

УКРАЇНСЬКА ДЕРЖАВНА АКАДЕМІЯ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

Ворона Олена Василівна

УДК: 65.011:656.2

**ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ГОСПОДАРСЬКОЇ
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ
УКРАЇНИ**

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

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Харків – 2010

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Українській державній академії залізничного транспорту Міністерства транспорту та зв'язку України.

Науковий керівник:

доктор економічних наук, професор
Галуза Станіслав Григорович,
Українська державна академія залізничного транспорту,
професор кафедри обліку та аудиту.

Офіційні опоненти:

доктор економічних наук, професор
Горелов Дмитро Олександрович,
Харківський національний автомобільно-дорожній університет,
професор кафедри економіки підприємства;

кандидат економічних наук, доцент
Зова Вікторія Анатоліївна,
Донецький інститут залізничного транспорту,
завідувач кафедри економіки підприємства.

Захист відбудеться « » листопада 2010 р. о 13⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.820.05 в Українській державній академії залізничного транспорту за адресою: м. Харків, пл. Фейєрбаха, 7, ауд. 3.501.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Української державної академії залізничного транспорту за адресою: 61050, м. Харків, пл. Фейєрбаха, 7, ауд. 2.209.

Автореферат розіслано « » жовтня 2010 р.

Вчений секретар

спеціалізованої вченої ради

І. В. Чорнобровка

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Розвиток економіки України, актуалізація соціальних питань, налагодження творчого діалогу між суспільством та господарюючими суб'єктами пов'язані з функціонуванням соціально та економічно відповідального бізнесу. Соціально-господарська відповідальність стає інструментом зростання ефективності виробництва, інвестиційної привабливості, конкурентоспроможності вітчизняних підприємств, соціального розвитку їх трудових колективів.

Залізничний транспорт як складний економічний соціально зорієнтований комплекс повинен органічно долучитися до системи соціально-господарських відповідальних відносин. Проте безліч проблем екологічного, технічного, інноваційного, соціального та організаційного характеру загрожують зменшити конкурентоспроможність підприємств на внутрішньому та зовнішньому ринках перевезень. Ось чому соціально-господарська відповідальна діяльність, що ґрунтується на особистій відповідальності кожного працівника, стає запорукою успіху в майбутньому.

Дослідження соціально-економічних відносин у суспільстві започатковані у працях відомих вчених - Г. Емерсона, Р. Оуена, А. Сміта, В. Зомбарта, Е. Карнегі, А. Маслоу, А. Пігу, Й. Шумпетера та ін. Надаючи велику роль соціально-господарської відповідальності як сучасній концепції бізнесу, закордонні вчені Г. Алоні, М. Альберт, І. Буляєва, П. Друкер, О. Корчагін, Н. Кричевський, М. Мескон, Г. Степанова, О. Чапкіна та ін. сформуvalи систему поглядів на її сутність та роль у життєдіяльності підприємств та суспільства в цілому. Серед вітчизняних вчених цьому комплексу питань присвятили праці М. Долішній, М. Дороніна, В. Жуковська, В. Зова, В. Зубов, О. Лазаренко, В. Нижник, І. Савченко, А. Садеков та ін. Окремі напрямки реалізації соціально-господарської відповідальності на транспорті знайшли відображення зокрема в працях: І. Аксьонова, Д. Горелова, С. Галузи, О. Дейнеки, В. Диканя, А. Золотарьова, О. Іванілова, В. Ільчука, В. Компанієць, О. Криворучко, Л. Позднякової, Л. Української, Н. Чебанової, В. Чекаловця, В. Шинкаренка, В. Щербак та ін.

Разом з тим не дістали належного висвітлення принципово важливі питання комплексного дослідження теоретичних засад соціально-господарської відповідальності підприємств залізничного транспорту; чітко не з'ясовано її сутність, зміст, цілі, умови і чинники, принципи та методи реалізації. Недостатньо розкрито її роль у забезпеченні конкурентоспроможності залізничного транспорту, не розроблено дієвого мотиваційного механізму ефективної праці і господарювання в підрозділах підприємств. Недосконала система оцінки результативності їх соціально-господарської діяльності, практика вибору та планування пріоритетних соціальних програм та заходів, слабкий зв'язок та взаємозалежність цілей соціально-економічної політики галузі та соціально-господарської відповідальності підприємств. Ці обставини визначили вибір теми дисертації, її логіку і структуру.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація

виконана згідно з планом науково-дослідної роботи Української державної академії залізничного транспорту за темою «Забезпечення конкурентоспроможності промислових підприємств в умовах міжнародних транспортних коридорів», відповідає цілям Концепції Державної програми підвищення конкурентоспроможності національної економіки на 2007-2015 рр., Концепції розвитку транспортно-дорожнього комплексу України на середньостроковий період та до 2020 р.

Мета та завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є розробка теоретичних засад системи соціально-господарської відповідальності (ССГВ) підприємств залізничного транспорту (ПЗТ), обґрунтування концептуальних підходів і практичних рекомендацій щодо її формування, функціонування та розвитку.

Реалізація мети зумовила необхідність вирішення таких завдань:

- дослідити природу категорії «соціально-господарська відповідальність» та удосконалити понятійний апарат її сучасної концепції;
- визначити зміст та структуру ССГВ;
- дослідити світовий досвід організації соціально-господарського відповідального бізнесу;
- проаналізувати сучасний стан залізничного транспорту України в контексті реалізації ССГВ підприємств;
- розкрити особливості впливу ССГВ на забезпечення конкурентоспроможності ПЗТ;
- визначити роль системи управління діяльністю підприємств в реалізації ССГВ на залізничному транспорті України;
- розглянути стратегічні цілі соціально-економічної політики галузі як основи ССГВ підприємств;
- сформувати методичні основи оцінки рівня соціально-господарської відповідальності ПЗТ;
- розглянути можливості удосконалення практики вибору та планування соціальних програм на залізничному транспорті;
- розробити мотиваційний механізм включення працівників в реалізацію ССГВ підприємств залізничного транспорту.

Об'єкт дослідження – процеси соціально-економічних відносин підприємств з суб'єктами зовнішнього і внутрішнього середовища.

Предмет дослідження – теоретичні засади формування, функціонування та розвитку системи соціально-господарської відповідальності підприємств залізничного транспорту в сучасних умовах.

Методи дослідження. Теоретичну та методичну основу дослідження становили: *діалектичний підхід* до розгляду економічних явищ і протиріч; *системний аналіз* соціально-економічного розвитку; *історико-логічний метод* – для вивчення еволюції формування корпоративної соціально-господарської відповідальності; *теоретичні узагальнення і порівняння* – розгляді категорійного апарату, дослідженні відповідності міжнародному досвіду вітчизняної практики соціального розвитку; *абстрактно-логічний метод* – для теоретичних узагальнень

і формулювання висновків дослідження; *SWOT-аналіз* – при встановленні потужних та слабких сторін існуючої на ПЗТ практики реалізації ССГВ.

Інформаційну базу дослідження склали: закони України, міжнародні та державні соціальні стандарти, галузеві програми, матеріали Держкомстату України, Державної адміністрації залізничного транспорту України, СТГО "Південна залізниця", локомотивного депо "Основа" Південної залізниці, Галузева угода між Державною адміністрацією залізничного транспорту України та профспілками на 2002-2006 рр., матеріали науково-практичних конференцій.

