

ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ АКЦІОНЕРНИХ ТОВАРИСТВ В ЧАСТИНІ ВЗАЄМОВІДНОСИН З ПРАЦІВНИКАМИ

Виділено етапи економічного аналізу соціально відповідальної діяльності акціонерних товариств, наведено групи показників для діагностики рівня соціально відповідальної взаємодії підприємства з працівниками із зазначенням відповідних інформаційних джерел

Ключові слова: соціальна відповідальна діяльність, економічний аналіз, працівники

Постановка проблеми. Світове господарство досягло такого рівня розвитку, коли кожний господарюючий суб'єкт, який хоче працювати на довготривалу перспективу, повинен зрозуміти, що саме він відповідає за те, якою буде економіка завтра, як будуть жити та розвиватись його працівники та суспільство в цілому. Не випадково сучасна теорія управління переходить від концепції тотального управління кількості та якості продукції до соціально-орієнтованої концепції управління, яка передбачає створення платформи для діалогу між урядом, бізнесом та громадянським суспільством з метою сталого розвитку суспільства, соціального захисту, охорони навколишнього середовища, збереження культурних традицій.

Формування соціально відповідальних партнерських взаємовідносин з усіма групами осіб, заінтересованих в діяльності акціонерних товариств, сприятиме створенню сприятливого інвестиційного клімату та забезпеченню ефективного соціального партнерства суб'єктів ринкової економіки.

Задля оцінки соціально відповідальної діяльності акціонерних товариств в частині їх взаємовідносин з різними групами заінтересованих осіб необхідно є розробка відповідного організаційно-методичного забезпечення економічного аналізу.

Стан вивчення проблеми. Якщо корпоративну соціальну відповідальність як таку активно досліджують вчені різних країн світу, є окремі напрацювання з управління підприємством відповідно до концепції корпоративної соціальної відповідальності, з бухгалтерського обліку соціально відповідальної діяльності суб'єктів господарювання, то комплексні дослідження з оцінки рівня соціальної відповідальності підприємств та ефективності впровадження концепції корпоративної соціальної відповідальності відсутні. Потребують удосконалення також питання, пов'язані з організаційно-методичним забезпеченням економічного аналізу соціально відповідальної діяльності акціонерних товариств в частині взаємовідносин з працівниками.

Метою статті є виділення етапів економічного аналізу соціально відповідальної діяльності акціонерних товариств, розробка показників для діагностики рівня соціально відповідальної взаємодії підприємства з працівниками та визначення відповідних інформаційних джерел.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженню концепції корпоративної соціальної відповідальності в управлінні суб'єктами господарювання присвячені роботи таких зарубіжних авторів, як С. Ааронсона, С. Адамса, Р. Агілери, М. Альберта, І. Ансоффа, М. Барнетта, Р. Барретта, Х. Боуена, К. Відена, Д. Вуда, П. Друкера, К. Девіса, В. Іноземцева, В. Карагода, Д. Карнегі, А. Керолла, Ф. Котлера, М. Ліборакіної, А. Мак'Уільямса, М. Мескона, М. Лалацци, М. Портера, Дж. Поста, Дж. Старчера, С. Туркіна, М. Фрідмана, Ф. Хедоура та ін.

Основною інформаційною базою для здійснення економічного аналізу є бухгалтерський облік, у зв'язку з чим актуальними є дослідження українських і зарубіжних вчених з бухгалтерського обліку соціально відповідальної діяльності, зокрема, Н. Андерсона, Н. Бедфорда, А. Белкаоя, А. Белла, М.І. Бондара, Ф.Ф. Бутинця, К. Ван Персема,

С.Ф. Голова, Р. Грея, К. Дігана, М. Добі, І.В. Замули, Л.М. Кіндрацької, Г.Г. Кірейцева, Д. Коллісона, Я.Д. Крупки, Е. Леоте, Н.М. Малюги, М.Р. Метьюса, С. Моблея, Д. Оуена, Л. Паркера, М.Х.Б. Перери, О.М. Петрука, М.С. Пушкаря, К. Раманатана, Ж. Рішара, Я.В. Соколова.

