

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

**ВОДНИЦЬКА НАТАЛІЯ ВОЛОДИМИРІВНА**

УДК 658.015 (043.3)

**УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ СФЕРОЮ  
ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА З УРАХУВАННЯМ  
СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ**

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

**АВТОРЕФЕРАТ**

дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

Харків – 2008

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківському національному економічному університеті, Міністерство освіти і науки України.

**Науковий керівник** – кандидат економічних наук, доцент  
**Гончарова Світлана Юріївна,**  
Харківський національний економічний університет,  
доцент кафедри управління персоналом

**Офіційні опоненти:** доктор економічних наук, старший науковий співробітник  
**Мартякова Олена Володимирівна,**  
Інститут економіки промисловості НАН України,  
завідувач відділом проблем економічного регулювання  
соціальних процесів виробництва

кандидат економічних наук, доцент  
**Щербак Валерія Геннадіївна,**  
Харківський національний економічний університет,  
доцент кафедри економіки та маркетингу

Захист відбудеться “ 26 ” червня 2008 р. о 13<sup>00</sup> годині на засіданні спеціалізованої вченої ради, шифр Д 64.055.01, у Харківському національному економічному університеті за адресою: 61001, м. Харків, просп. Леніна, 9-а.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Харківського національного економічного університету за адресою: 61001, м. Харків, пров. Інженерний, 1-а.

Автореферат розісланий “ 23 ” травня 2008 р.

Вчений секретар



## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** В сучасних умовах процес глобалізації охопив світову економіку та привернув особливу увагу до проблем сфери праці та стандартизації соціально-трудова відносин відповідно до міжнародних норм. У рамках цієї теми науковцями активно обговорюються питання теоретико-методичного забезпечення управління трудовою сферою підприємств з урахуванням соціальної відповідальності бізнесу. Не зважаючи на достатньо велику кількість наукових праць у галузі управління підприємством і персоналом, сучасна економічна наука не дає усталених рекомендацій щодо управління трудовою сферою підприємства, розроблених на основі міжнародних норм соціальної відповідальності. Вирішення цього завдання потребує розробки відповідного науково-практичного забезпечення, оскільки промислові підприємства України, у тому числі машинобудівні, є середовищем функціонування трудової сфери і формування трудового потенціалу, використання якого сприяє стійкому економічному зростанню завдяки факторам, що залежать від трудової діяльності персоналу.

Різноманітні аспекти управління трудовою сферою висвітлюються у працях, присвячених питанням управління підприємством, економіки праці, управління персоналом, соціального управління та ін. Суттєвий внесок у дослідження проблеми управління трудовою сферою зробили такі зарубіжні вчені, як М. Волгін, Р. Колосова, С. Літовченко, М. Мескон, Дж. Пост, Р. Хендерсон та ін. Серед вітчизняних науковців особливо слід відзначити наукові розробки Н. Брюховецької, В. Гриньової, О. Грішнєвої, М. Дороніної, О. Дороніної, М. Іншина, М. Кизима, А. Колота, Е. Лібанової, Н. Лук'яненко, О. Мартякової, С. Мельника, Г. Назарової, Р. Пустовійта, В. Щербак, О. Ястремської та ін. У результаті науково-практичних досліджень накопичено теоретичні здобутки та практичний досвід, що відображають соціально-економічні аспекти управління трудовою сферою підприємства, але разом з тим недостатньо повним і систематизованим є підхід до висвітлення сутності й структури трудової сфери, визначення її місця в системі управління підприємством; вимагають уточнення категоріальний апарат компенсаційного пакета як нового інструменту управління соціально відповідальним підприємством, методичні підходи до оцінки стану трудової сфери та рівня соціальної відповідальності підприємств, організаційно-функціональні моделі управління трудовою сферою.

Недостатня розробленість означених проблем, а також їх теоретичне та практичне значення зумовили вибір теми дисертації, її актуальність, мету, завдання, а також логіку викладення матеріалу дослідження.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційна робота виконана відповідно до плану наукових досліджень Харківського національного економічного університету. В основу дисертації покладено виконані особисто автором теоретико-методичні й практичні розробки, що є частиною таких госпдоговірних науково-дослідних робіт: „Управління соціально-трудою сферою підприємства” (номер державної реєстрації 0106U005737), „Дослідження

перспектив розвитку середнього бізнесу в Харківському регіоні в рамках формування соціально-орієнтованої економіки” (номер державної реєстрації 0105U006398), „Відтворення трудового потенціалу на підприємствах АПК” (номер державної реєстрації 0104U007502), в яких автор брав безпосередню участь як розробник окремих розділів.

**Мета і завдання дослідження.** Метою дослідження є розвиток теоретичних і методичних положень, а також розробка практичних рекомендацій щодо управління трудовою сферою машинобудівних підприємств з урахуванням соціальної відповідальності бізнесу.

Досягнення поставленої мети зумовило необхідність вирішення таких завдань:

визначити сутність і зміст поняття „трудова сфера”, місце трудової сфери в системі управління підприємством;

узагальнити існуючі підходи до сутності соціально відповідального бізнесу та його значення в розробці механізму управління трудовою сферою підприємства;

визначити сутність і структуру компенсаційного пакета як інструменту управління трудовою сферою соціально відповідального підприємства;

проаналізувати рівень життя населення України на підставі стандарту «Соціальна відповідальність 8000»;

розробити методичне забезпечення аналізу стану трудової сфери машинобудівних підприємств;

розробити методику оцінки соціальної відповідальності бізнесу;

обґрунтувати і запропонувати організаційно-функціональну модель управління трудовою сферою промислового підприємства;

розробити технологію формування компенсаційного пакета для працівників машинобудівних підприємств та оцінити його ефективність.

*Об’єкт дослідження* – процес управління соціально-трудовими відносинами з урахуванням соціальної відповідальності бізнесу.

*Предмет дослідження* – теоретичні, методичні та практичні положення, методи, механізми управління трудовою сферою машинобудівних підприємств.

*Методи дослідження.* Теоретичною та методичною основою проведених досліджень стали наукові концепції та теоретичні розробки провідних вітчизняних і зарубіжних вчених у галузі управління підприємством, економіки праці та соціально-трудових відносин, управління персоналом.

Вирішення поставлених у дисертаційній роботі завдань здійснено з використанням таких методів: *логічного аналізу* – для уточнення сутності поняття „трудова сфера підприємства”, „соціальна відповідальність”, „компенсаційний пакет”; *аналізу і синтезу* – для розробки системи показників оцінки стану трудової сфери машинобудівних підприємств, що характеризують кожну її функціональну сферу, з подальшим формуванням узагальненої системи показників; *методу аналізу ієрархій* – для ранжування основних проблем, виявлених у трудовій сфері машинобудівних підприємств; *експертні методи* – для відбору показників, що входять до складу інтегрального для оцінювання стану трудової сфери підприємств; *таксономічного аналізу* – для інтегральної оцінки стану трудової сфери підприємств; *сітьового планування* – для розробки плану впровадження технології

компенсаційного пакета у практичну діяльність підприємства.