Наукова новизна отриманих результатів. Найбільш важливі результати дослідження, що містять елементи наукової новизни, полягають у наступному:

вперше:

- розроблено цілісну концепцію формування, функціонування та розвитку системи соціально-господарської відповідальності підприємств залізничного транспорту, яка містить такі органічно зв'язані елементи, як рівні, напрямки, цілі та завдання, суб'єкти та об'єкти, умови та чинники, інструменти та способи, методи та принципи, сфери реалізації;

удосконалено:

- визначення сутності поняття «соціально-господарської відповідальності підприємства» як його законодавчо закріпленого та морального обов'язку надавати визначену сукупність благ певним суб'єктам зовнішнього та внутрішнього середовища (суспільству в цілому, галузі, суб'єктам ринкового середовища, власному персоналу);

- уявлення щодо схожості та розрізненості категорій «соціально-господарська відповідальність підприємства» та «внутривиробничого господарського розрахунку підприємства»: їх схожість полягає в тому, що вони є засобом сполучення інтересів різних суб'єктів суспільних відносин, формою взаємовигідних відносин між ними; їх розрізненість – в тому, що внутривиробничий госпрозрахунок є специфічною економічною формою, притаманною адміністративно-командній системі, а соціально-господарська відповідальність є атрибутом ринкової (або трансформаційної) економіки;

- методичний підхід до визначення пріоритетних напрямів соціального розвитку галузі і підприємств шляхом урахування пропозицій їх працівників відносно змісту та засобів реалізації цільових соціальних програм та заходів;

- методичні підходи до вибору для підрозділів підприємства планових показників шляхом визначення ступеня їх впливу на досягнення планових показників підприємства в цілому з використанням спеціальної «матриці взаємодії»;

- механізм матеріального стимулювання персоналу структурних підрозділів підприємства з використанням інтегрального коефіцієнта виконання ними планових показників підприємства в цілому та планових показників їх власних структурних підрозділів;

дістали подальшого розвитку:

- характеристика особливостей впливу соціально-господарської відповідальності підприємств на рівень та прояви їх конкурентоспроможності на

ринку внутрішніх і міжнародних перевезень;

- узагальнення сильних та слабких сторін і протиріч існуючої практики реалізації соціально-господарської відповідальності підприємств на залізничному транспорті України, що дозволяє визначити стратегічні напрямки розвитку;
- пропозиції щодо підвищення ролі галузевої соціально-економічної політики у вирішенні проблем соціально-господарської відповідальності ПЗТ;
- методичні підходи до оцінки рівня соціально-господарської відповідальності ПЗТ шляхом вимірювання: а) результатів, досягнутих від реалізації відповідних заходів і програм; б) обсягів інвестицій на соціально-господарські цілі.

Практичне значення отриманих результатів полягає в можливості використання розроблених пропозицій щодо підвищення соціально-господарської відповідальності ПЗТ в їх практичній діяльності, зокрема рекомендацій з удосконалення планування і стимулювання роботи підрозділів підприємств, оцінки результатів реалізації ССГВ, визначення пріоритетних соціальних програм.

Методичні розробки знайшли застосування на Південній залізниці (довідка № НТО-014/157а від 24 червня 2010 року); у діяльності ВАТ «Агро-Трейд» (довідка № 179-П/15 від 30 жовтня 2009 року); у навчальному процесі в Українській державній академії залізничного транспорту при викладанні дисциплін «Економіка підприємств», «Стратегічний управління підприємством», «Забезпечення конкурентоспроможності підприємств», «Економіка залізничного транспорту», «Планування діяльності підприємств на залізничному транспорті» (довідка від 10 червня 2010 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійно виконаним дослідженням, в якому викладені авторські теоретичні положення та практичні розробки. В науковій праці, що виконана в співавторстві, здобувачу належить обґрунтування подвійного характеру господарського розрахунку, а також розкриття особливості госпрозрахункових відносин у межах державної, приватної, колективної власності, в умовах адміністративно-командної, перехідної та ринкової економік [1].

Апробація результатів дисертації. Основні положення та результати дослідження пройшли апробацію на трьох міжнародних науково-практичних конференціях, перелік яких наведено в авторефераті у списку опублікованих праць.

Публікації. Основні положення і висновки дисертаційної роботи, всі пункти наукової новизни викладено у 12 наукових працях, серед яких 9 статей у наукових фахових виданнях. Загальний обсяг наукових публікацій складає 5,4 друк. арк.

Обсяг та структура роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, загальних висновків, додатків, списку використаних джерел. Робота викладена на 165 сторінках основного тексту, містить 13 таблиць, 30 рисунків, 14 додатків. Список використаних джерел налічує 184 найменування.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

У *вступі* обґрунтовано актуальність обраної теми дисертації, сформульовано її мету та завдання, визначено об'єкт, предмет, методи наукового дослідження, охарактеризовано наукову новизну і практичну значимість отриманих результатів.

У **розділі 1 "Теоретичні основи системи соціально-господарської відповідальності підприємств залізничного транспорту"** викладено методологічні положення щодо понятійного апарату дослідження, зокрема визначено сутність, зміст та структуру цієї системи, її значущість в контексті теорії соціалізації економічних систем.

Будь-яке суспільство в сучасному світі складається з двох головних системних частин – економічної та соціальної. При цьому економічне зростання і соціальний прогрес необхідно розглядати у взаємозв'язку, у єдності, оскільки, з одного боку, економіка створює умови для розвитку людини, для підвищення рівня та якості їх життя, з другого – людина є найважливішим активним ресурсом економічного зростання, а соціальний розвиток – дієвим відтворювальним фактором. Саме в цьому контексті слід розуміти соціальну спрямованість економічної політики і підпорядкованість економічного зростання цілям соціального розвитку, завданням піднесення добробуту громадян.

В сучасних умовах запорукою здійснення соціально-економічного прогресу країни покликана бути соціально-господарська відповідальність підприємства. Феномен соціально-господарської відповідальності сьогодні став надбанням світової господарської практики, привернув увагу зарубіжних та вітчизняних учених, проте як категорія економічної науки він вивчений недостатньо і виступає предметом суперечливих міркувань. На нашу думку, в узагальненій формі сутність соціально-господарської відповідальності підприємства слід розуміти як законодавчо закріплений та моральний обов'язок його трудового колективу надавати певним суб'єктам зовнішнього та внутрішнього середовища визначену сукупність суспільних благ. Категорія «соціально-господарська відповідальність підприємства» має риси, які роблять її і схожою, і розрізною з близькою їй по змісту категорією «внутривиробничий господарський розрахунок підприємства». Обидві ці категорії виражають необхідність і можливість сполучення інтересів різних суб'єктів суспільних відносин (держави, галузі, підприємства, його підрозділів, окремих трудящих), формою взаємовигідних відносин між ними. Разом з тим відмінною рисою внутривиробничого госпрозрахунку підприємства є те, що він служить спеціальною економічною формою, притаманною адміністративно-командній системі, коли ринок був практично відсутнім, а використовувались лише окремі інструменти ринкового типу. Що ж до соціально-господарській відповідальності підприємства, то вона є повноцінним атрибутом ринкової або трансформаційної економіки.

Соціально-господарська відповідальність – категорія складна, багатогранна. Відносно підприємства правомірно говорити про **систему** соціально-господарської відповідальності, яка до свого складу включає цілий комплекс взаємопов'язаних елементів. Її головними складовими зокрема є: рівні, напрямки, цілі та завдання, суб'єкти та об'єкти, умови та чинники, інструменти та способи,

методи і принципи, сфери реалізації ССГВ підприємства.

ССГВ підприємства охоплює чотири рівня відповідальності, тобто зорієнтована на задоволення інтересів чотирьох різних категорій суб'єктів зовнішнього або внутрішнього середовища. До них належать: 1) суспільство в цілому (держава); 2) галузь, до якої входить підприємство; 3) суб'єкти ринку, з якими підприємство має бізнес-партнерські відносини; 4) персонал підприємства, окремі працівники. Підприємство як органічна частина суспільства та його окремих складових в результаті суспільного поділу праці повинно виконувати низку обов'язків, специфічних для кожного рівня відповідальності. В зв'язку з цим уся сукупність обов'язків підприємства диференціюється на декілька головних напрямів, які розпадаються на конкретні цільові орієнтири.