Питання економічного аналізу соціально відповідальної діяльності висвітлювалися в працях Дж. Барні, Л. Бачетті, С. Браммера, К. Брукса, С.Ді Джакомо, А. Макея, Т. Макея, С. Павеліна, Д. Пінначіо, Т.Б. Надтоки, Е.В. Смирнова, О.В. Харитоновой тощо. Але в їх роботах не розроблено комплексної методики оцінки соціально відповідальної діяльності. Окрім того, не визначено інформаційних джерел для здійснення такого аналізу.

Викладення основного матеріалу. Для оцінки соціально відповідальної діяльності акціонерного товариства необхідно проаналізувати його взаємодію з різними групами заінтересованих осіб: як внутрішніх, так і зовнішніх. Залежно від того, який суб'єкт здійснює аналіз соціально відповідальних заходів акціонерного товариства та в чому полягає така оцінка, виділено 4 етапи економічного аналізу соціально відповідальної діяльності:

1 етап: зовнішня оцінка соціально відповідальної діяльності відповідними рейтинговими агентствами, що полягає у формуванні рейтингів соціально відповідальних компаній на основі фондових та не фондових індексів;

2 етап: оцінка ступеню взаємодії соціально відповідальної діяльності товариства з різними групами заінтересованих осіб та з усіма групами в цілому, що полягає у розрахунку показника ступеню взаємодії підприємства групами заінтересованих осіб через визначення кількості ознак взаємодії та моніторинг наявності відповідних ознак у кожній із сторін;

3 етап: діагностика рівня взаємодії товариства з різними групами заінтересованих осіб (як внутрішніми, так і зовнішніми) за відповідними напрямками соціально відповідальної діяльності;

4 етап: аналіз ефективності соціально відповідальної діяльності в цілому.

В даній статті розглянуто питання економічного аналізу соціально відповідальних заходів акціонерних товариств щодо працівників підприємства, які належать до групи внутрішніх заінтересованих осіб (складова третього етапу економічного аналізу соціально відповідальної діяльності).

Працівники є однією з найбільших груп заінтересованих осіб, безпосередньо пов'язаних з акціонерним товариством. Як зазначено в аналітичній доповіді українського центру "Розвиток корпоративної соціальної відповідальності", "існуючі дослідження свідчать про важливий вплив корпоративної соціальної відповідальності на найм та утримання кадрів, залучення талантів до своєї команди співробітників... Але це стосується економіки знань, а не економіки, що ґрунтується факторами виробництва" [2, С. 6]. Україна стоїть лише на початку цього шляху. За останніми дослідженнями Української Маркетингової Групи (2012 р.), кожному п'ятому працівнику в Україні важливо працювати в соціально відповідальній компанії. Більшість респондентів (76 %) вважають свої підприємства соціально відповідальними [5, с. 10]. Відповідно до Індексу прозорості та підзвітності компаній

в Україні найбільшу увагу серед питань, які безпосередньо стосуються соціальної відповідальності, компанії приділяють власним співробітникам: рівень відкритості компаній у цій сфері склав 31 % [1, с. 26]. За даними російських дослідників, вкладення коштів в розвиток персоналу та охорону здоров'я працівників є пріоритетним напрямом соціальних інвестицій, який складає 64,9 % від них [3, с. 49]. В умовах неінституційної економіки, коли застосовуються як формальні, так і неформальні регулятори трудових відносин, можливість отримання прибутку підприємством за рахунок соціально відповідального ставлення до своїх працівників є одним з соціальних ресурсів бізнесу.

Для аналізу рівня корпоративної соціальної відповідальності відносно цієї групи заінтересованих осіб показники оцінки поділено на 2 групи:

1) показники, які характеризують трудові відносини з працівниками;

Таблиця 1. Інформаційна база для аналізу соціально відповідальних заходів підприємства щодо працівників