*Інформаційною базою* дослідження є законодавчі та нормативні акти України, матеріали періодичних видань, офіційні матеріали Державного комітету статистики України й органів статистики Харківської області, звітно-статистичні дані машинобудівних підприємств.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в розробці комплексу теоретичних і методичних положень щодо управління трудовою сферою промислового підприємства, а саме:

*удосконалено:*

методичне забезпечення аналізу стану трудової сфери машинобудівного підприємства, що відрізняється врахуванням двох груп показників: виробничо-господарської діяльності та показників, що характеризують функціональні області трудової сфери (організацію та оплату праці, організаційну культуру, соціальне та нормативно-правове забезпечення, використання та розвиток персоналу) з метою подальшої структуризації виявлених проблем (за допомогою методу аналізу ієрархій) та визначення інтегрального показника (на основі таксономічного аналізу);

технологію формування компенсаційного пакета, яка відрізняється: врахуванням особливостей підприємства (середньооблікова чисельність персоналу, фінансовий стан, тип корпоративної культури та кадрової політики, форми і системи оплати праці, розвиненість соціальної інфраструктури) і потреб кожного працівника відповідно до теорії Маслоу; визначенням послідовності й змісту відповідних етапів (аналітичного, проектного, підготовчого, моделюючого, оціночного, підсумовуючого), що забезпечує раціональну компенсацію розумових і фізичних зусиль персоналу;

організаційно-економічний механізм управління трудовою сферою підприємства, який, на відміну від існуючих, сформовано на основі положень щодо створення соціально відповідального бізнесу (за рахунок розширення таких понять та категорій: цілі, сутність, суб'єкти, конкурентні переваги, правове забезпечення) та передбачає управління його внутрішніми складовими (виконання функцій, застосування методів, інструментів, технологій управління трудовою сферою) з урахуванням впливу факторів зовнішнього середовища, що забезпечує об'єктивність прийняття рішень з управління трудовою сферою підприємства;

*дістали подальшого розвитку:*

визначення змісту трудової сфери підприємства, що, на відміну від існуючих, складається з таких функціональних областей як: організація та оплата праці, організаційна культура, соціальне забезпечення, використання та розвиток персоналу, нормативно-правове забезпечення, що сприяють одночасному і збалансованому підвищенню продуктивності праці та поліпшенню якості трудового життя працівників;

склад компенсаційного пакета за рахунок доповнення його фінансових компенсацій (основної і додаткової заробітної плати) іншими заохочувальними і компенсаційними виплатами та включенням до нефінансових компенсацій організаційних і морально-психологічних заохочень;

методика оцінки соціальної відповідальності бізнесу з урахуванням міжнародних стандартів, особливістю якої є розробка системи інтегрального та

часткових показників, що характеризують соціальну відповідальність власника підприємства по відношенню до держави, громадськості, підприємств-конкурентів, покупців, бізнес-партнерів як зацікавлених сторін у виробничо-господарській діяльності.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що теоретичні положення та пропозиції, викладені в роботі, доведені до рівня конкретних методик і рекомендацій. Висновки й результати, одержані при вирішенні поставлених завдань, спрямовані на досягнення кінцевої мети управління трудовою сферою машинобудівних підприємств і впроваджені у ЗАТ „КАМАЗ-УТК” (м. Харків) (довідка № 8 від 27.03.07 р.) та КП „Харківське конструкторське бюро з двигунобудування” (м. Харків) (довідка № 352-15/63 від 22.06.06 р.). Матеріали дисертаційної роботи використовуються також у навчальному процесі в Харківському національному економічному університеті при створенні навчально-методичного комплексу й викладанні дисциплін „Економіка праці і соціально-трудова відносини” та „Соціальна політика” (довідка № 83/09-245 від 29.06.06 р.).

**Особистий внесок здобувача.** Дисертаційна робота є самостійно виконаною науковою працею, в якій запропоновано авторський підхід до вирішення завдання управління трудовою сферою промислового підприємства з урахуванням соціальної відповідальності бізнесу. Викладені у роботі наукові результати одержано автором особисто, а саме (у дужках вказано номер праці за списком, який подано в авторефераті): розроблено методику оцінки стану нормативно-правового забезпечення трудової сфери підприємства [2], підходи до формування соціальних пакетів [3], запропоновано визначення й структуру компенсаційного пакету [7], технологію формування та застосування компенсаційного пакета [8; 18], розроблено наукові положення щодо створення соціально відповідального бізнесу [12; 13], уточнено зміст трудової сфери підприємства [15; 16], обґрунтовано роль соціальної відповідальності в системі управління [17].

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення, висновки і рекомендації дисертації апробовано на 8 міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях, зокрема: II Всеукраїнській науково-практичній конференції „Економіка підприємства: проблеми теорії та практики” (Дніпропетровськ, 2004); VI Міжнародній науковій конференції студентів та молодих учених „Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, сталі економічне зростання” (Донецьк, 2005); Міжнародній науково-практичній конференції „Перспективи та пріоритети розвитку людського капіталу в умовах глобалізації” (Харків, 2006); Міжнародній науково-методичній конференції „Соціально-психологічні технології управління персоналом” (Харків, 2006); V Міжнародній конференції „Проблеми сучасної економіки та інституціональна теорія” (Донецьк, 2007) та інших.

**Публікації.** Основні результати і висновки дисертації знайшли відображення у 18 наукових працях, 11 з яких опубліковані у фахових наукових виданнях з економіки, затверджених ВАК України. Загальний обсяг публікацій – 4,11 ум.-друк. арк., особисто автору належить 3,07 ум.-друк. арк.

**Структура й обсяг дисертації.** Дисертація складається зі вступу, трьох

розділів, висновків, додатків і списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації 307 сторінок машинописного тексту. Основний текст дисертації викладено на 180 сторінках. Робота містить 26 таблиць, з них 11 займають 12 повних сторінок, 43 рисунка, з яких 10 займають 10 повних сторінок, 12 додатків – на 79 сторінках, список використаних джерел з 242 найменувань – на 26 сторінках.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, розкрито сутність наукової проблеми і стан досліджень з питань управління трудовою сферою з урахуванням соціальної відповідальності бізнесу, визначено мету, об'єкт і предмет, сформульовано завдання дослідження, відображено наукову новизну та практичне значення одержаних результатів.

У **першому розділі** – „Управління трудовою сферою як складовою сучасного менеджменту підприємства” – узагальнено теоретичні підходи до визначення категорії „трудова сфера” та розкрито її сутність і зміст; розглянуто сутність поняття „соціально відповідальний бізнес”, обґрунтовано роль соціально відповідального бізнесу в розробці механізму управління трудовою сферою підприємства; уточнено сутність і структуру компенсаційного пакета для працівників підприємств.

Необхідність управління трудовою сферою (ТС) набуває особливого значення, оскільки від ефективності її функціонування залежить як результативність виробничо-господарської діяльності підприємства, так і якість трудового життя його персоналу.

Узагальнення існуючих теоретичних підходів довело, що однозначне розуміння сутності поняття „трудова сфера” та змісту трудової сфери відсутнє. На основі аналізу теоретичних розробок з даного питання та досвіду функціонування вітчизняних машинобудівних підприємств, автор пропонує розглядати ТС як сукупність таких функціональних областей: організація та оплата праці, організаційна культура, соціальне забезпечення, використання та розвиток персоналу, нормативно-правове забезпечення.

Під трудовою сферою підприємства доцільно розуміти середовище, де відбувається процес праці, яке окреслюється межами функціональних областей, що вступають у взаємодію та формують умови для одночасного й збалансованого поліпшення якості трудового життя персоналу та підвищення продуктивності праці.

Визначено, що особливого значення при цьому набуває необхідність впровадження норм соціальної відповідальності бізнесу в процесі управління ТС. Синтез різноманітних визначень сутності поняття „соціальна відповідальність” дозволив трактувати її як добровільні соціальні зобов'язання, що визнаються такими суспільством та які бере на себе власник або уповноважений ним орган підприємства з метою задоволення соціальних інтересів персоналу та всіх зацікавлених сторін у межах економічної доцільності.

Сучасні особливості процесу управління ТС вимагають застосування відповідного механізму. Проте, як показало дослідження наукової літератури,



поняття „механізм управління” відповідно до ТС не використовується. У зв'язку з цим проведено дослідження щодо складових організаційно-економічного механізму управління підприємством, яке дозволило уточнити їх склад та сутність стосовно ТС з урахуванням норм соціальної відповідальності бізнесу (рис. 1).