Так, на залізничному транспорті до сфери загальносуспільних відносин входять такі напрями та цілі: задоволення потреб населення і держави в залізничних перевезеннях (визначеного обсягу та якості); підтримання екологічної безпеки (охорона навколишнього середовища та ресурсозбереження); задоволення загальноекономічних потреб і участь у виконанні державних завдань (існуюче законодавство, державні екологічні нормативи, стандарти, плани і програми, відрахування в бюджет і спец фонди тощо).

Що ж до реалізації відповідальності перед бізнес-партнерами, то вона передбачає ведення взаємовигідного, добропорядного етичного бізнесу, впровадження маркетингової та логістичної концепції. Соціально-господарська відповідальність перед галуззю повинна здійснюватись в напрямі узгодження її завдань з стратегічними цілями галузевої соціально-економічної політики, виконання планів та цільових програм галузі і головне - збільшення свого внеску в забезпечення конкурентоспроможності залізничного транспорту (підвищення конкурентоспроможності продукції та послуг, досягнення стійкої ефективності використання ресурсного потенціалу та підтримання фінансової стійкості ПЗТ).

Найбільш значущою і водночас найменш вирішеною проблемою ССГВ підприємств є їх відповідальність перед своїм персоналом, обов'язки у справі соціального розвитку колективів і окремих працівників. До цілей цього рівня відповідальності відносяться: підтримка високої зайнятості працівників; зростання рівня та стимулюючої сили заробітної плати; покращення умов та безпеки праці; медичне обслуговування персоналу; професійне зростання кадрів; покращення житлових умов працівників; гармонізація інтересів працівника, роботодавця, держави (соціальне партнерство); розвиток системи корпоративної етики, захисту інтелектуальної власності, інформаційна безпека; встановлення пріоритету особистості як основної суспільної цінності, що визначає успіх діяльності підприємства. Тобто йдеться про забезпечення достойного життя, рівня розвитку людського капіталу, що відповідає вищій меті розвитку економіки та суспільства в цілому, а саме - досягненню соціального добробуту.

В умовах ринкової трансформації економіки, коли ПЗТ набувають першого досвіду функціонування у конкурентному середовищі, зростає значення для держави і галузі такого напрямку соціально-господарської відповідальності підприємств, як забезпечення їх конкурентоспроможності на ринку внутрішніх і

міжнародних перевезень. Особлива проблемність і складність цього напряму зумовлена тим, що він зорієнтований на різнопланові конкретні цілі, - по-перше, на випуск конкурентоздатної продукції (результати: якість та ціна продукції, послуг; лояльність споживачів; імідж підприємства); по-друге, на досягнення стабільної ефективності виробництва (результати: виробничі витрати, прибуток, рентабельність, оборотність активів, інноваційність виробництва, продуктивність праці); по-третє, на підтримування фінансової стійкості (результати: платоспроможність підприємств, ліквідність їх активів). Кожна з вказаних цілей має своїх виконавців та специфічні методи вирішення, знаходиться у сфері дії різних структурних підрозділів.

Результативність ССГВ підприємств залежить не тільки від власних зусиль, ініціатив і ресурсів, але й від зовнішніх і внутрішніх умов, від цілої сукупності факторів впливу. Насамперед це загальнодержавні фактори, які відображають спроможність держави реалізувати свою соціально-господарську відповідальність перед громадянами, перед суб'єктами економічної системи.

Розділ 2 «Аналіз практики та проблем забезпечення соціально-господарської відповідальності ПЗТ» присвячено розгляду світового та вітчизняного досвіду дослідження ролі та можливостей підвищення корпоративної соціально-господарської відповідальності, сучасному стану залізничного транспорту України в контексті її реалізації.

В розвинених країнах світу організація корпоративної соціально-господарської відповідальності перед суспільством, ринком та персоналом набула значного поширення і доволі інтенсивно досліджується міжнародними та регіональними некомерційними організаціями, особливо в аспекті соціальної відповідальності бізнесу.

Українські підприємства теж виконують деякі з завдань соціально-господарської відповідальності, але вона не має комплексного завершеного характеру, особливо стосовно соціальної складової. Як показало дисертаційне дослідження, впровадження практики соціально-господарської відповідальності бізнесу в Україні обмежене значною мірою такими чинниками: відсутність або обмеженість інформації щодо призначення, доцільності та переваг соціальних заходів, їх позитивних прикладів; недостатнє усвідомлення працівниками ролі підприємств у вирішенні соціальних, економічних, екологічних проблем суспільства та задоволенні соціальних потреб їх власних трудових колективів; низький рівень виконання державними установами своїх соціальних функцій; незрілість законодавчої бази соціальної політики держави та соціальної діяльності підприємств; недосконалість соціальних стандартів та нормативів, що діють в Україні, їх відставання від стандартів розвинених країн; несприйняття окремими керівниками і підприємцями бізнес-структур принципів соціальної відповідальності та перспектив своєї участі у формуванні позитивного соціального іміджу бізнесу; значне недофінансування соціальних заходів на рівні держави, галузей, регіонів, підприємств; відсутність дієвої системи морального та матеріального заохочення ефективної праці та господарювання.

Досягнутий рівень та фактичні напрями соціально-господарської

відповідальності на залізничному транспорті України відбивають загальні для країни в цілому риси та результати, але мають і деякі суттєві галузеві відмінності. Проведений в роботі SWOT-аналіз існуючої практики реалізації соціально-господарської відповідальності ПЗТ вказав як на її позитивні, так і на негативні сторони. До позитиву слід віднести наступне: зацікавленість залізниці у збереженні та розвитку кадрового потенціалу галузі; налагоджена система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів; розвинена науково-дослідна та освітня інфраструктура галузі; достатньо поширена мережа медичних, лікувальних, оздоровчих закладів; можливість взаємодії підприємств залізничного транспорту між собою у вирішенні соціальних проблем; відкритість до змін та обміну досвідом соціальної діяльності з залізницями інших країн, участь у міжнародних організаціях; відсутність заборгованості по платежах перед персоналом та бюджетом; розвинена маркетингова діяльність в галузі і на підприємствах; можливість підвищення якості обслуговування пасажирів; наявність технічних передумов збільшення транзитного потенціалу залізничної мережі; технічна можливість покращення інформатизації перевізного процесу; дієвість профспілок щодо захисту інтересів працівників; розвинена система доплат та надбавок до основної зарплати, зростання рівня оплати праці. Разом з тим мають місце фактори, які заважають ефективно реалізовувати соціально-господарську відповідальність ПЗ, серед них: значні недоліки в управлінні соціально-господарським розвитком на рівні галузі та підприємств; неефективність системи матеріального та морального стимулювання праці за виконання завдань соціально-господарської відповідальності підприємств; невиконання державних та галузевих програм у намічені терміни; недостатня кількість та значимість корпоративних соціально-господарських програм; нерозвиненість корпоративної культури та етики і, як наслідок, недостатня персональна відповідальність працівників за колективні результати; низький рівень сучасних технологій та технологічних змін на підприємствах; нерозвиненість логістичної інфраструктури галузі; обмеженість фінансового забезпечення соціально-господарської відповідальності ПЗТ; значна кредитна заборгованість за позиками, зниження платоспроможності підприємств у зв'язку з кризою; ускладнена технічна сумісність вітчизняної та закордонних залізничних мереж; непрозорість ціноутворення на послуги ЗТ; невирішеність житлових проблем та санітарно-побутових умов праці в галузі; відсутність системного характеру інноваційної діяльності суб'єктів ЗТ.

