

## АКТУАЛЬНІСТЬ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ У ФОРМУВАННІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Добикіна О. К., Пономарьова В. А.

Акцентована актуальність соціальної відповідальності бізнесу у формуванні трудового потенціалу. Розкрита сутність трудового потенціалу, соціальної відповідальності бізнесу, як домінуючого відношення будь-якої компанії до свого продукту або послуги, споживачів, працівників, партнерів; активній соціальній позиції компанії, яка полягає в гармонійному співіснуванні, взаємодії і постійному діалозі з суспільством і кадрами фірми, участі в рішенні гострих соціальних проблем. Проведені паралелі між соціальною відповідальністю бізнесу і отриманні їм перспективи потенційно більшому прибутку внаслідок реалізації соціальних проектів.

Акцентируется актуальность социальной ответственности бизнеса в формировании трудового потенциала. Раскрыта сущность трудового потенциала, социальной ответственности бизнеса, как доминирующего отношения любой компании к своему продукту или услуге, потребителям, работникам, партнерам; активной социальной позиции компании, которая заключается в гармоничном сосуществовании, взаимодействии и постоянном диалоге с обществом и кадрами фирмы, участия в решении острых социальных проблем. Проведены параллели между социальной ответственностью бизнеса и получении им перспективы потенциально большей прибыли вследствие реализации социальных проектов.

Actuality of social responsibility of business is accented in forming of labour potential. Essence of labour potential, social responsibility of business is exposed, as dominant attitude of any company toward the product or service, consumers, workers, partners; to active social position of company, that consists in a harmonious coexistence, co-operation and permanent dialogue with society and shots of firm, participating, in the decision of sharp social problems. Conducted parallel between social responsibility of business and receipt to them prospects potentially to the greater income because of realization of social projects.

Добикіна О. К.

канд. техн. наук, доц. каф. ЕП ДДМА  
tm@dgma.donetsk.ua  
студент ДДМА

Пономарьова В. А.

ДДМА – Донбаська державна машинобудівна академія, м. Краматорськ.

УДК 658 (075.8)

Добикіна О. К., Пономарьова В. А.

## АКТУАЛЬНІСТЬ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ У ФОРМУВАННІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

В останні роки загальною стала думка про те, що ефективність економічного розвитку сучасних держав у великому ступені залежить від ресурсів, вкладених в «людський фактор», без якого неможливо забезпечити поступальний розвиток суспільства.

Трудовий потенціал, що є здатним до розвитку, перетворює людину у найважливіший ресурс виробництва: продуктивність праці, мотивація та інноваційний потенціал людини визначають успіх стратегії, спрямованої на інтенсифікацію виробництва, конкурентоздатність, тощо.

В широкому розумінні, трудовий потенціал – це сукупна суспільна здібність до праці, потенційна дієздатність суспільства, його ресурси праці.

За своєю природою, соціальна відповідальність бізнесу – відповідальне ставлення будь-якої компанії до свого продукту або послуги, до споживачів, працівників, партнерів; активна соціальна позиція компанії, що полягає в гармонійному співіснуванні, взаємодії та постійному діалозі із суспільством, участі у вирішенні найгостріших соціальних проблем.

На сьогоднішньому етапі розвитку соціальна відповідальність бізнесу в Україні перебуває в стадії становлення. Найактивнішими у цій сфері є, насамперед, представництва іноземних компаній, які переносять на українське підгрунтя сучасні світові практики, принципи і стандарти, а також великі та малі вітчизняні підприємства й організації, які удосконалюють свою діяльність на засадах концепцій загального управління якістю.

Однак зазначений процес потребує певної координації та стимулювання, а відтак активної участі в ньому держави, яка повинна визначити соціальну відповідальність бізнесу, як бажану поведінку для бізнесу, і розробити комплекс відповідних стимулів.

Проблему взаємодії бізнесу з суспільством, з метою формування в ньому реального трудового потенціалу, досліджували такі автори як В. Н. Цегличко [1], Д. І. Баркан [2], В. І. Андрєєва [3], В. А. Винокуров [4], Є. І. Пунин [5], Є. А. Уткін [6], В. С. Юкаєва [7] та інші вітчизняні та зарубіжні дослідники. Однак, дослідження зазначених науковців, вказану проблему розкривають не повністю, що, зважаючи на актуальність питання, викликає потребу подальшого її розкриття.

Мета роботи полягає у розкритті проблеми соціальної відповідальності бізнесу у формуванні трудового потенціалу.

Наукове дослідження теми, насамперед, потребує систематичності у підході до вивчення проблеми.

Відтак, для досягнення поставленої мети необхідно розглянути та вирішити певне коло питань, а саме:

- розглянути сутність та структуру трудового потенціалу;
- охарактеризувати соціальну відповідальність бізнесу;
- розкрити вплив соціальної відповідальності бізнесу на трудовий потенціал.

Викладення основного матеріалу дослідження.

Науковим вивченням трудового потенціалу займалися багато вчених. Але єдиного трактування поняття «трудовий потенціал» досі не існує. Наслідком цього явища є те, що різні вчені підходили до вивчення цього поняття з різних позицій.

