

Таким чином, розвиток і вдосконалення документаційного забезпечення менеджменту підпорядковані завданню отримання нових або додаткових відомостей про систему управління в цілому та окремі її складові для аналізу, організації. Контролю за виконанням рішень з метою одержання прибутку. Майбутнє документаційне забезпечення менеджменту в розрахунку на перспективу орієнтоване на співіснування паперових документів з іншими носіями інформації. Ось чому сьогодні на перший план виступає проблема уніфікації управлінських документів у будь-яких режимах опрацювання. Особлива увага приділяється приведенню документів у відповідності з міжнародними стандартами, насамперед ISO 15489:2001 «Information and documentation. Records management» (Інформація та документація. Управління документацією).

Література

1. Вовчак І. С. Інформаційні системи та комп'ютерні технології в менеджменті. Навч. Посібник. — Т.: карт-бланш, 2001.
2. Гончарові Н. І. Документаційне забезпечення менеджменту: Навч. Посібник. — К.: Центр навчальної літератури, 2006.
3. Довгань Л. С. Праця керівника, або практичний менеджмент. Навч. Посібник. — К.: «ЕксОб», 2002.
4. Устинова Г. М. Информационные системы менеджмента: основные аналитические технологии в поддержке принятия решения. Учеб. пособие. — СПб: ДиаСофтЮП, 2000.

Шаповал В. М.

канд. екон. наук, доцент
кафедри економіки підприємства
Національний гірничий університет
(м. Дніпропетровськ)

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ОСНОВА ОПТИМІЗАЦІЇ І ГАРМОНІЗАЦІЇ ЕКОНОМІЧНИХ І СОЦІАЛЬНИХ ЦІЛЕЙ БІЗНЕСУ ТА СУСПІЛЬСТВА

Протягом останніх років триває дискусія про те, що собою являє соціальна відповідальність бізнесу, яке підприємство може бути визнане соціально відповідальним, а яке — ні. Сьогодні — це одне з найбільш актуальних питань, що обговорюється громадськістю. Воно стоїть перед органами державного управління,

як національними, так і місцевими, а також неурядовими організаціями, союзами споживачів, інвесторами, іншими особами громадянського співтовариства. Це сфера інтересів практично усіх. Політиків це питання цікавить у плані оцінки їхніх можливостей не тільки «пообіцяти», але і «виконати». Бізнесменів — в аспекті використання фінансових ресурсів. Учених і фахівців — з огляду їхнього творчого потенціалу, з позицій того, що вони можуть запропонувати політикам, законодавчим і виконавчим владним структурам. Громадян хвилює рівень і якість соціальних гарантій, рівень і якість життя і т. ін.

Концепція соціальної відповідальності бізнесу розроблялася провідними європейськими й американськими економістами майже протягом всього ХХ ст. і остаточно закріпилася в розвинутих капіталістичних країнах у 70-х роках, коли дійшли висновку, що в нових умовах бізнесу необхідно дещо розширити поняття прибутку і подумати про те, як ефективно виробляти соціальні цінності. Адже суспільство не заперечує ідею прибутку, розширюючи це поняття, воно включає до нього як економічний, так і соціальний прибуток. Тобто мова йде про об'єктивну необхідність знаходження відповідних форм гармонізації споконвічно суперечливих економічних і соціальних цілей бізнесу і суспільства. Оптимізація і гармонізація суперечливих економічних і соціальних цілей бізнесу і суспільства може бути досягнута завдяки здійсненню підприємницькими структурами соціально-відповідальних стратегій.

Слід зазначити, що поняття соціальної відповідальності бізнесу в Україні дещо відрізняється від західного. В Україні соціальну відповідальність бізнесу переважна частина суб'єктів економічної діяльності розглядає тільки в контексті права. У цьому полягає різниця між західним розумінням, в основі якого лежить добровільність прийняття підприємцями зобов'язань здійснювати таку політику, приймати такі рішення і дотримуватись таких напрямків діяльності, які бажані з точки зору цілей і цінностей суспільства. Таке розуміння соціальної відповідальності в українському бізнесі насамперед пов'язано з тим, що за часів СРСР ця проблема була відсутня, оскільки бізнес був невіддільний від держави, а держава — від громадян і саме держава виконувала функцію соціальної відповідальності, що було закріплено у відповідних законодавчих актах. З початком приватизації ця система була зламана. Це призвело до того, що роботодавець не ніс ніякої відповідальності за свої дії не лише щодо забезпечення соціального благополуччя своїх працівників,

але і простого дотримання визначених законом мінімальних соціальних гарантій. У перехідний період, на жаль, держава зі свого боку не могла вимагати від роботодавців жорсткого дотримання соціального і трудового законодавства. Ситуація, коли в країні спостерігалися повна анархія у трудових відносинах між працівниками і роботодавцями, масові скорочення штатів і постійне зростання тіньового сектора економіки, не могла сприяти розвитку відповідальності бізнесу за суспільне благополуччя в країні.