Організаційно-економічний механізм управління ТС реалізується на підставі використання уточнених і запропонованих теоретико-методичних основ – цілей (створення соціально відповідального підприємства, підвищення продуктивності праці, поліпшення якості трудового життя), принципів (системність, ефективність, інтегрованість, наукова обґрунтованість, соціальне партнерство, правова регламентація, соціальна орієнтація управління, рівність прав і можливостей суб'єктів), положень створення соціально відповідального бізнесу. Його функціонування передбачає виконання функцій, методів, інструментів та певних технологій управління ТС (методичного забезпечення аналізу стану ТС, методики інтегральної оцінки соціальної відповідальності бізнесу, організаційно-функціональної моделі управління ТС, технології формування компенсаційного пакета).

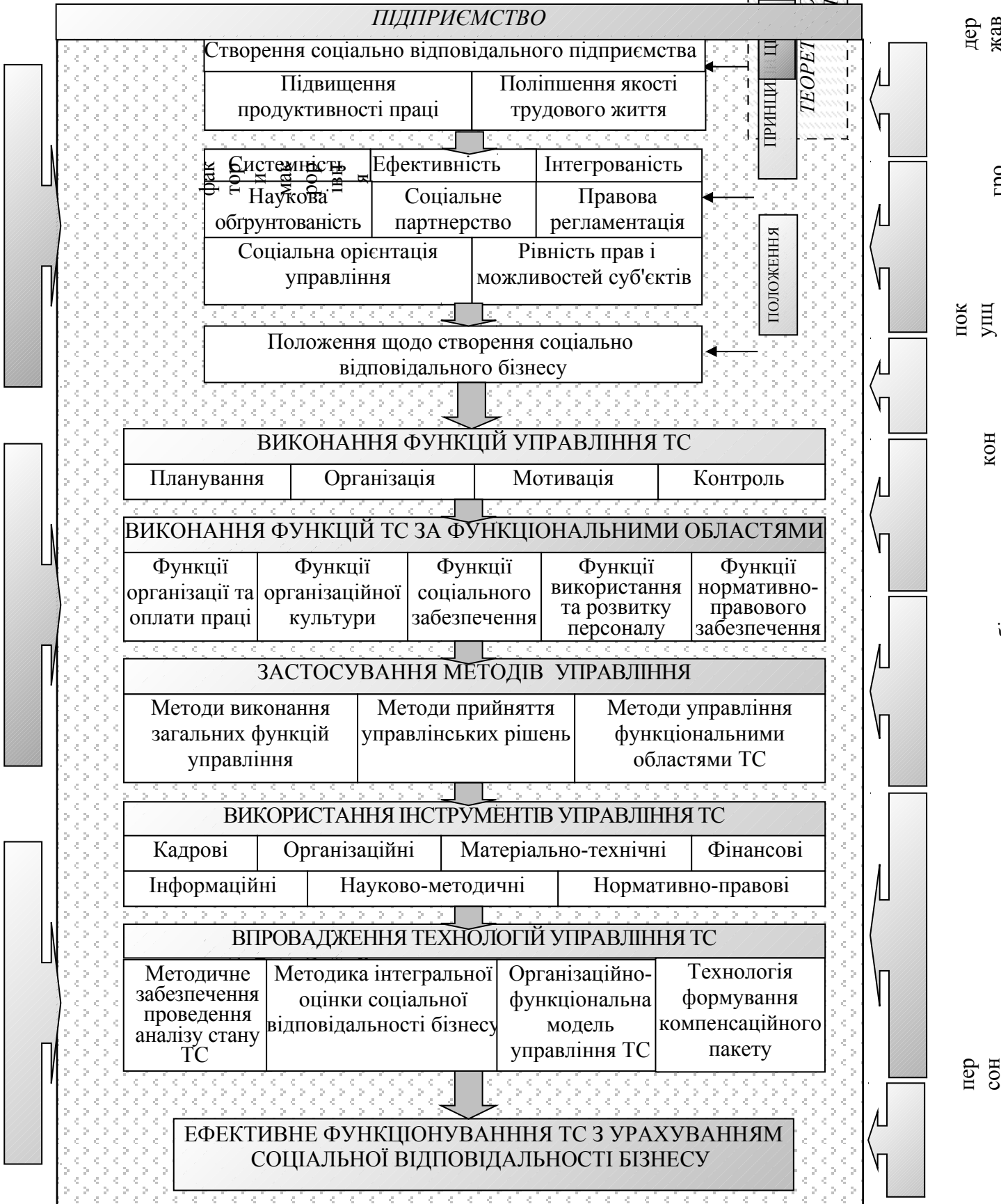
Аналіз різноманітних інструментів, які використовуються в процесі управління ТС, дозволив прийти до висновку, що за сучасних умов найбільш важливим та узагальнюючим є компенсаційний пакет. Під компенсаційним пакетом доцільно розуміти інструмент управління ТС, який включає набір компенсацій або відшкодувань підприємством фізичних і розумових зусиль, що витрачаються працівниками, і винагород, які їм надаються, з метою підвищення задоволення якістю їх трудового життя та ефективністю праці. Структура компенсаційного пакета враховує фінансові (основна і додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати) та нефінансові компенсації (винагороди організаційного і морально-психологічного характеру, соціальний пакет).

**У другому розділі – „Методичні основи аналізу трудової сфери промислового підприємства”** – проаналізовано рівень життя населення України на підставі стандарту „Соціальна відповідальність 8000”; розроблено методичне забезпечення аналізу ТС та здійснено його апробацію на машинобудівних підприємствах м. Харкова.

Відповідно до розробленого та прийнятого Міжнародною організацією праці стандарту „Соціальна відповідальність 8000”, одну з двох груп соціальних стандартів складають стандарти рівня життя. Проведене дослідження їх виконання в Україні та стану соціально-трудоких відносин дозволило зробити такі висновки: при наявності значного інтелектуального потенціалу нації, висококваліфікованих трудових ресурсів, широкої мережі освітніх установ, наукових і науково-технічних закладів, економічний і соціальний розвиток, як і раніше, залишається на дуже низькому рівні; незважаючи на зростання основних макроекономічних показників (індексів ВВП, продукції промисловості та сільського господарства) рівень життя населення погіршується; відносне збільшення платоспроможного попиту населення (погашення заборгованостей щодо заробітної плати, пенсій та інших виплат) призвело до порушення цінової рівноваги, внаслідок чого за останні місяці 2007 р. знову спостерігається збільшення темпів інфляції; працевлаштованість в Україні не

є гарантією гідного заробітку; показник мінімальної заробітної суми, що перевищує розмір прожиткового мінімуму, що суперечить законодавчим нормам

МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ  
УПРАВЛІННЯ ТС





Запропоноване методичне забезпечення аналізу стану ТС машинобудівних підприємств, що складається з певних етапів та ґрунтується на комплексній системі показників її оцінки, враховує загальні показники виробничо-господарської діяльності підприємства і показники кожної із запропонованих функціональних областей ТС. Послідовність етапів аналізу стану ТС наведено на рис. 2.

За результатами оцінки стану ТС дев'яти машинобудівних підприємств м. Харкова з використанням таксономічного аналізу було визначено інтегральні показники. До складу часткових показників для розрахунку інтегрального, відібраних експертним методом, включено: обсяг виробництва, середньорічну вартість основних виробничих фондів, фондоозброєність, фонд робочого часу, кількість відпрацьованих людино-годин, фонд оплати праці працівників, середню заробітну плату по підприємству, витрати на утримання об'єктів соціальної інфраструктури, розмір матеріальної допомоги та соціальних пільг. Перевірка узгодженості оцінок експертів проводилася із застосуванням коефіцієнта конкордації, який дорівнює 0,8. У табл. 1 відображено інтегральні показники оцінки стану ТС машинобудівних підприємств у 2006–2007 рр.