У розділі 3 «Управлінські передумови формування та функціонування системи соціально-господарської відповідальності підприємств залізничного транспорту України» досліджено концептуальні засади управління процесом активізації соціально-господарської діяльності підприємств на основі: посилення впливу галузевої соціально-економічної політики на вирішення проблем відповідальності підприємств, удосконалення планування та виконання соціальних програм та заходів, утворення мотиваційного механізму здійснення цілей їх соціальної та господарської діяльності, проведення об'єктивної оцінки її результатів.

Посилення соціально-господарської відповідальності ПЗТ перебдачає удосконалення системи управління їх діяльністю, зокрема забезпечення більш тісного її взаємозв'язку з галузевою соціально-економічною політикою, яка визначає фундаментальні довгострокові цілі економічного і соціального розвитку та основні умови їх досягнення. В дисертації обґрунтовано принципову схему узгодження цілей галузевої соціально-економічної політики з завданнями соціально-господарської відповідальності ПЗТ, причому в розрізі рівнів відповідальності – окремо по суспільству в цілому, галузі, суб'єктах ринкового середовища, підприємствах та працівниках, що конче доцільно з точки зору практичної реалізації відповідальності підприємств (табл. 1).

В зв'язку з цим на кожному підприємстві необхідно, в доповнення до діючої планової практики, розробляти і щороку оновлювати та доповнювати спеціальний плановий виконавчий документ у формі так званої «матриці взаємодії», в якій кожна стратегічна ціль галузевої соціально-економічної політики повинна знайти віддзеркалення і відображення у вигляді планових заходів підприємства щодо реалізації всіх керівних настанов. Крім того у «матриці взаємодії» слід зіставляти планові заходи ПЗТ з найбільш суттєвими пропозиціями працівників підрозділів підприємств, які збираються та узагальнюються за результатами спеціальних соціальних опитувань.

Інструментами реалізації заходів, що містяться в «матриці взаємодії», встановлено корпоративні програми і плани, організаційну культуру, кодекс корпоративної етики, систему матеріальних та моральних стимулів, інформаційні системи, суворе дотримання конституційних прав людини у сфері праці та соціального життя. Ефективна озброєність такими інструментами передбачає: пошук нових організаційних, правових, маркетингових, інноваційних, соціально-економічних та інших підходів, що дозволять здійснити якісні перетворення в соціальній сфері, забезпечити ефективне її функціонування в інтересах розвитку суспільства, галузі, колективів підприємств та окремого працівника; врахування поточних та перспективних соціальних потреб зовнішнього та внутрішнього середовища залізничного транспорту, усіх зацікавлених сторін при розробці планових заходів, прийнятті галузевих програм соціального розвитку та виборі пріоритетних напрямків їх реалізації; формування корпоративної соціальної культури, основними принципами якої повинні стати: ділова етика, соціальне партнерство, надіндивідуальний характер праці, коли робітник працює не тільки для себе, а й для задоволення соціальних потреб інших.

Важливим напрямком соціальної відповідальності ПЗТ є забезпечення соціального захисту їх персоналу, управління яким здійснюється в значній мірі через цільові соціальні корпоративні програми та планові заходи. Враховуючи безпосередню і велику зацікавленість працівників у цих програмах, в дисертації, на відміну від діючої практики, рекомендується в обов'язковому порядку враховувати точку зору трудових колективів структурних підрозділів відносно змісту та засобів реалізації соціальних заходів. На рис. 1 наведені головні етапи процедури та основні суб'єкти формування та виконання соціальних програм та планових заходів.

Таблиця 1

Схема взаємозв'язку галузевої соціально-економічної політики та соціально-господарської відповідальності ПЗТ

Цілі галузевої соціально-економічної політики	Завдання соціально-господарської відповідальності ПЗТ	Рівень соціально-господарської відповідальності.	Форми та засоби реалізації соціально-господарської відповідальності ПЗТ
1) Задоволення суспільних потреб в залізничних перевезеннях.	1) Збільшення обсягів пасажирських та вантажних перевезень. 2) Підвищення якості та привабливості послуг ЗТ. 3) Інтеграція в європейську транспортну систему.	Суспільство в цілому	Відповідні плани та програми залізничних перевезень.
2) Екологічні цілі: 2а) охорона навколишнього середовища.	1) Мінімізація витрат земельних, лісних, водних ресурсів та збереження фауни при транспортному будівництві. 2) дотримання екологічних нормативів.	Суспільство.	Галузеві екологічні програми.
2б) ресурсозбереження.	1) Покращення енергоефективності рухомого складу. 2) Використання альтернативних видів палива.	Суспільство, галузь.	Науково-дослідні та виробничі програми та плани з ресурсозбереження. 2) Матеріальне стимулювання економії ресурсів.
3) Участь в задоволенні загальнодержавних економічних потреб та завдань.	1) Дотримання існуючого законодавства, екологічних норм, економічних завдань. 2) Виконання зобов'язань перед бюджетом, спецфондами. 3) Підтримка розвитку інфраструктури територій. 4) Боротьба з корупцією.	Суспільство, галузь.	Приведення нормативно-правової бази галузі у відповідність до державних норм, стандартів, контроль за їх виконанням.
4) Забезпечення конкурентоспроможності залізничного транспорту та його підприємств.	1) Підвищення конкурентоспроможності продукції (послуг). 2) Забезпечення стабільної ефективності господарської діяльності та фінансової стійкості ПЗТ. 3) Формування інноваційно-інвестиційної системи галузі. 4) Збільшення частки залізничних перевезень.	Суспільство, галузь.	1) Система менеджменту якості на пром підприємствах галузі. 2) Мотиваційний механізм підвищення ефективності господарювання ПЗТ та їх підрозділів. 3) Розширення переліку інноваційних послуг. 4) Розвиток інноваційної системи галузі.
5) Цілі ринкової діяльності.	1) Ведення етичного бізнесу з партнерами. 2) Проведення гнучкої тарифної політики. 3) Впровадження маркетингової та логістичної концепцій. 4) Забезпечення безпеки та сервісу перевізних процесів	Споживачі перевізних послуг; постачальники ресурсів, послуг.	1) Розробка маркетингової та логістичної концепцій. 2) Розвиток інформаційної складової перевізного процесу. 3) Уніфікація перевізних документів.
6) Соціальні цілі: 6а) участь в соціальних процесах зовнішнього середовища.	1) Підтримка освітньої та наукової сфер, закладів охорони здоров'я та спорту. 2) Благодійництво та спонсорство. 3) Дії на ринку праці, гарантування зайнятості.	Суспільство.	Участь у державних, регіональних соціальних заходах, програмах.
6б) соціальний розвиток колективів підприємств галузі, утворення умов для достойного життя працівників, для реалізації їх творчого (трудоного) потенціалу, для відтворення людського капіталу.	1) Мотивація продуктивності праці та оплати праці. 2) Підтримка високої зайнятості працівників. 3) Забезпечення умов та безпеки праці. 4) Медичне обслуговування персоналу. 5) Підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації кадрів. 6) Покращення житлових умов працівників. 7) Соціальне партнерство (працівника, роботодавця, держави). 8) Розвиток системи корпоративної етики, захисту інтелектуальної власності, інформаційної безпеки; підвищення соціальної свідомості і культури працівників.	Трудові колективи підприємств, їх підрозділів, окремі працівники.	1) Галузеві цільові програми з окремих питань соціального розвитку галузі та її підприємств. 2) Плани підприємств. 3) Контроль за додержанням законодавства з прав трудящих у сфері праці, заробітної плати та соціального забезпечення. 4) Організація навчальних центрів, молодіжних організацій, корпоративних університетів, семінарів, тренінгів.