Стабілізація соціально-економічної і політичної ситуації в Україні стимулює орієнтацію вітчизняних підприємств на стійкий розвиток. Будь-яке підприємство — це невід’ємна частина суспільства і, як кожен його член, воно бере на себе певні зобов’язання, які охоплюють цілий комплекс питань, пов’язаних з економічною стійкістю, із стосунками з постачальниками, споживачами і персоналом, з якістю продукції, з екологічною безпекою, із правами людини, із взаємодією з місцевими співтовариствами, включаючи добродійність.

Оскільки соціальна відповідальність бізнесу — поняття комплексне, яке включає в себе як власне виробничо-економічні, так і більш широкі соціальні, культурні й екологічні аспекти, то викладене вище дає змогу виділити основні сфери прояву соціальної відповідальності. Насамперед, це ринок: справедливе ціноутворення, якість товарів і послуг, здоров’я і безпека споживачів, добросовісна конкуренція і реклама, дотримання етичних норм здійснення бізнесу. Потім усе, що пов’язано з працівником і робочим місцем: трудові права і гідна винагорода за працю; охорона праці, безпека і здоров’я на робочому місці; розвиток персоналу; рівні можливості при працевлаштуванні, професійному і кар’єрному просуванні; участь співробітників у прийнятті рішень. Крім того, це навколишнє середовище: екологічна безпека виробництва; ощадливе споживання природних ресурсів; повторне використання ресурсів, утилізація відходів. Це також місцеве, регіональне або національне співтовариство: партнерство з місцевим співтовариством і владою; підтримка громадянських ініціатив; благодійні програми соціального і культурного розвитку населення. І, нарешті, сфера прав людини: дотримання встановлених законом прав працівника і громадянина на робочому місці; запобігання будь-яких форм дискримінації, примусової праці; дотримання і підтримка будь-яких прав людини, що мають відношення до діяльності компанії.

Отже, соціальна відповідальність підприємств — це не просто моральний обов'язок перед бідними (таке трактування звучить дуже часто), а відповідальність перед суспільством у цілому. Не альтруїзм, оскільки відповідальність повинна бути корисна для довгострокового успіху, як для самого підприємства, так і для суспільства в цілому, тому що ефективно вирішуючи свої прямі комерційні завдання, підприємство здійснює позитивний внесок у стійкий економічний і соціальний розвиток усього суспільства, оптимізуючи і гармонізуючи таким чином економічні й соціальні цілі бізнесу і суспільства. Разом з тим, соціальна відповідальність може бути ефективною, тільки будучи добровільною. Бізнес сам повинен вибирати міру і напрямок своєї соціальної діяльності, самостійно визначати пріоритети, шукати баланс між своїми інтересами й інтересами суспільства.

Шевчук Є. В.,
асистент кафедри менеджменту
КНЕУ ім. Вадима Гетьмана

КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ АКЦІОНЕРНИМ ТОВАРИСТВОМ

В Україні зареєстровано більше 30 тис. акціонерних товариств, акціонерами яких виступають десятки мільйонів громадян. Серед значного переліку особливостей подібних компаній, загальною ознакою для всіх акціонерних товариств є відокремлення відносин власності від безпосереднього управління цією власністю. Це окрім певних позитивних наслідків створює для товариства і досить велике коло проблем, що пов'язані з так званим конфліктом інтересів, який впливає від розділення зазначених функцій. Під конфліктом інтересів розуміється ситуація коли посадова особа органу управління акціонерним товариством має певну особисту зацікавленість в певних діях, яка по суті своїй перевищує звичайну зацікавленість даної особи у виконанні власних функцій.

Посадовими особами акціонерного товариства, згідно з вітчизняним законодавством є:

- члени наглядової ради товариства;
- члени виконавчого органу управління (правління) товариства;
- голова ревізійної комісії.

Загалом переважна більшість науковців не обмежуються зазначеним переліком осіб, аналізуючи конфлікти інтересів в акціонерних товариствах, і включає в нього акціонерів, державу, ро-