Таблиця 1

## Результати розрахунку інтегральних показників оцінки стану ТС

| Підприємство   | Значення інтегрального показника |         | Темп приросту,<br>% |
|--|----------------------------------|---------|---------------------|
|  | 2006 р.                          | 2007 р. |                     |
| ДП „Харківський завод електроапаратури”                      | 0,3219                           | 0,2804  | -4,15               |
| КП „Харківське конструкторське бюро з двигунобудування”      | 0,3132                           | 0,2707  | -4,25               |
| ВАТ „Турбоатом”  | 0,3394                           | 0,2997  | -3,97               |
| ЗАТ „Харківський велосипедний завод”                         | 0,3142                           | 0,2709  | -4,33               |
| ВАТ „Автрамат”   | 0,3172                           | 0,2762  | -4,10               |
| ЗАТ „КАМАЗ-УТК”  | 0,3105                           | 0,2672  | -4,33               |
| ВАТ „Харківський тракторний завод”                           | 0,3535                           | 0,3225  | -3,10               |
| ВАТ „Укрелектромаш”  | 0,5594                           | 0,5663  | 0,69                |
| ВАТ „Харківське машинобудівне підприємство „Світло шахтаря”” | 0,9399                           | 0,8250  | -11,49              |

Співвідношення одержаних інтегральних показників за два роки показало, що відбулося погіршення загального стану ТС на всіх підприємствах, окрім ВАТ „Укрелектромаш”, в середньому на 3–11%.

В дисертації здійснено структурування виявлених в результаті аналізу проблем у виробничо-господарській діяльності підприємств машинобудування та їх ТС за ступенем важливості й впливу на узагальнюючий результат за допомогою методу аналізу ієрархій. Цей метод дозволив визначити значущість кожної існуючої проблеми з урахуванням багатокритеріального аналізу. Експертами виступили 40 провідних фахівців ВАТ „Автрамат” і КП „Харківське конструкторське бюро з двигунобудування”. Однорідність думок оцінювалася із застосуванням індексу узгодженості та розрахунку оцінки узгодженості. Одержані значення знаходяться в межах від 0,1 до 0,3, що є допустимим.

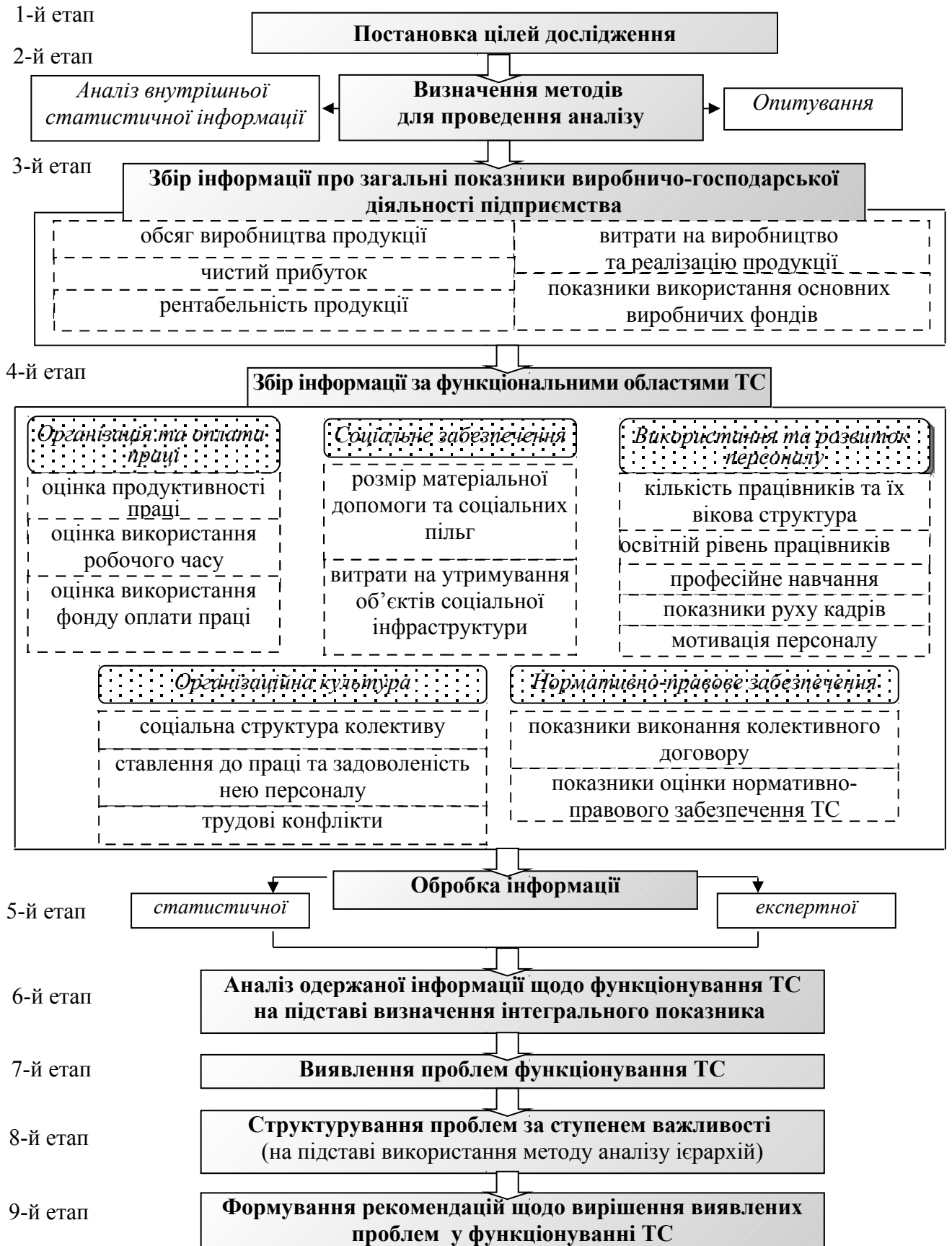


Рис. 2. Послідовність етапів аналізу стану ТС підприємства

За результатами аналізу щодо незадовільного стану ТС машинобудівних підприємств, проблема низького рівня якості трудового життя є найбільш значущою і має питому вагу 24%, незадовільне ставлення до роботи – 18%, неефективність фінансових інструментів мотивації – 15%, високий рівень плинності кадрів – 14%, недостатнє використання інтелектуального потенціалу – 11%, низький рівень продуктивності праці – 11%, недостатній рівень правової захищеності працівників – 7%.

У третьому розділі – „**Організаційно-методичне забезпечення управління трудовою сферою підприємств**” – запропоновано методика оцінки соціальної відповідальності бізнесу; розроблено організаційно-функціональну модель управління трудовою сферою; обґрунтовано і запропоновано технологію формування компенсаційного пакета.

Методика оцінки соціальної відповідальності бізнесу на підставі сформованої системи показників для кожної з груп зацікавлених сторін (табл. 2) розроблена з використанням багатовимірного статистичного аналізу. Вибір показників обґрунтовано дослідженнями наукової літератури, міжнародних стандартів і звітності щодо соціальної відповідальності підприємств, які адаптовано до специфіки вітчизняної машинобудівної галузі. Крім того, врахована можливість збору емпіричних даних та застосування національних стандартів бухгалтерського обліку.

Значення інтегральних показників соціальної відповідальності машинобудівних підприємств за 2006–2007 рр. подано на рис. 3.