У середині 60-х років ХХ ст., застосовуючи економічний підхід до людської поведінки, було розроблено апарат теорії «людського потенціалу». Економічний підхід передбачає принцип максимізуючої поведінки індивідів.

Між економічним зростанням і розвитком людини існує довгостроковий взаємозв'язок. Вважається, що розвиток людини є кінцевою метою, а економічне зростання – лише засобом досягнення цієї мети. Мірилом розвитку служить не достаток товарів і послуг, а ступінь збагачення матеріального і духовного життя людини.

Трудовий потенціал і механізм його формування характеризується кількісними і якісними факторами, тобто може розглядатись як соціально-економічна, так і обліково-статична категорія [1, с. 54].

Структура трудового потенціалу організації являє собою співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними.

Як складне структурне соціально-економічне утворення, трудовий потенціал організації містить такі компоненти: кадровий, професійний, кваліфікаційний, організаційний.

Глибока структуризація трудового потенціалу дає змогу розглядати його як параметр, що обумовлюється безупинними змінами в складі самих працівників і технологічному засобі виробництва, показати співвідношення джерел екстенсивного й інтенсивного зростання трудового потенціалу. Усе це дає основу розроблення моделі трудового потенціалу у формі результуючої взаємодії більшого числа факторів, приведених до загальної основи [2, с. 31].

Трудовий потенціал працівника є змінною величиною, він безупинно змінюється. Працездатність людини й акумульовані (нагромаджені) у процесі трудової діяльності творчі здібності працівника (досвід) підвищуються в міру розвитку й удосконалення знань і навичок, зміцнення здоров'я, поліпшення умов праці і життєдіяльності. Але вони можуть і знижуватися, якщо, зокрема, погіршується стан здоров'я працівника, посилюється режим праці і т. п. Коли йдеться про управління персоналом, необхідно пам'ятати, що потенціал характеризується не ступенем підготовленості працівника в даний момент до обіймання тієї чи іншої посади, а його можливостями в довгостроковій перспективі – з урахуванням віку, практичного досвіду, ділових якостей, рівня мотивації.

Трудовий потенціал працівника містить:

- психофізіологічний потенціал – здатності і схильності людини, стан її здоров'я, працездатність, витривалість, тип нервової системи і т. п;
- кваліфікаційний потенціал – обсяг, глибину і різнобічність загальних і спеціальних знань, трудових навичок і умінь, що обумовлює здатність працівника до праці визначеного змісту і складності;
- соціальний потенціал – рівень цивільної свідомості і соціальної зрілості, ступінь засвоєння працівником норм ставлення до праці, ціннісні орієнтації, інтереси, потреби і запити в сфері праці, виходячи з ієрархії потреб людини [3, с. 28].

Розмежування окремих елементів потенціалу працівника має важливий практичний зміст. Результативність праці робітників залежить від ступеня взаємного узгодження в розвитку кваліфікаційного, психофізіологічного й особистісного потенціалу, механізм керування кожним з яких істотно різниться.

В сучасних умовах, трудовий потенціал реалізується переважно на підприємствах приватного типу, інакше кажучи в бізнесі.

З метою визначення необхідності та міри соціальної відповідальності бізнесу у формуванні трудового потенціалу, вочевидь, необхідно дати характеристику самому бізнесу, а також визначити напрями його соціальної відповідальності в цілому.

Так, бізнес – підприємницька, комерційна чи будь-яка інша діяльність, що не суперечить закону і спрямована на отримання прибутку [4, с. 19].

Сучасна теорія підприємницької діяльності передбачає не лише ефективну організацію праці, але й соціально відповідальні дії. Носіями і виразниками ділової етики є фахівці «продуктивного типу», діяльність яких тісно пов'язана з етично орієнтованим способом жит-

тя. Принципово новим для бізнесової етики є вимоги уважного ставлення до позавиробничих складових морального клімату в колективі співробітників.

Соціальна відповідальність бізнесу – це добровільний внесок бізнесу в розвиток суспільства в соціальній, економічній і екологічній сферах, зв'язаних з основною діяльністю компанії або тими, що виходять за рамки певного мінімуму.

В Україні суспільство змінилося. Покупцю вже мало купити необхідний йому товар, покупець вибирає товар однієї улюбленої фірми. Вибір часто припадає на соціально відповідальні компанії, бо про них говорять, пишуть.

В Україні соціальна відповідальність бізнесу буде тільки тоді, коли бізнесмени зможуть відкрити свої соціальні програми, займатися «донорством» і відчувати, що їм це вигідно [5, с. 40].

Соціальна відповідальність як підхід до справ бізнесу має наступний набір характеристик:

- добровільний вибір компанії, в умовах зростання конкуренції й зниження довіри до бізнесу;
- включає всіх членів місцевого суспільства: бізнес, ЗМІ, владу, населення, інвесторів та ін.;
- не засіб вирішення проблем суспільства за рахунок бізнесу, а засіб участі в розвитку того середовища, де працює бізнес.

В останні роки загальноновизнаною стала думка про те, що ефективність економічного розвитку сучасних держав значною мірою залежить від ресурсів, вкладених у «людський фактор», без якого неможливо забезпечити поступальний розвиток суспільства.