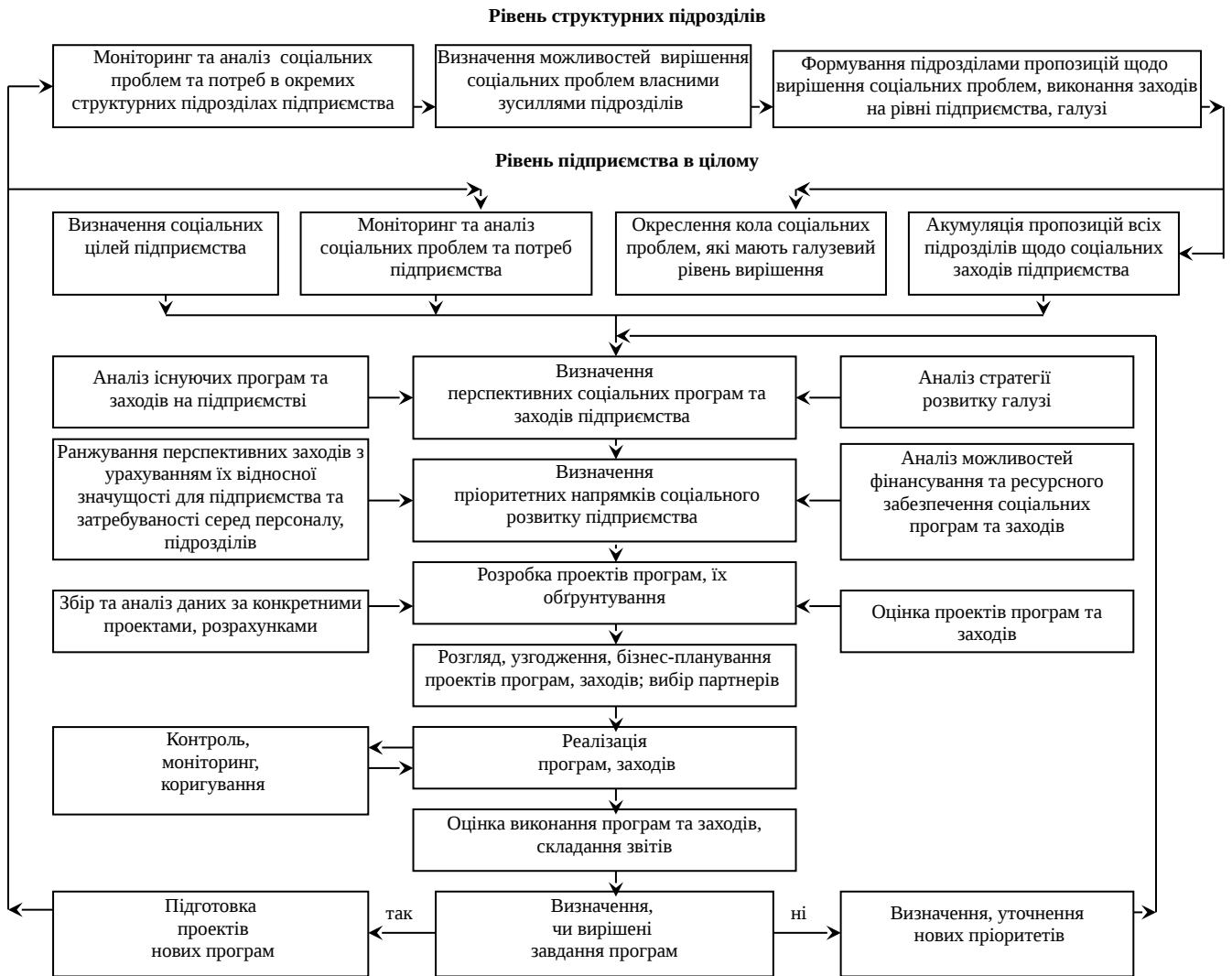


Рис.1. Схема вибору, планування та реалізації соціальних програм та заходів ПЗТ

Найбільш складним і відповідальним етапом програмування соціальних заходів є визначення пріоритетних напрямів соціального розвитку колективів. Для цього на передплановій стадії доцільно проводити моніторинг та аналіз соціальних проблем структурних підрозділів та запитів їх персоналу, а по їх результатах встановлювати рейтинг пріоритетності напрямів розвитку з урахуванням реальних потреб і запитів працівників. Ті напрямки соціального розвитку, що мають порівняно більший реальний попит серед персоналу підприємства, одержують підвищену фінансову підтримку за рахунок зменшення фінансування тих напрямів, що користуються порівняно обмеженим попитом у персоналу.

Однією з вирішальних умов реалізації соціально-господарської відповідальності ПЗТ є утворення мотиваційного механізму залучення працівників до здійснення основних цілей господарювання та соціальної діяльності підприємства. Цей механізм покликаний вирішувати двоєдине завдання: з одного боку, орієнтувати всіх працівників та колективи низових структурних ланок на вирішення завдань, які стоять перед підприємством в

цілому – випуск продукції (послуг) потрібного обсягу та якості, ефективно використання ресурсів, охорона навколишнього середовища та ін., з іншого боку – виконувати соціальну функцію підприємства по відношенню до персоналу – гарантування необхідної оплати та умов праці у відповідності з її результатами. Тобто йдеться про забезпечення погодження не завжди співпадаючих економічних інтересів окремого працівника, колективу низової структурної одиниці та підприємства в цілому.

Мотиваційний механізм реалізації соціально-господарської відповідальності ПЗТ повинен включати до свого складу розробку планових (оціночних) показників роботи низових структурних одиниць та заходи щодо матеріального стимулювання працівників за їх виконання.

Надійність, мобілізуюча сила планів значною мірою залежать від правильного, обґрунтованого вибору планових показників роботи. При виборі планових показників структурних складових (одиниць) підприємств слід виходити з необхідності не тільки точного відображення специфіки їх функціонального призначення і результатів діяльності, але й забезпечення тісної кореляції цих показників з плановими показниками підприємства. Рішення цієї проблеми ускладнюється тим, що структурні одиниці підприємств не є самостійними господарськими ланками, не проводять самостійну економічну діяльність, не розраховують фінансові результати своєї діяльності.

В дисертації з метою вибору планових показників структурних одиниць ПЗТ, які б мали найбільший вплив на досягнення планових показників підприємства в цілому, нами вперше в теорії і практиці планових розрахунків запропоновано використовувати так званий метод «матриці взаємодії». Відповідно цьому методу складається матриця показників, в якій по горизонталі вказуються планові показники підприємства, а по вертикалі – показники структурної одиниці (по декілька на кожний показник підприємства). Причому спочатку по вертикалі можна включити необмежену кількість показників, які потім оцінюються на тісноту взаємозв'язку з плановими показниками підприємства за трибальною системою (2 - істотний взаємозв'язок, 1 – незначний взаємозв'язок, 0 – немає взаємозв'язку). Оцінюють показники методом експертного опитування як працівників структурного підрозділу (керівників підрозділу, майстрів, провідних фахівців), так і співробітників суміжних підрозділів. Показники, що набрали більшу кількість балів, закріплюються за підрозділом як директивні показники його діяльності. Дослідження показало, що повнота і точність характеристики діяльності структурної одиниці досягає 80-90% при використанні трьох-п'яти оціночних показників.

На підставі визначених таким чином планових показників структурних підрозділів та директивних показників по підприємству в цілому формується система матеріального стимулювання працівників підрозділів шляхом здійснення шести наступних підготовчих етапів. (Відповідні експериментальні розрахунки проведено на прикладі локомотивного депо «Основа» Південної залізниці).

1-й етап – встановлення коефіцієнтів порівняльної «вагомості» планових показників структурних одиниць (φ_i) в залежності від сили їх впливу на

виконання планових показників підприємства. Сума коефіцієнтів вагомості по кожній структурній одиниці дорівнює 1.