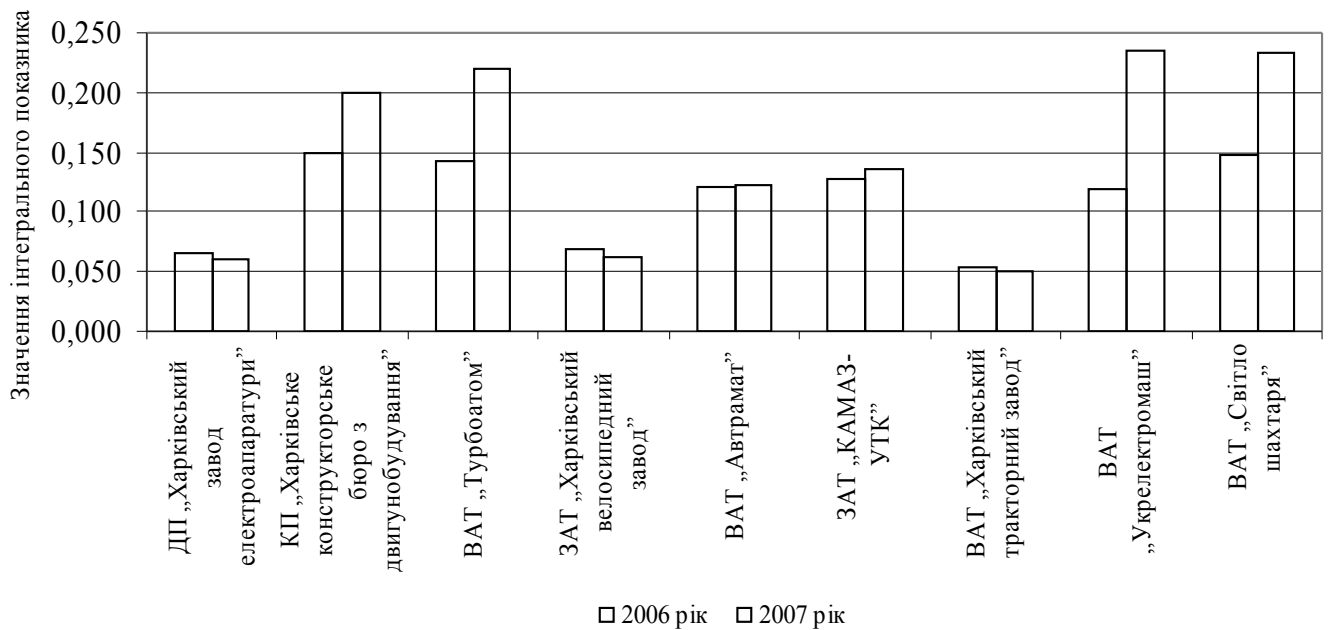


Рис. 3. Інтегральні показники соціальної відповідальності машинобудівних підприємств

Часткові показники оцінки соціальної відповідальності бізнесу  
(підприємства)

| Зацікавлені сторони      | Часткові показники оцінки соціальної відповідальності   |
|--------------------------|---|
| Персонал і топ-менеджери | 1) співвідношення середнього розміру заробітної плати на підприємстві до середнього розміру заробітної плати в галузі;<br>2) питома вага коштів, які виділені керівництвом на виплату премій та інших заохочувальних і компенсаційних виплат у фонді оплати праці;<br>3) питома вага коштів, які виділені керівництвом на надання соціального пакета працівникам у витратах на персонал;<br>4) стабільність виплати заробітної плати;<br>5) відсоток працівників, які пройшли підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації в загальній чисельності працівників;<br>6) відсоток розміру коштів, які були виділені на навчання, у витратах на персонал;<br>7) відсоток працівників, які одержали путівки в будинки відпочинку, санаторії тощо за рахунок коштів підприємства, в загальній чисельності працівників;<br>8) відсоток вартості путівки, яку оплачує роботодавець працівнику;<br>9) відсоток розміру коштів, які були виділені на медичне обслуговування, у витратах на трудові та соціальні пільги, що надаються підприємством;<br>10) відсоток розміру коштів, які були виділені на поточні витрати на охорону праці та техніку безпеки, в загальних витратах на охорону праці та техніку безпеки підприємства. |
| Споживачі                | 1) гнучкість цінової політики;<br>2) безпечність та якість товарів, які виробляє підприємство;<br>3) широта і повнота асортименту продукції підприємства.   |
| Бізнес-партнери          | 1) стабільність замовлень і виконання госпдоговірних зобов'язань;<br>2) оплата в строк та за умовами договору;<br>3) відсоток розміру коштів, які були виділені на публікацію інформації про підприємство для всіх зацікавлених сторін, у витратах на реалізацію продукції.   |
| Суспільство              | 1) забезпеченість зайнятості місцевого населення;<br>2) відсоток розміру коштів, які були виділені на участь у благодійних акціях, в інших операційних витратах підприємства;<br>3) відсоток розміру коштів, які були виділені на спонсорську допомогу місцевих культурних, освітніх і спортивних заходів, в інших операційних витратах підприємства;<br>4) залученість підприємства у широкі програми соціального розвитку місцевих громад;<br>5) коефіцієнт забрудненості навколишнього середовища;<br>6) відсоток розміру коштів, які були виділені на організацію екологічно безпечного виробничого процесу, у витратах на охорону праці та техніку безпеки підприємства.   |
| Держава                  | 1) виплата податків;<br>2) відношення виконаних держзамовлень до загальної кількості замовлень;<br>3) відсоток розміру коштів, які були виділені на проведення програм співпраці з органами державного управління та іншими громадськими організаціями, у валових витратах підприємства.  |

Інтегральні показники соціальної відповідальності машинобудівних підприємств розраховані за формулою:

$$I_i = 1 - \frac{C_{io}}{C_o + 2S_o}, \quad (3.1)$$

де

$$C_{io} = \left[ \sum_{k=1}^n (z_{ik} - z_{ok})^2 \right]^{1/2}; \quad (3.2)$$

$I_i$  – інтегральний показник соціальної відповідальності  $i$ -го машинобудівного підприємства;

$C_{io}$  – евклідова відстань між точками, що характеризують досліджувані підприємства, й еталонною точкою;

$\overline{C_o}$  – середнє значення  $C_{io}$ ;

$S_o$  – середнє квадратичне відхилення величини  $C_{io}$ ;

$n$  – кількість часткових показників;

$z_{ik}$  – значення  $k$ -го часткового показника (табл. 2) для  $i$ -го підприємства;

$z_{ok}$  – еталонне значення  $k$ -го показника.

За результатами проведених розрахунків та їх наочного представлення визначено, що найбільш соціально відповідальним підприємством з тих, що аналізувалися, є ВАТ „Укрелектромаш” (0,119 – у 2006 р. та 0,235 – у 2007 р.), а найменш – ВАТ „Харківський тракторний завод” (0,054 та 0,049 відповідно). Чим вище рівень соціальної відповідальності підприємства, тим у більшій мірі воно задовольняє інтереси всіх груп зацікавлених сторін, що сприяє: створенню позитивного іміджу та поліпшенню репутації підприємства; збільшенню фінансових показників, оскільки від позитивного впливу на ринок споживачів збільшується попит на продукцію підприємства, отже, відбувається й збільшення прибутку; підвищенню інвестиційної привабливості підприємств, що сприяє залученню додаткового капіталу для розширення виробничо-господарської діяльності підприємства; розробці та впровадженню нових соціальних програм; залученню кваліфікованих працівників, використанню більш мотивованого персоналу.

Підприємства з низьким рівнем соціальної відповідальності не задовольняють інтересів зацікавлених сторін, оскільки вони спрямовані лише на одержання короткострокового прибутку.