Роль працівників у забезпеченні ефективності виробництва зростає, оскільки робоча сила все більшою мірою визначає перебіг і результати економічних процесів. Це зумовлює появу нових підходів до управління персоналом і формування його мотивації. Трудові ресурси забезпечують рух матеріально-речовинних елементів виробництва, створюють продукт, вартість і додатковий продукт у формі прибутку [6, с. 21].

Усі соціально-відповідальні компанії керуються схожими підходами в питаннях кадрової політики, оплати праці та позиціонують себе як таких, що діють відповідно до міжнародних стандартів трудових відносин і згідно з чинним законодавством України, а саме:

- усі претенденти на вакансії мають рівні можливості, перевага надається тому, чий вміння та навички більше відповідають запитам компанії;
- оплачують працю своїх співробітників відповідно до їх робочих обов'язків, ефективності їх виконання та набутих ними вмінь та навичок;
- не використовують дитячу працю та закликають інші компанії не робити цього;
- не дозволяють роботу у вихідні дні, за винятком надзвичайних ситуацій;
- з повагою ставляться до своїх співробітників та не допускають сексуального домагання, фізичних або психологічних образ на робочому місці, проявів дискримінації, викликані віросповіданнями, соціальним становищем, етнічним походженням, статтю, фізичними здібностями або сексуальною орієнтацією.

Україна значно поступається за рівнем розвитку трудового потенціалу розвинутих країнам, що проявляється у:

- низькій якості життя;
- недостатньому фінансуванню трудового розвитку за рахунок усіх джерел (держави, домогосподарств та підприємств);
- втраті позицій у розвитку трудового потенціалу країни.

Існування зазначених чинників призводить до негативних соціально-економічних наслідків, серед яких слід виокремити такі:

- масштабну депопуляцію населення з погіршенням якісних характеристик при значних міграційних втратах населення продуктивного віку та високого професійно-кваліфікаційного рівня
- нераціональну демографічну структуру населення, що веде до збільшення питомої ваги осіб у віці 60 років і старше і зменшення питомої ваги осіб у віці молодшому за працездатний;
- падіння показників шлюбності, що призводить до зростання віку при одруженні;
- зменшення кількості народжених у нашій країні;
- збільшення рівня смертності населення, особливо чоловіків у працездатному віці;
- «відтік розумів», у зв'язку з низьким рівнем оплати та умовами праці;
- масове знецінення освітнього потенціалу [7, с. 61].

Вказані фактори, в свою чергу, впливають і на бізнес, оскільки недостатня кількість кваліфікованих працівників безпосередньо впливає на кількісні та якісні показники виробництва.

В умовах адаптації держави до умов ринкової економіки та переходу основних виробничих потужностей в приватне володіння, соціальна відповідальність бізнесу у формуванні трудового потенціалу займає важливе місце.

Важливим моментом є те, що формування трудового потенціалу в середовищі, де існує бізнес є взаємовигідним кроком.

Впровадження підприємствами спеціалізованих навчальних курсів, встановлення заробітної плати на рівні, що забезпечує не лише мінімальні соціальні потреби працівника, розроблення програм оздоровлення та профілактики не лише професійних, а й соціальних захворювань – всі ці фактори дозволять розвиватись не лише бізнес-структурам, а й матиме позитивний вплив на демографічні показники країни.

## ВИСНОВОК

Формування, збереження та розвиток трудового потенціалу в сучасних умовах постає досить гостро. Демографічна криза, низькій рівень освіти та відтік кваліфікованих працівників за кордон, в певному розумінні, є самопровокуючими чинниками. Наслідки, що спричинені даними факторами спричиняють істотну шкоду як суспільству, так і державі. Бізнес не є виключенням.

Вочевидь, соціальна відповідальність бізнесу, виражена в розробленні та втіленні соціальних проектів, спрямованих на подолання вказаних чинників не лише вплине на «оздоровлення» суспільства, а й в розвитку самого бізнесу.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Цигичко В.М. Керівнику – ухвалення рішень. – М.: Інфра-М, 2011. – 500 с.
2. Баркан Д. І. Маркетинг всім: Розмови для початківців. – СПб.: Редакційно-видавничий центр «Культ-інформ-прес» с соціально-комерційною фірмою «Людина», 2011. – 256 с.
3. Андреева Д. Технологія бізнесу: маркетинг. Навчальний посібник. – М.: Видавничий центр ИНФРА-М – НОРМА, 2013. – 224 с.
4. Винокуров В.А. Організація стратегічного управління для підприємства. – М.: Центр економіки та маркетингу, 2013. – 700 с.
5. Пунин Є. І. Маркетинг, менеджмент і ціноутворення на підприємствах (за умов ринкової економіки). – М.: Междунар. відносини, 2011. – 112 с.
6. Уткін Э.А. Управління фірмою. – М.: Акаліс, 2012. – 719 с.
7. Юкаєва В.С. Управлінські рішення: Навчальний посібник. – М.: Видавничий будинок «Дашков і Ко-про», 2014. – 215 с.

Стаття надійшла до редакції 12.12.2016 г.