2-й етап – визначення інтегральних зважених коефіцієнтів виконання плану структурною одиницею ($K_{в.п.о.інт}$) в цілому по всіх часткових планових показниках ($K_{в.п.о.і}$):

$$K_{в.п.о.інт} = \sum K_{в.п.о.і} \cdot q_i \quad (1)$$

Аналогічно розраховуються інтегральні коефіцієнти виконання плану в цілому по підприємству.

3-й етап – диференціація підрозділів (одиниць) підприємства по функціонально однорідних групах, які відрізняються одна від одної мірою їх участі в досягненні планових показників підприємства. В роботі стосовно локомотивного депо «Основа» виділено чотири категорії підрозділів з подальшим структурним поділенням: 1) керівництво депо, основні виробничі одиниці, обслуговуючі одиниці.

4-й етап – поділ преміального фонду структурних одиниць на дві частини, одна з яких залежить від їх власних планових показників ($K_{зо}$), а інша – від показників підприємства ($K_{зн}$). Так, для депо «Основа» по основних виробничих одиницях запропоновано 0,4 фонду нараховувати за показниками депо, а 0,6 фонду – за показниками його підрозділів, по виробничо-підтримуючих одиницях маємо відповідно 0,3 і 0,7, по обслуговуючих – 0,2 і 0,8, по керівних ланках весь фонд нараховується по показниках депо. Ця диференціація при преміюванні необхідна для врахування того, що структурні одиниці по-різному впливають на результати діяльності підприємства в цілому.

5-й етап – визначення інтегрального коефіцієнта залежності фонду стимулювання структурної одиниці ($K_{ф.о.інт}$) від виконання її власного плану ($K_{пл.о.інт}$) і плану підприємства ($K_{пл.п.інт}$) за наступною формулою:

$$K_{ф.о.інт} = K_{пл.о.інт} \cdot K_{зо} + K_{пл.п.інт} \cdot K_{зн} \quad (2)$$

Нижче наведено приклад розрахунку цього коефіцієнта для основних виробничих одиниць депо «Основа» (табл. 2).

6-й етап – розрахунок фактичного нормативу утворення фонду матеріального стимулювання структурної одиниці ($H_{ст.ф.о.}$) шляхом коригування планового стимулювання ($H_{ст.пл.о.}$) в залежності, по-перше, від ступеня виконання свого плану, а також впливу на виконання плану підприємства ($K_{ф.о.інт}$); по-друге, від об'єктивної значущості, порівняльної ролі структурної одиниці у справі досягнення сукупного кінцевого результату ($K_{знач.о.}$).

$$H_{ст.ф.о.} = H_{ст.пл.о.} \cdot K_{ф.о.інт} \cdot K_{знач.о.} \quad (3)$$

Таблиця 2

Розрахунок інтегрального коефіцієнта залежності фонду стимулювання структурної одиниці локомотивного депо «Основа» від виконання планів

Найменування структурної одиниці	Інтегральний коефіцієнт виконання плану		Коефіцієнт відносної залежності фонду стимулювання від виконання плану		Інтегральний коефіцієнт залежності фонду стимулювання від виконання планів підприємства і структурної одиниці, $K_{ф.о.інт}$
	структурною одиницею, $K_{пл.о.інт}$	підприємством, $K_{пл.п.інт}$	структурної одиниці, $K_{зо}$	підприємства, $K_{зн}$	
Керівництво	-	1,056	-	1	1,056
Дільниця екіпіровки	0,914	1,056	0,6	0,4	0,971
Дільниця ПР-3	0,985	1,056	0,6	0,4	1,013
Дільниця ПР-2, ПР-1, ТО-3	1,020	1,056	0,6	0,4	1,034
Заготівельна дільниця	1,087	1,056	0,6	0,4	1,075

При цьому $H_{ст.пл.о.}$ є єдиний по підприємству плановий норматив утворення фонду матеріального стимулювання структурних одиниць (у відсотках до їх фонду основної заробітної плати, який застосовується при умові 100-відсоткового виконання плану підприємства і структурної одиниці; $K_{знач.о.}$ - коефіцієнт порівняльної функціональної значущості структурної одиниці у справі формування кінцевих результатів діяльності підприємства (підрозділу) в цілому. Цей коефіцієнт встановлюється методом експертних оцінок і збільшує або зменшує (на 5-20%) норматив утворення фонду стимулювання окремих структурних одиниць в порівнянні з єдиним по підприємству нормативом з урахуванням об'єктивно різної їх спроможності впливати на сукупні виробничо-господарські і соціальні результати. Основні виробничі або керівні структурні одиниці, укомплектовані найбільш кваліфікованими, досвідченими професіоналами, мають сподіватись (за інших рівних умов) на більші премії, ніж це може бути в обслуговуючих, допоміжних структурах.

На заключній стадії процесу стимулювання преміальний фонд підрозділу розподіляється між окремими працівниками з урахуванням реальної трудової участі кожного в досягненні кінцевого колективного результату. Однак, при зростанні кінцевих результатів господарювання на рівні підприємства або підрозділу можливості збільшення матеріальної винагороди за ефективну роботу всього без винятку персоналу об'єктивно зростають. Таким чином, матеріальна зацікавленість кожного працівника в досягненні високого колективного результату створює на підприємстві командний дух діяльності, є запорукою реалізації його соціально-господарської відповідальності.

Обов'язковою складовою управління процесом підвищення соціально-господарської відповідальності ПЗТ є проведення її оцінки, яку слід здійснювати в різних напрямках. Найважливіші з них – це вимірювання: а) результатів, досягнутих після реалізації відповідних заходів і програм, б) обсягів інвестицій у соціально-господарські цілі.

Оцінювати соціальні та господарські результати доцільно по показниках екологічної, економічної, науково-технічної, соціальної діяльності, сгрупованих

за адресами відповідальності ПЗТ, а саме їх відповідальності перед персоналом (група показників «Персонал»), суб'єктами ринкових відносин (група показників «Бізнес»), суспільством (група показників «Суспільство»). Нижче наведені деякі з рекомендованих оціночних показників.

1) «Персонал»: кількість працівників, що мають медичну страховку; забезпеченість працівників житлом); кількість працівників, що отримали безкоштовну медичну допомогу та оздоровлення в лікувальних закладах галузі; відповідність санітарно-гігієнічних умов праці технічній та нормативній документації, стандартам та міжнародним вимогам; кількість працівників, охоплених соціальними пільгами; рівень профілактики професійних захворювань; кількість працівників, що пройшли перепідготовку та перекваліфікацію; рівень (коефіцієнт) плинності кадрів тощо.

2) «Бізнес»: кількість та суми штрафів за угодами; наявність угод з конкурентами про співробітництво; постійність зв'язків з партнерами (кількість угод, що діють понад три роки); розмір кредиторської заборгованості та тривалість її обороту; участь в програмах розвитку бізнесу; рівень задоволеності пасажирів рівнем послуг; ступінь відповідності наданих послуг міжнародним вимогам, нормам, стандартам тощо.

3) «Суспільство»: економність споживання природних ресурсів; повторне використання та утилізація відходів; протидія забрудненню навколишнього середовища; екологічна безпека перевезень та виробництва; екологічна безпека продукції; зниження кількості випадків аварій; участь у підтримці та розвитку інфраструктури територій; плани виробництва та ефективності господарювання та їх виконання тощо.

4) «Імідж»: група включає критерії, що свідчать про негативне чи позитивне ставлення до діяльності залізничного транспорту в суспільстві (показники, отримані опитуванням, анкетуванням).