Трансформація ТС підприємства зумовила необхідність перебудови існуючої організаційно-функціональної моделі управління відповідно до функціональних областей ТС. Запропонована модель дозволяє визначити і скоординувати ТС та її функціональні області з відповідними ланками організаційної структури (відділами кадрів, праці та заробітної плати, соціально-психологічного розвитку, соціального забезпечення, юридичним відділом з трудових питань) і функціями управління (планування, організація, мотивація, контроль). Це стає можливим завдяки



виділенню в ній таких складових як функціональна, організаційна та управлінська. Поєднання всіх трьох складових дозволяє вирішити існуючі проблеми функціонування ТС на підставі їх чіткого виділення і прийняття відповідних управлінських рішень.

Розроблено технологію формування компенсаційного пакета як інструменту управління ТС завдяки визначенню послідовності та змісту етапів. Запропонована технологія враховує такі особливості підприємства як: середньооблікова чисельність персоналу, фінансовий стан, тип корпоративної культури та кадрової політики, форми і системи оплати праці, розвиненість соціальної інфраструктури. Крім того, вона розроблена з урахуванням потреб кожного працівника відповідно до теорії Маслоу. На підставі проведеного аналізу теоретичних підходів і практичного досвіду розробки та впровадження компенсаційних пакетів запропоновано такі етапи технології його формування: 1 – аналітичний (виявлення існуючих на підприємстві проблем щодо компенсації працівникам витрачених ними розумових та фізичних зусиль), 2 – проектний (планування робіт проектного характеру: тривалість виконання робіт, їх вартість, можливі розміри економії часу або коштів, операції з впровадження компенсаційного пакета у практичну діяльність підприємства), 3 – підготовчий (підготовка організаційних умов для впровадження технології (призначення керівника та створення відповідного підрозділу) та співробітників до введення нової технології), 4 – моделюючий (вибір підходу до формування компенсаційного пакета), 5 – оціночний (оцінка довготривалої ефективності соціально-економічного проекту), 6 – підсумовуючий (аналіз і обговорення запланованих та досягнутих результатів, ухвалення управлінських рішень, які спрямовані на коригування виявлених недоліків і проблемних ситуацій).

З метою впровадження технології компенсаційного пакета в практичну діяльність проведено оцінку тривалості виконання кожної операції, розроблено сітьовий графік та розраховано його часові характеристики. Проведені розрахунки підтвердили доцільність і можливість впровадження даної технології на основі методу сітьового планування в практичну діяльність підприємств та універсальність її використання.

Відносна економія сукупних витрат на фінансування компенсаційного пакета і можливість його впровадження визначені та підтвержені завдяки таким показникам: підвищенню техніко-організаційного рівня виробництва; різниці між індексом зростання цін у звітному періоді в порівнянні з базисним періодом на товари, що входять у споживчий кошик, та індексом зростання цін на оплату праці (індексом зростання вартості робочої сили); різниці між індексом зростання цін на випущену підприємством продукцію в звітному періоді в порівнянні з попереднім роком та індексом зростання цін на товари, що входять у споживчий кошик; структурним зрушенням в асортименті випущеної продукції.

Використання компенсаційних пакетів у практиці управління ТС дає можливість більш диференційовано задовольняти потреби працівників, що підвищує продуктивність їх праці, сприяє зростанню ефективності виробничо-господарської діяльності підприємства.

## **ВИСНОВКИ**

Одержані в ході дослідження результати дозволяють вирішити важливе науково-практичне завдання з розробки методичних підходів і практичних рекомендацій щодо управління ТС промислового підприємства з урахуванням соціальної відповідальності бізнесу.

У ході дослідження одержано такі результати:

1. Систематизовано підходи до трактування поняття „трудова сфера”, що дозволило вдосконалити його розуміння. Доведено, що ТС являє собою середовище, де відбувається процес праці, яке окреслено межами функціональних областей, що вступають у взаємодію та формують умови для одночасного й збалансованого поліпшення якості трудового життя персоналу та підвищення продуктивності праці. ТС являє сукупність функціональних областей, проблеми яких вирішуються в процесі її формування та управління, а саме: організація та оплата праці, організаційна культура, соціальне забезпечення, використання та розвиток персоналу, нормативно-правове забезпечення.

2. Важливою особливістю сучасної парадигми управління ТС є визнання соціальної відповідальності бізнесу як перед персоналом, що працює на підприємстві, так і перед громадськістю, покупцями, бізнес-партнерами, підприємствами-конкурентами, топ-менеджерами. На підставі проведеного аналізу розробок і досвіду закордонних та вітчизняних теоретиків і практиків доведено, що соціально відповідальний бізнес дозволяє одержувати певні конкурентні переваги: формувати позитивний імідж і репутацію підприємства, поліпшувати фінансові показники, підвищувати інвестиційну привабливість підприємств, залучати більш кваліфікованих та мотивованих працівників. Отже, існуючу парадигму прийняття добровільних соціальних зобов'язань як додаткового пасивного фінансового „тягаря” потрібно змінити на науково обґрунтовану парадигму одержання конкурентних переваг.

3. Компенсаційний пакет є інструментом управління ТС соціально відповідального підприємства, який, з одного боку, сприяє підвищенню продуктивності праці працівників, удосконаленню організації оплати праці, а з іншого – поліпшенню якості трудового життя працівників завдяки використанню в його структурі нефінансових винагород. Запропоновано структуру компенсаційного пакета, яка складається з таких частин: фінансові компенсації (основна і додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати) та нефінансові компенсації (організаційні та морально-психологічні заохочення, соціальний пакет).

4. Формування в Україні ринкової економіки значною мірою залежить від ефективного управління ТС та дотримання світових соціальних стандартів рівня життя населення. Дані процеси відбуваються в умовах, коли можна одночасно спостерігати позитивну динаміку окремих соціально-трудомих показників, що є підтвердженням дійових кроків держави в процесі реалізації обраної політики до інтеграції у світову спільноту, й негативні тенденції, для усунення яких необхідно й надалі вживати відповідних заходів. З метою посилення перших і зниження наслідків останніх розроблено заходи щодо удосконалення управління ТС.

5. Прийняття управлінських рішень щодо вирішення існуючих проблем у функціонуванні ТС вимагає, перш за все, їх чіткого уявлення. У зв'язку з цим для

з'ясування фактичного стану ТС і виявлення головних проблем розроблено та використано методичне забезпечення аналізу її стану. Виявлені проблеми, їх подальше ранжирування (за допомогою методу аналізу ієрархій) та визначення інтегрального показника (на основі таксономічного аналізу) дозволили розробити організаційно-методичне забезпечення управління ТС підприємств.

6. Розроблено методичку оцінки соціальної відповідальності бізнесу на підставі сформованої системи показників для кожної з груп зацікавлених сторін (персонал і топ-менеджери, споживачі, бізнес-партнери, суспільство, держава) з використанням таксономічного аналізу. Ранжування одержаних значень інтегральних показників рівня соціальної відповідальності машинобудівних підприємств дозволили зробити висновок, що найбільш соціально відповідальним підприємством у 2007 р. є ВАТ „Укрелектромаш” (0,235), а найменш – ВАТ „Харківський тракторний завод” (0,049). Визначення рівня соціальної відповідальності бізнесу на основі інтегрального показника дозволяє підприємству одержати оцінку його соціальної відповідальності та розробити відповідні заходи.

7. Запропонована організаційно-функціональна модель управління ТС дозволяє визначити та узгодити її функціональні області з відповідними ланками організаційної структури та функціями управління. Це можливо завдяки виділенню в моделі трьох складових: функціональної, організаційної та управлінської. Їх поєднання дозволяє вирішити існуючі проблеми у функціонуванні ТС на підставі їх чіткого виділення й прийняття відповідних управлінських рішень.

