научная трактовка понятий «корпоративная социальная ответственность» и «социально ответственное управление персоналом», выявлено их содержательное наполнение, проведено выделение направлений и инструментов социально ответственного управления персоналом, осуществлена классификация форм его проявления. Также конкретизированы составляющие системы социально ответственного управления персоналом предприятия, что позволило акцентировать внимание на социально ответственном содержании и способе реализации функций менеджмента персонала. Разработан комплекс концептуальных положений, в основе которых лежит идея о том, что проектирование систем социально ответственного управления персоналом угледобывающих предприятий должно основываться на конкретизации содержания функций и мероприятий в системе управления персоналом, исходя из распределения объемов социально ответственных обязательств перед работниками между государством и бизнесом, значимости конкретных элементов социальной ответственности для всех стейкхолдеров и экономических возможностей шахт.

Анализ зарубежного опыта и национального подхода к формированию модели социальной ответственности позволил выявить основные ее принципы: значительная роль государства в определении объема социальных обязательств предприятий и отсутствие элементов государственного стимулирования шахт к реализации добровольных социально ответственных мероприятий, зависимость количества таких мероприятий от градообразующей роли шахты и ее финансового состояния; отказ от социальных обязательств для экономии средств на объекты социальной инфраструктуры, числившиеся на балансе угледобывающих предприятий; падение значимости социальной ответственности в представлении отдельных работников и рост такой значимости в представлении территориальных общин и пр. Вместе с тем, анализ показал, что многие угледобывающие предприятия реализуют социально ответственные мероприятия для своих работников не только в установленном государством объеме, но свыше него, в основном руководствуясь долгосрочными интересами по привлечению персонала, политическими и «шефскими» мотивами, сохраняя имущественные комплексы, наиболее важные для социального развития персонала в соответствии с финансовыми возможностями. Как правило, это касается крупных шахт. Проведенный корреляционный анализ дал возможность определить связь между социальными затратами предприятий и производительностью труда и финансовой результативностью, показал, что имеются различия в реализации этой связи между государственными и частными предприятиями, в основном, из-за финансовых возможностей.

Выявлено, что несмотря на сложившиеся принципы и традиции реализации социальной ответственности по отношению к персоналу, единого подхода к формированию систем социального ответственного управления ним не существует, что обусловило целесообразность совершенствования методических и практических рекомендаций относительно соответствующего механизма, который основан на взаимодействии государства, бизнеса и работников угледобывающих предприятий и системном организационном проектировании.

В качестве элементов управленческой технологии организационного проектирования системы социально ответственного управления персоналом предложено развитие процедуры мониторинга потребностей работников в социальных мероприятиях, состояния ситуации на самих шахтах и их возможностей, а также результатов внедрения отдельных элементов социальной ответственности в отношении повышения мотивации и роста производительности труда. В русле данного предложения обоснован комплекс показателей состояния и результативности системы социально ответственного управления персоналом на угледобывающем предприятии и разработаны направления информационно-организационного обеспечения взаимодействия основных стейкхолдеров в процессе ее формирования и реализации. Осуществленная апробация механизма формирования системы социально ответственного персонала на угледобывающем предприятии дала возможность выявить наиболее важные элементы социальных потребностей персонала в рабочей среде и на этой основе рационализировать объем социальных затрат предприятия

Ключевые слова: персонал, система управления персоналом, социально ответственное управление персоналом, система социально ответственного управления персоналом, коммуникации, корпоративная социальная ответственность, угледобывающие предприятия.

SUMMARY

Reva O. V. Formation of system of socially responsible human resource management at the coal-mining enterprises of Ukraine. – As a manuscript.

The thesis for the Degree of Candidate of Economics in the specialty 08.00.04 – Economy and Management of the Enterprise (according to economic activity). – Donbass State Engineering Academy of Ministry of Education and Science of Ukraine, Kramatorsk, 2015.

In the thesis the solution of an actual task of development of scientific and methodical provisions and practical recommendations on formation of system of socially responsible human resource management at the coal-mining enterprises of the country is proposed. The conceptual provisions on formation of system of socially responsible human resource management of the coal-mining enterprises based on system approach to participation of the state and business in realization of social responsibility before employees of the coal enterprises are offered. The components of system of socially responsible human resource management are investigated and concretized as well as features of national approach to formation of corporate social responsibility are revealed.

The main components of the mechanism of formation of system of socially responsible human resource management are offered. Procedure of monitoring and assessment of a state and productivity of system of socially responsible human resource management is developed. Information and organizational support of functioning of system of socially responsible human resource management at the coal-mining enterprises is created.

Keywords: personnel, human resource management system, socially responsible human resource management, system of socially responsible human resource management, communication, corporate social responsibility, coal-mining enterprises.

Підписано до друку 08.02.2015. Формат 60x84/16. Ум. ум.-друк. арк. 0,9.
Обл.-вид. 0,9. Друк лазерний. Зам. № 26. Накл. 100 пр.

Видавець і виготівник
Донбаська державна машинобудівна академія
84313, м. Краматорськ, вул. Шкадінова, 72.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК №1633 від 24.12.2003