Як показало дослідження, індикаторами рівня соціальних досягнень соціально-господарської діяльності на підприємстві можуть бути показники величини інвестицій у розвиток його соціальної та виробничої сфер. Наприклад, для відображення успішності його діяльності в інтересах суспільства доцільно використовувати показники: витрат на охорону навколишнього середовища, на ресурсозберігаючі технології, на підтримку освітніх, наукових та лікувальних закладів, на охорону здоров'я, благодійну допомогу, боротьбу з бідністю тощо. Діяльність підприємства в інтересах галузі залізничного транспорту відображається зокрема показниками витрат на охорону та безпеку праці, житлові програми, обов'язкове медичне страхування, оздоровлення персоналу, професійну підготовку та перекваліфікацію кадрів, на зростання оплати праці тощо; в інтересах партнерів у ринкових відносинах – показниками витрат на дослідження питань маркетингу та логістики, на заходи щодо якості продукції (послуг), інформатизацію та сервісне обслуговування пасажирів, на сертифікацію та стандартизацію перевізних документів тощо.

ВИСНОВКИ

Основні висновки дисертації полягають у наступному:

1. Формування і розвиток системи соціально-господарської відповідальності (ССГВ) підприємств стає однією з центральних проблем підвищення ефективності виробництва і соціального прогресу країни в сучасних умовах.

2. Цілеспрямованість дослідження поставленої проблеми передбачає чітке визначення сутності соціально-господарської відповідальності підприємства як його іманентного обов'язку задовольняти корінні інтереси суспільства, галузі, ринкового оточення та власного персоналу. Причому результативним дослідження може бути лише в тому разі, якщо воно буде вестись не фрагментарно, а комплексно, охоплюючи цілісну систему, яка включає такі органічно взаємопов'язані елементи, як рівні, напрями, цілі, чинники, принципи, методи, інструменти відповідальності тощо.

3. Здійснені в дисертації аналіз та співставлення світового та вітчизняного досвіду функціонування ССГВ бізнесу вказують на реальні можливості і напрями її активізації в сучасних умовах. Так, невідкладного усунення потребують такі серйозні недоліки в практиці реалізації ССГВ підприємств залізничного транспорту України, виявлені в результаті дисертаційного дослідження: слабкість взаємозв'язку цілей галузевої соціально-економічної політики з цілями і завданнями соціально-господарської відповідальності підприємств, недостатня обґрунтованість вибору і планування пріоритетних програм та заходів галузі і підприємств, відсутність дієвого механізму матеріального стимулювання ефективної роботи структурних підрозділів підприємств в доповнення до діючої тарифної та окладної системи оплати праці, відсутність достовірної та прозорої оцінки та звітності відносно результативності соціальної діяльності підприємств, критична обмеженість фінансового забезпечення заходів з соціального розвитку підприємств і соціального захисту їх працівників.

4. В теорії та практиці господарювання спеціальну і особливо серйозну увагу слід приділяти посиленню впливу ССГВ на рівень конкурентоспроможності підприємств в напрямках покращення параметрів продукції (послуг), що випускається, забезпечення стабільної ефективності виробничо-технічної бази підприємств та їх фінансової стійкості.

5. Вирішальна роль в реалізації соціально-господарської відповідальності ПЗТ належить системі управління їх діяльністю, актуальні напрями удосконалення якої обґрунтовані в дисертації.

6. Зокрема дисертант дійшов висновку щодо доцільності і перспективності удосконалення управління ПЗТ шляхом покращення узгодженості заходів та завдань їх соціально-господарської відповідальності з цілями галузевої соціально-економічної політики, для чого запропоновано на підприємствах створити і використовувати новий плановий документ – матрицю взаємодії, в якому слід передбачити повний перелік планових обов'язків підприємства, що гарантує безумовну реалізацію галузевих стратегічних цілей, посилює мобілізуючу роль державного регулювання економіки. Крім того цей виконавчий документ повинен

містити також співставлення, з одного боку, соціальних пропозицій колективів підрозділів підприємства і, з другого боку, сукупності заходів та ресурсів з соціального розвитку підприємства, що покликано демократизувати процес управління підприємствами.

7. Принципове значення з точки зору реалізації процесу управління роботи ПЗТ має висновок щодо необхідності при виборі пріоритетних соціальних програм і заходів враховувати пропозиції їх персоналу з цього приводу.

8. Конче актуальним напрямом удосконалення управління стає формування мотиваційного механізму ефективної роботи. Причому акцент бажано робити на підвищенні матеріальної зацікавленості працівників в покращенні як персональних трудових досягнень, так і результатів діяльності структурних підрозділів і підприємства в цілому. Така гармонізація інтересів – запорука злагодженої роботи і додаткового синергетичного ефекту від сумісної праці. Саме такий мотиваційний механізм обґрунтовано в дисертації.

9. Важливою передумовою активізації матеріальних стимулів праці є мотивоване визначення переліку планових показників роботи структурних підрозділів підприємств, суттєвим принципом відбору яких має бути їх тісне взаємоузгодження з директивними плановими показниками підприємства. Відповідні розробки містяться в дисертації.

10. Система соціально-господарської відповідальності ПЗТ не може ефективно функціонувати без достовірної і прозорої оцінки її результатів. Система цієї оцінки повинна, на думку пошукача, включати до свого складу зокрема показники соціального розвитку підприємства у двох аспектах: по-перше, показники обсягу інвестування на соціальні цілі як індикатор того, що було зроблено, по-друге, показники окремих досягнень у соціальній сфері як індикатори того, які результати того, що зроблено. Запропоновані в дисертації показники соціально-господарської відповідальності було б доцільно зробити предметом соціального звіту підприємств.

СПИСОК ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

- статті у наукових фахових виданнях

1. Ворона Е.В. Хозрасчет как тип экономических отношений и метод хозяйствования / С.Г. Галуза, Е.В. Ворона // Вісник ХНУ ім. В.Н. Каразіна. Економ. серія. – 2004. - № 630. – С. 41-47.

2. Ворона Е.В. Определение плановых показателей подразделений предприятий в условиях внутрихозяйственного расчета / Е.В. Ворона // Економіка: проблеми теорії та практики. – 2007. – №. 227. – С. 442-456.

3. Ворона Е.В. Стимулирование труда сотрудников предприятия в рамках внутрихозяйственного расчета / Е.В. Ворона // Вісник ХНУ ім. В.Н. Каразіна. Економ. серія. – 2007. - № 779. – С. 48-56.

4. Ворона Е.В. Внутрифирменное планирование в условиях переходной экономики Украины / Е.В. Ворона // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2007. – № 17. – С. 18-21.

5. Ворона О.В. Основи нематеріальної мотивації на залізничному транспорті / О.В. Ворона // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2009. – № 28. – С. 235-239.
6. Ворона О.В. Соціальна відповідальність як сучасна концепція бізнесу / О.В. Ворона // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2010. – № 29. – С. 410-417.
7. Ворона О.В. Система соціальної відповідальності залізничного транспорту: сутність та цілі створення/ О.В. Ворона // Економіка: проблеми теорії та практики. - 2010. – №. 260, т. 1. - С. 169-177.
8. Ворона О.В. Галузева соціальна політика як основа формування та розвитку системи соціальної відповідальності залізничного транспорту / О.В. Ворона // Наука й економіка. — 2010. – Вип. 2 (18). – С. 219-227.
9. Ворона О.В. Методичні підходи до оцінки рівня соціальної відповідальності / О.В. Ворона // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2010. – № 30. – С. 127-133.

- тези доповідей на конференціях

10. Ворона Е.В. Планирование деятельности предприятий и их подразделений в условиях хозрасчетных отношений в переходной экономике / Е.В. Ворона // Европейская наука XXI века – 2007: материалы II Междун. наук.-практ. конф., Днепропетровск, 16-31 мая 2007г., т.3: эконом. науки. – Днепропетровск: ДНУ, 2007. – С. 19-21.
11. Ворона О. В. Практика реалізації соціальної відповідальності бізнесу в Європі та в Україні/ О. В. Ворона // Научное пространство Европы: материалы VI Міжн. наук.-практич. конф., Przemysl, 07-15 квітня 2010р., т. 7: эконом. науки. — Przemysl: Sp. z o.o. “Nauka I studia”, 2010. – С.43-47.
12. Ворона О. В. Сучасні проблеми реалізації соціальної відповідальності залізничного транспорту України // Проблеми міжнародних транспортних коридорів та єдиної транспортної системи: матеріали VI Міжн. наук.-практ. конф., Коктебель, 7-12 червня 2010 р.— Харків: УкрДАЗТ, 2010. – С. 220-221.