8. Розроблено технологію формування компенсаційного пакета, яка враховує особливості підприємства та потреби працівників. Впровадження компенсаційного пакета в практичну діяльність підприємства передбачає проходження таких етапів: аналітичного, проектного, підготовчого, моделюючого, оціночного, підсумовуючого. Проведена кількісна оцінка загальних витрат на фінансування компенсаційного пакета дозволила визначити, що його впровадження є ефективним і доцільним.

## **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

### *Статті у фахових виданнях*

1. Водницька Н. В. Взаємозв'язок соціальної і економічної політики в умовах формування соціально орієнтованої ринкової економіки / Н. В. Водницька // Економіка розвитку. – 2004. – №1 (29). – С. 25-28.

2. Гончарова С. Ю. Методика оцінки резервів нормативно-правового забезпечення соціально-трудової сфери підприємства / С. Ю. Гончарова, Н. В. Водницька // Вісник Хмельницького національного університету. – 2005. – Т. 2, Ч. 2, № 5. – С. 48 – 52. – (Серія: Економічні науки).

3. Гончарова С. Ю. „Соціальні пакети” як інструмент підвищення ефективності управління соціально-трудовими процесами / С. Ю. Гончарова, Н. В. Водницька // сб. науч. трудов „Социально-экономические аспекты промышленной политики”: в 2 т. / отв. ред. А И. Амоша / НАН Украины, Ин-т экон. пром-сти. – Донецк, 2004. – Т. 1. – С. 207 – 212. – (Серія: Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие).

4. Водницька Н. В. Использование трудового потенциала предприятия в инновационном развитии предприятия / Н. В. Водницька // *Управління розвитком : зб. наук. статей / головн. редактор В. С. Пономаренко / Харківський національний економічний університет.* – Х. : ХНЕУ, 2004. – № 2. – С. 37 – 39.

5. Водницька Н. В. Основні складові управління соціально-трудовами процесами на підприємстві / Н. В. Водницька // *Соціологія управління : зб. наук. праць / головн. редактор С. Ф. Поважний / М-во освіти і науки України, Донецький державний університет управління.* – Донецьк: ДонДУУ, 2005. – Т. VI, Вип. 1(46) – С. 96 – 102. – (Серія: Спеціальні та галузеві соціології).

6. Водницька Н. В. Використання та відтворення людських ресурсів України / Н. В. Водницька // *Формування ринкової економіки : зб. наук. праць / відп. ред. В. І. Беляєв / М-во освіти і науки України, Київський національний економічний університет.* – К. : КНЕУ, 2005. – Т. 1: Сучасні технології управління людськими ресурсами – С. 98 – 103. – (Спецвип.: до 100 Київського національного економічного університету та 40-річчя кафедри управління персоналом „Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики”).

7. Гончарова С. Ю. Соціальна відповідальність та роль компенсаційного пакету в її формуванні / С. Ю. Гончарова, Н. В. Водницька // *Научные труды Донецького національного технічного університету / М-во освіти і науки України, Донецький національний технічний університет.* – Донецьк: ДонНТУ, 2006. – Вип. 103-2 – С. 111 – 118. – (Серія: Економічна).

8. Гончарова С. Ю. Технологія формування „компенсаційного пакету” / С. Ю. Гончарова, Н. В. Водницька // *Соціально-економічні аспекти промислової політики : сб. науч. трудов в 3 т. / отв. ред. А. И. Амоша / НАН України, Ин-т экон. пром-сти.* – Донецьк: Інститут економіки промисловості НАН України, 2006. – Т. 3. – С. 120 – 127. – (Серія: Управління людськими ресурсами: держава, регіон, підприємство).

9. Водницька Н. В. Аналіз факторів, що впливають на регулювання соціально-трудової сфери підприємства / Н. В. Водницька // *Научные труды Донецького національного технічного університету / М-во освіти і науки України, Донецький національний технічний університет.* – Донецьк: ДонНТУ, 2007. – Вип. 31-3 (117) – С. 154 – 158. – (Серія: Економічна).

#### ***Статті в фахових виданнях за результатами конференцій***

10. Водницька Н. В. Застосування методу аналізу ієрархій у дослідженні факторів зовнішнього середовища, що впливають на управління соціально-трудовами процесами підприємства / Н. В. Водницька // *Управління розвитком : зб. наук. праць за матеріалами міжнар. наук.-практ. конф. [„Проблеми і перспективи розвитку інформаційних систем і технологій в економіці”], (Харків, 30 листопада 2004 р.) / М-во освіти і науки України, Харківський національний економічний університет* – Х.: ХНЕУ, 2004. – № 2. – С. 7 – 8. – (Спецвип.: Матеріали конференції, присвяченої 40-річчю утворення кафедри інформаційних систем).

11. Водницька Н. В. Формування механізму регулювання соціально-трудової сфери підприємства / Н. В. Водницька // *Управління розвитком : зб. наук. праць за матеріалами міжнар. наук.-практ. конф. [„Перспективи та пріоритети розвитку*

людського капіталу в умовах глобалізації”], (Харків, 19-20 травня 2006 р.) / М-во освіти і науки України, Харківський національний економічний університет [та ін.] – Х.: ХНЕУ, 2006. – № 4. – С. 185 – 188.

12. Гончарова С.Ю. Соціальна відповідальність як один із шляхів відтворення інтелектуального капіталу / С. Ю. Гончарова, Н. В. Водницька // Управління розвитком: зб. наук. праць за матеріалами міжнар. наук.-методична конф. [„Соціально-психологічні технології управління персоналом”], (Харків, 24 листопада 2006 р.) / М-во освіти і науки України, Харківський національний економічний університет [та ін.] – Х.: ХНЕУ, 2007. – № 1. – С. 100 – 101.

***Статті у інших виданнях та тези доповідей***

13. Гончарова С. Ю. Соціальна складова інноваційного розвитку підприємства / С. Ю. Гончарова, Н. В. Водницька, О. О. Затейщикова // Вісник Національного технічного університету „ХПІ”. – Х. : НТУ „ХПІ”, 2006. – № 10. – С. 27 – 33. – (Тематичний випуск „Нові рішення в сучасних технологіях”).

14. Водницька Н. В. Фактори зовнішнього середовища та їх вплив на соціально-трудова процеси підприємства / Н. В. Водницька // Матеріали міжнар. наук. конф. [„Молодь України і соціально орієнтована економіка”], (Харків, 23-24 листопада 2004 р.) / М-во освіти і науки України, Харківська обласна державна адміністрація [та ін.] – Х. : ХНАДУ, 2004. – С. 136.

15. Гончарова С. Ю. Управління соціально-трудовами процесами на підприємстві / С. Ю. Гончарова, Н. В. Водницька // Матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. [„Економіка підприємства: проблеми теорії та практики”], (Дніпропетровськ, 23 березня 2004 р.) / Дніпропетровський національний університет, Інститут економіки, Рада молодих вчених ДНУ. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2004. – Т. II. – С. 10 – 12.

16. Гончарова С. Ю. Соціально-трудова сфера підприємства в умовах формування соціально орієнтованої економіки / С. Ю. Гончарова, Н. В. Водницька // Праці Шостої міжнар. наук. конф. студентів та молодих учених [„Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання”], (Донецьк, 13-16 грудня 2005 р.). / М-во освіти і науки України, Донецький національний університет [та ін.] – Донецьк: ДонНУ, 2005. – Ч. 5. – С. 20 – 23.

17. Гончарова С. Ю. Роль соціальної відповідальності в державній службі / С. Ю. Гончарова, Н. В. Водницька // Тези VI Міжнародного наукового конгресу [„Державне управління та самоврядування”], (Харків, 20 лютого 2006 р.) / Національна академія державного управління при президентові України, Харківський регіональний інститут, Науково-методичне об'єднання вузів зі спеціальності „Державне управління”. – Х.: Вид-во ХарРІ НАДУ „Магістр”, 2006. – С. 35 – 36.