№ з/п	Група	Джерела інформації
1	Первинні документи	Розрахунково-платіжні відомості, платіжні відомості, виписки банку, ВКО, маршрутні листи, накази по підприємству про прийняття на роботу та звільнення, листки з обліку кадрів, особові картки працівників, таблиці обліку використання робочого часу, наряди на відрядні роботи, рапорти про виробіток, відомості обліку депонованої заробітної плати, розпорядження про відпустки, листки непрацездатності
2	Дані рахунків бухгалтерського обліку	Дані рахунків 15, 20, 23, 47, 64, 65, 66, 81, 82,91, 92, 93, 94,
3	Облікові реєстри	Журнал 5, 5А
4	Фінансова звітність	ф. № 1 "Баланс", ф. № 2 "Звіт про фінансові результати", ф. № 5 "Примітки до річної фінансової звітності"
5	Статистична звітність	ф. № 1-ПВ "Звіт з праці", ф. № 6-ПВ "Звіт про кількість працівників, їх якісний склад та професійне навчання", ф. № 6-ПВ річна " Чисельність окремих категорій працівників та підготовка кадрів", ф. № 7-ПВ "Звіт про заробітну плату за професіями окремих працівників", ф. № 5-ПН "Звіт про прийнятих працівників", ф. № 1-ПВ (умови праці) "Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу зі шкідливими умовами праці", ф. № 7-тнв "Звіт про травматизм на виробництві"
6	Інші джерела	Протоколи виробничих нарад, штатний розклад, оперативна звітність цехів, відділів, служб підприємства, матеріали хронометражу та фотографій робочого дня, попередні результати аналогічних досліджень, Проект організації праці, Положення про оплату праці, Положення про соціальну політику, Положення про соціальний пакет, Планування робочих місць, Паспорти організації робочих місць, колективний договір, Рішення зборів акціонерів, управлінська звітність, соціальна звітність, листи-опитування, анкети, інформація з форумів та гарячих ліній

Крім зазначених в табл. 1, можуть використовуватись й інші джерела, в тому числі нормативні документи щодо відносин з працівниками.

Другою групою показників є ті, що характеризують дотримання прав людини. За оцінкою Індексу прозорості та підзвітності компаній України в 2011 р., етика та права людини є однією з найменш відкритих сфер корпоративної соціальної відповідальності (відсоток розкриття – 6 %) [1, с. 28].

До показників, які характеризують дотримання прав людини, віднесено:

- 1) дотримання практик недискримінації;
- 2) використання праці дітей;
- 3) свободу зібрань та об'єднань.

Оцінка цих показників здійснюється шляхом систематичного моніторингу практики соціально відповідальних підприємств, в результаті якої визначається число та типи порушень, а також відслідковується реакція підприємства на них.

На основі таких показників, як розмір додаткових виплат на одного працівника (Π_1), середня сума витрат на навчання одного працівника (Π_2), середня сума витрат на підвищення кваліфікації одного працівника (Π_3), сума витрат на медичне обслуговування одного працівника (Π_4), сума витрат на заходи з охорони праці на одного працівника (Π_5), витрати на утримання об'єктів соціальної інфраструктури в розрахунку на 1 працівника (Π_6), можна визначити інтегрований показник інвестицій в персонал в розрахунку на одного працівника за певний період (Π) (формула 1):

$$\Pi = \sum_{i=0}^6 \Pi_i \quad (1)$$

2) показники, які характеризують дотримання прав людини.

Трудові відносини з працівниками оцінюються за показниками, які згруповано за наступними напрямками:

- рівень та динаміка розрахунків з оплати праці;
- рівень та динаміка додаткових виплат;
- рівень та динаміка продуктивності праці;
- умови праці;
- навчання та підвищення кваліфікації працівників;
- охорона здоров'я та безпека праці;
- якість менеджменту персоналу.

Аналіз вищезазначених показників повинен здійснюватись як в цілому по підприємству, так і за категоріями працівників, виділеними відповідно до потреб управління (наприклад, топ-менеджери, менеджери середньої ланки, виробничий персонал, обслуговуючий персонал). При цьому використовується широкий спектр джерел інформації (табл. 1).

Для підвищення об'єктивності даний показник доцільно відкоригувати на показник суми штрафів та інших платежів, сплачених підприємством за порушення норм трудового законодавства та інших сфер взаємовідносин з працівниками (в розрахунку на 1 працівника підприємства) (Π_k) (формула 2):

$$\Pi_k = \Pi - \Pi_n \quad (2),$$

де Π_k – відкоригований інтегрований показник інвестицій в персонал в розрахунку на одного працівника за певний період.

В подальшому цей показник доцільно співставити з показником мінімальної заробітної плати, встановленої державою станом на 1 січня року, який аналізується, а також з показником чистого прибутку на 1 працівника.