АНОТАЦІЯ

Ворона О. В. Формування системи соціально-господарської відповідальності підприємств залізничного транспорту України. - Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). - Українська державна академія залізничного транспорту, Харків, 2010.

Дисертацію присвячено розробці теоретичних засад системи соціально-господарської відповідальності підприємств залізничного транспорту, обґрунтуванню концептуальних підходів і практичних рекомендацій щодо її формування, функціонування та розвитку.

Досліджено природу категорії «соціально-господарська відповідальність», удосконалено понятійний апарат сучасної концепції соціально-господарської відповідальності бізнесу, визначено їх сутність, зміст, структуру та значущість в

контексті соціалізації економічних систем. Розглянуто світовий і вітчизняний досвід дослідження ролі та можливостей підвищення корпоративної соціально-господарської відповідальності, сучасний стан залізничного транспорту України с позицій практики її реалізації. Обґрунтовано концептуальні засади управління процесом активізації соціально-господарської діяльності підприємств залізничного транспорту України на основі посилення впливу галузевої соціально-економічної політики на вирішення проблем суспільної відповідальності підприємств, удосконалення планування та виконання соціальних програм та заходів, утворення мотиваційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підрозділів підприємств, на посилення їх впливу на результати діяльності підприємств в цілому, обґрунтовано рекомендації по покращенню оцінки діяльності підприємств у соціальній сфері.

Ключові слова: соціально-господарська відповідальність, соціально-економічна політика галузі, соціальний розвиток, залізничний транспорт, конкурентоспроможність підприємства, мотивація праці, оцінка соціального розвитку.

АННОТАЦІЯ

Ворона Е. В. Формирование системы социально-хозяйственной ответственности предприятий железнодорожного транспорта Украины.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (за видами экономической деятельности). - Украинская государственная академия железнодорожного транспорта, Харьков, 2010.

В диссертации рассмотрены теоретические основы системы социально-хозяйственной ответственности (СХХО) предприятий железнодорожного транспорта (ПЖТ), разработаны концептуальные подходы и практические рекомендации относительно механизма ее формирования, функционирования и развития.

Раскрыта социальная направленность экономической политики и подчиненность экономического роста целям социального развития, заданиям роста благосостояния граждан. Определена экономическая сущность социально-хозяйственной ответственности предприятия как его законодательно закрепленной и моральной обязанности предоставлять различным субъектам внешней и внутренней среды определенную совокупность общественных благ. Определены смысловые подобию и различия категорий «социально-хозяйственная ответственность предприятия» и «внутрихозяйственного расчета предприятия». В структуре СХХО предприятий рассмотрен комплекс взаимосвязанных элементов, в том числе уровни и направления, цели и задачи, субъекты и объекты, условия и факторы, инструменты и способы, методы и принципы, сферы реализации ответственности предприятия.

Определена роль социально-хозяйственной ответственности ПЖТ в достижении конкурентоспособности предприятий, в том числе по линии

обеспечения конкурентоспособности продукции (услуг), устойчивой эффективности производственно-технической базы предприятий, их финансовой стабильности.

Проанализирован мировой и отечественный опыт исследования роли и возможностей повышения корпоративной социально-хозяйственной ответственности. В целях определения направлений развития социально-хозяйственной ответственности ПЖТ в диссертации проведен SWOT-анализ позитивных и негативных сторон, противоречий действующей практики ее реализации. Исследованы управленческие предпосылки формирования и функционирования ССХО ПЖТ Украины, обоснованы пути активизации управленческого фактора ССХО.

В частности обоснована принципиальная схема взаимосвязи стратегических целей отраслевой социально-экономической политики с заданиями социально-хозяйственной ответственности ПЖТ, средствами и формами их выполнения, причем в разрезе уровней ответственности – отдельно по обществу в целом, отрасли, субъектам рыночной среды, персоналу предприятий и отдельным работникам.

Раскрыта роль социальных программ и плановых мероприятий в обеспечении защиты персонала ПЖТ. Отличительная черта предложенного подхода к выбору состоит в учете мнения трудовых коллективов структурных подразделений относительно их содержания и способов реализации.

Обоснованы предложения по созданию мотивационного механизма привлечения работников к осуществлению основных целей хозяйствования и социального развития предприятий. Отличительная черта механизма – направленность на решение двойственной задачи: во-первых, ориентирование всех работников и коллективов структурных единиц на решение заданий, которые стоят перед предприятием в целом; во-вторых, выполнение социальной функции предприятия по отношению к персоналу.

Предложен методический подход к выбору плановых показателей работы структурных подразделений предприятия, который учитывает, кроме необходимости точного отражения специфики их функционального предназначения и результатов деятельности, необходимость обеспечения тесной взаимосвязи этих показателей с директивными плановыми показателями предприятия в целом. Впервые в теории и практике плановых расчетов предложено использовать так называемый метод «матрицы взаимодействия». Установленные плановые показатели подразделений являются основой системы материального стимулирования работников, которая включает шесть этапов: 1) определение коэффициентов сравнительной «весомости» плановых показателей структурных подразделений в зависимости от силы их влияния на выполнение плановых показателей предприятия; 2) определение интегральных взвешенных коэффициентов выполнения плана структурного подразделения по всем частичным оценочным показателям; 3) дифференциация подразделений предприятия по функционально однородным группам, которые различаются степенью их участия в достижении плановых показателей предприятия; 4)

разделение премиального фонда структурных единиц на две части, одна из которых начисляется в зависимости от их собственных плановых показателей, а другая – в зависимости от директивных показателей предприятия; 5) определение интегрального коэффициента зависимости норматива образования фонда стимулирования структурного подразделения от выполнения его собственного плана и плана предприятия; 6) расчет фактического норматива создания фонда материального стимулирования структурного подразделения путем соответствующей корректировки планового норматива формирования фонда стимулирования.

Определена система показателей оценки социально-хозяйственной ответственности ПЖТ, которая проводится по таким направлениям: а) результаты функционирования системы ответственности, достигнутые после реализации соответствующих мероприятий и программ, б) объемы инвестиций на социально-хозяйственные цели.

Ключевые слова: социально-хозяйственная ответственность, социально-экономическая политика отрасли, социальное развитие, железнодорожный транспорт, конкурентоспособность предприятия, мотивация труда, оценка социального развития.

SUMMARY

. . – **Manuscript.**

The thesis seeks the candidate degree in economy, specialization 08.00.04-economy and management of enterprises (according to the types of economic activity). Ukrainian State Academy of Railway Transport, Kharkiv, 2010

Ворона Олена Василівна

**ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ГОСПОДАРСЬКОЇ
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ
УКРАЇНИ**

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

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Надруковано згідно з авторським оригіналом

Відповідальний за випуск

Н.Є. Каличева

Підписано до друку . .2010 р.
Формат паперу 60x84 1/16. Друк різнограф.
Папір офсетний. Обсяг 0,9 ум. друк. арк. Наклад 100 прим.
Зам. № . Безкоштовно.

Видавництво УкрДАЗТ.
Свідоцтво про державну реєстрацію ДК № 2874 від 12.06.2007 р.
61050, Харків, пл. Фейєрбаха, 7
Друкарня УкрДАЗТу, 61050, м. Харків, пл.Фейєрбаха,7