18. Гончарова С.Ю. Формування компенсаційного пакету / С. Ю. Гончарова, Н. В. Водницька // Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. [„Перший крок у науку”], (Луганськ, 29-30 березня лютого 2006 р.) / М-во освіти і науки України, Луганський національний педагогічний університет ім. Т. Шевченко. – Луганськ: Поліграф

ресурс, 2007. – Т. 3 [Економічні, технічні та природничо-математичні науки]. – С. 50-54.

### **АНОТАЦІЯ**

**Водницька Н. В. Управління трудовою сферою промислового підприємства з урахуванням соціальної відповідальності бізнесу. – Рукопис.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Харківський національний економічний університет, Харків, 2008.

Дисертацію присвячено вирішенню науково-практичного завдання щодо управління трудовою сферою промислового підприємства з урахуванням соціальної відповідальності бізнесу.

Досліджено теоретичне підґрунтя і розкрито значення терміна „трудова сфера”, що дозволило уточнити його сутність і зміст. У дисертації розглянуто питання соціальної відповідальності бізнесу та окреслено її значення в управлінні трудовою сферою підприємства. Визначено сутність і структуру компенсаційного пакета як інструменту управління соціально відповідальним підприємством.

Обґрунтовано та розроблено методичне забезпечення аналізу стану трудової сфери на машинобудівних підприємствах. Його апробація дозволила виявити існуючі проблеми та розробити шляхи їх вирішення.

Розроблено методику оцінки соціальної відповідальності бізнесу, на підставі якої визначено рівень соціальної відповідальності окремих машинобудівних підприємств м. Харкова та розроблено відповідні заходи щодо його підвищення. Обґрунтовано та побудовано організаційно-функціональну модель управління трудовою сферою, яка дозволяє вирішити існуючі проблеми у функціонуванні трудової сфери на підставі їх чіткого виділення й прийняття відповідних управлінських рішень. Запропоновано технологію формування компенсаційного пакета завдяки впровадженню послідовних етапів.

**Ключові слова:** трудова сфера, соціальна відповідальність, компенсаційний пакет, оцінка соціальної відповідальності бізнесу, організаційно-функціональна модель управління трудовою сферою, технологія формування компенсаційного пакету.

### **АННОТАЦИЯ**

**Водницкая Н. В. Управление трудовой сферой промышленного предприятия с учетом социальной ответственности бизнеса. – Рукопись.**

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). – Харьковский национальный экономический университет, Харьков, 2008.

Успешное функционирование отечественных предприятий в среде, подверженной влиянию глобализационных процессов, требует от них мобилизации

усилий по адаптации системы управления предприятием и трудовой сферы к международным нормам социальной ответственности.

Диссертация посвящена исследованию комплекса вопросов, связанных с развитием теоретических и методических положений, а также разработкой практических рекомендаций по управлению трудовой сферой машиностроительных предприятий с учетом социальной ответственности бизнеса.

В диссертации проведен анализ подходов к определению термина «трудовая сфера», на основании которого предложена структура трудовой сферы, включающая организацию и оплату труда, организационную культуру, социальное обеспечение, использование и развитие персонала, нормативно-правовое обеспечение. Такое понимание сущности и содержания трудовой сферы способствует одновременному и сбалансированному повышению производительности труда и улучшению качества трудовой жизни работников.

В результате изучения существующих подходов к пониманию социальной ответственности бизнеса обосновано, что необходимо внедрять ее нормы на отечественных предприятиях. Изменение существующей практики повлекло за собой необходимость разработки организационно-экономического механизма управления трудовой сферой предприятия с учетом положений по созданию социально ответственного бизнеса.

В работе предложено использовать компенсационный пакет как инструмент управления трудовой сферой социально ответственного предприятия для достижения согласованности интересов между работодателем и персоналом. Усовершенствована структура компенсационного пакета за счет дополнения его финансовых компенсаций (основной и дополнительной заработной платы) другими поощрительными и компенсационными выплатами и включением к нефинансовым компенсациям организационных и морально-психологических поощрений.

Разработано методическое обеспечение анализа состояния трудовой сферы, которая была апробирована на девяти машиностроительных предприятиях г. Харькова и позволила выявить имеющиеся проблемы в их функционировании. Дальнейшее ранжирование проблем показало наиболее существенные из них и стало основой для разработки рекомендаций по организационно-методическому обеспечению управления трудовой сферой предприятий.

Разработана методика оценки социальной ответственности бизнеса на основании сформированной системы показателей для каждой из групп заинтересованных сторон. Проведенные расчеты показали, что для анализируемой группы предприятий характерным является невысокий уровень конкурентоспособности, постепенное уменьшение прибыли, недостаточное качество трудовой жизни наемных работников и, как результат, – опосредованный уровень социальной ответственности.

Проведена реорганизация организационно-функциональной модели управления трудовой сферой предприятия в соответствии с выделенными составляющими. Предложенная модель позволила определить и скоординировать трудовую сферу и ее функциональные области с соответствующими звеньями организационной структуры и функциями управления.

Для формирования и внедрения компенсационного пакета в практическую деятельность предприятий предложена технология его формирования, основанная на прохождении таких этапов как: аналитический, проектный, подготовительный, моделирующий, оценочный, итоговый. Данная технология учитывает особенности отдельного предприятия и потребности работников в соответствии с теорией Маслоу. Проведенная количественная оценка общих затрат на финансирование компенсационного пакета позволила определить, что его внедрение является эффективным и целесообразным.

**Ключевые слова:** трудовая сфера, социальная ответственность, компенсационный пакет, оценка социальной ответственности бизнеса, организационно-функциональная модель управления трудовой сферой, технология формирования компенсационного пакета.

## SUMMARY

**Vodnitskaya N. V. Management of labor sphere of industrial enterprise with taking into account social responsibility of business. - Manuscript.**

The thesis for the scientific degree of a candidate of science in Economics in speciality 08.00.04 – economy and management of enterprises (according to types of economic activity). – Kharkiv National University of Economics. Kharkiv, 2008.

The thesis is devoted to the decision of scientific and practical task of management of labor sphere of the industrial enterprise with taking into account social responsibility of business.

Theoretical ground of the term „labor sphere” is investigated and the meaning of this term is exposed which allowed to specify its essence and content. In the thesis the problem of social responsibility of business is considered and its significance in the management of labor sphere of the enterprise is outlined. The essence and structure of the compensation package as an instrument of managing a socially responsible enterprise are defined.

The methodical support of the analysis of labor sphere state at machine-building enterprises is grounded and developed. Its approbation allowed to find out existing problems and to develop ways for their solving.

The method of estimation of social responsibility of business is developed, on the basis of which the level of social responsibility of some machine-building enterprises of the city of Kharkiv is defined and the relevant actions for this level raising are developed. Organizational and functional model for labor sphere management is grounded and built which allows to solve existing problems in labor sphere functioning on the basis of their precise singling out and making relevant administrative decisions. The technology of developing and using the compensation package due to introducing successive stages is offered.

**Keywords:** labor sphere, social responsibility, the compensation package, estimation of social responsibility of business, organizational and functional model for labor sphere management, the technology of developing the compensation package.



**Водницька Наталія Володимирівна**

**УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ СФЕРОЮ  
ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА З УРАХУВАННЯМ  
СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ**

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

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

---

Підписано до друку 14.05.2008 Формат 60x90/16.  
Обсяг 0,9 ум.-друк. арк. Папір офсетний. Друк різнограф.  
Наклад 100 прим. Зам. №\_\_\_\_\_.

---

Надруковано у центрі оперативної поліграфії ТОВ «Рейтинг»  
61022, м. Харків, вул. Сумська, 37.  
Тел. (057) 700-53-51, 714-34-26, 771-00-92, 771-00-96.