Підприємство самостійно визначає періодичність дослідження соціально відповідальної діяльності в напрямі взаємодії з працівниками. Принциповим тут є момент саме взаємного відповідального ставлення, адже якщо підприємство покращує умови праці та підвищує розмір заробітної плати, а працівники не покращують результати своєї роботи, то компанія здійснює неефективні інвестиції в персонал. В зворотній ситуації, коли працівник підвищує результати та якість своєї праці, а підприємство не реагує на ці зміни, зменшується мотивація, втрачається лояльність, збільшується незадоволеність роботою з боку працівника. В обох випадках кінцевим результатом є зменшення ефективності таких взаємовідносин.

Аналіз співпраці з такою важливою групою заінтересованих осіб, як працівники, є важливим для оцінки ефективності соціально відповідальної діяльності підприємства та її підвищення, що підтверджується рядом досліджень. Зокрема, у 2007 році 94 % співробітників Великобританії погодилися із тезою, що "люди краще працюють, коли вони можуть збалансувати свою роботу й

інші аспекти свого життя" [4, С. 4]. Міжнародні експерти оцінюють вартість недотримання балансу між роботою і сім'єю у 12 млрд. доларів. Виконання значних обсягів роботи нерідко призводить до стресу, захворювань, депресії. Згідно з дослідженнями, проведеними у США: 62 % працівників зазначили, що вони страждають через надмірну втому; 50 % не мають часу для своєї родини і близьких людей; 30 % регулярно хворіють через надмірну завантаженість роботою [4, С. 12]. За даними канадських компаній, співробітники, які страждають від стресових ситуацій, є відсутніми на робочому місці 7,2 робочих дні на рік, в той час як персонал із низьким рівнем стресу – 3,6 робочих дні; неможливість виконувати свої обов'язки через стрес дорівнює 12 % заробітної плати в організації; наявність балансу між сім'єю і роботою є характерною саме для працівників у віковій категорії 21-30 років [4, С. 12].

За дослідженням СЕВ, у якому брали участь понад 160000 працівників з усіх сфер економічної діяльності, працівники ставлять баланс між роботою та сім'єю на третє місце у списку своїх пріоритетів, ставлячи вище лише заробітну плату і можливість кар'єрного зростання. Проте, дослідження показує, що лише 30% працівників є задоволеними практиками балансу між роботою та сім'єю на підприємстві, де вони працюють. Така тенденція негативно впливає на продуктивність працівників. Дослідження СЕВ також показує, що понад 30 % працівників пропускають робочі години для вирішення особистих питань. Ті працівники, які відчувають, що мають кращий баланс між роботою та сім'єю, працюють на 21 % краще, ніж інші. Крім того, працівники, що задоволені балансом між роботою та особистим життям, на 33 % рідше залишають свої компанії [4, С. 14].

Ці дані доводять, що якісна сторона соціального ресурсу базується не лише на інтелектуальних, фізичних факторах та навиках персоналу, а діє через свідомість людей. Відповідно, політика взаємовідносин з працівниками на підприємстві повинна враховувати не лише матеріальну мотивацію, а й моральний стан людей на робочому місці та в позаробочий час.

Методом експертних оцінок встановлено, що реалізація соціально відповідальних заходів щодо працівників підприємства дозволяє одержати результати у вигляді: зростання мотивації праці; зростання продуктивності праці; формування сприятливого психологічного клімату в колективі; появи нових можливостей щодо залучення та утримання кваліфікованих працівників.

Задля можливості ознайомлення працюючих та потенційних працівників з показниками соціально відповідальної діяльності підприємства у відповідному напрямі результати розрахунків за запропонованою методикою повинні відображатись у соціальній звітності, доступ до якої повинен забезпечуватись всім групам заінтересованих осіб (зокрема, шляхом розміщення відповідного звіту на сайті акціонерного товариства).

Висновки і перспективи подальших досліджень.

Результатом розгляду питання організаційно-методичного забезпечення економічного аналізу соціально відповідальної діяльності акціонерних товариств в частині взаємовідносин з працівниками є наступне:

1. Економічний аналіз соціально відповідальних заходів акціонерних товариств щодо працівників підприємства, які належать до групи внутрішніх заінтересованих осіб, є складова третього етапу запропонованої методики економічного аналізу соціально відповідальної діяльності. В цілому методика складається з 4-х етапів: 1 етап – зовнішня оцінка соціально відповідальної діяльності відповідними рейтинговими агентствами; 2 етап – оцінка ступеню взаємодії соціально відповідальної діяльності товариства з різними групами заінтересованих осіб та з усіма групами в цілому; 3 етап – діагностика рівня взаємодії товариства з різними групами заінтересованих осіб (як внутрішніми, так і зовнішніми) за відповідними напрямками СВД; 4 етап – аналіз ефективності соціально відповідальної діяльності в цілому.

2. Аналіз соціально відповідальної діяльності відносно такої групи заінтересованих осіб, як працівники, необхідно проводити за 2 групами показників: показники, які характеризують трудові відносини з працівниками;

показники, які характеризують дотримання прав людини. Це дозволить представити результати відповідного аналізу у формі, наближеній до вимог міжнародних стандартів корпоративної соціальної відповідальності та соціальної звітності.

3. Задля визначення показників соціально відповідальної взаємодії акціонерного товариства з працівниками необхідна достовірна інформаційна база, яка представлена даними бухгалтерського обліку та фінансової, податкової, статистичної звітності, внутрішніми організаційно-розпорядчими документами, які регламентують взаємовідносини з працівниками, а також одержана з листів-опитувань, анкет, форумів та гарячих ліній. Використання різнобічної інформації надає можливість визначити як кількісні, так і якісні показники взаємодії з працівниками за різними напрямками. Визначення динаміки цих показників за роками відобразить зміну політики соціально відповідальної діяльності підприємства в частині взаємовідносин з працівниками.

4. Комплексним показником, який характеризує взаємодію підприємства з працівниками, визначено інтегрований показник інвестицій в персонал на одного працівника за певний період, відкоригований на суму штрафів та інших платежів, сплачених підприємством за порушення норм трудового законодавства та інших сфер взаємовідносин з працівниками. Визначення динаміки цього кількісного показника в абсолютному та відносному значенні відобразить об'єктивну тенденцію у взаємовідносинах з працівниками, а також дозволить співставити динаміку змін порівняно з загальнодержавною тенденцією (шляхом порівняння співвідношення цього показника з розміром мінімальної заробітної плати), а також з ефективністю діяльності підприємств в цілому (шляхом порівняння співвідношення чистого прибутку з цим показником в динаміці).

Перспективою подальших досліджень є розробка відповідних методик визначення показників взаємодії підприємства з іншими групами внутрішніх та зовнішніх осіб, а також розробка методики аналізу ефективності соціально відповідальної діяльності в цілому.

Список використаних літературних джерел:

1. Індекс прозорості та підзвітності компаній в Україні. – К.: ТОВ "Фарбований лист", 2011 – 31 с.
2. Наслідки неприйняття національної політики з корпоративної соціальної відповідальності для України: аналітична доповідь – К.: Центр "Розвиток КСВ", 2012. – 11 с.
3. *Нехода Е.В., Раковская В.С.* Корпоративная социальная политика: концептуальные подходы к определению и оценке функционирования // Вестник Томского государственного университета. – 2011. – № 4 (16). – с. 49-55.
4. *Сапрыкина М.А., Каба Д.В.* Баланс між роботою та сім'єю: перевага для компаній та працівників. – К.: ТОВ "Фарбований лист", 2010. – 30 с.
5. *Сапрыкина М.* Социальная конкурентоспособность / Марина Сапрыкина // Комп&нон. – 2012. – № 40 (815). – с. 10-11.

ЖИГЛЕЙ Ірина Вікторівна – доктор економічних наук, доцент, професор кафедри бухгалтерського обліку Житомирського державного технологічного університету.

Наукові інтереси:

- бухгалтерський облік соціально відповідальної діяльності суб'єктів господарювання;
- бухгалтерський облік операцій, виражених в іноземній валюті;
- бухгалтерський облік в торгівлі.

ЗОРИНА Олена Анатоліївна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри бухгалтерського обліку Національної академії статистики, обліку та аудиту.

Наукові інтереси:

- економічний аналіз діяльності господарюючих суб'єктів;
- аналіз капіталу акціонерних товариств;
- організація системи контролінгу на підприємстві.

Стаття надійшла до редакції: 05.11.2012 р.