

УДК 656.045:65.012.612

Л. В. ШКУЛПА^{1*}^{1*} Каф. «Теорія бухгалтерського обліку», Національна академія статистики, обліку та аудиту, вул. Підгірна, 1, 04107, Київ, Україна, тел. +38 (097) 691 53 73, ел. пошта bezysa@mail.ru

СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНА РЕСТРУКТУРИЗАЦІЯ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ В УКРАЇНІ ЯК ПРОВІДНА ДЕТЕРМІНАНТА В ССВЗТ

У статті розглянуто місце соціально відповідальної реструктуризації в системі соціальної відповідальності на підприємствах залізничного транспорту (ССВЗТ). Розкрито соціально відповідальну реструктуризацію залізничного транспорту як один із напрямків внутрішньої соціальної відповідальності галузі, її взаємодію з іншими напрямками формування ССВЗТ.

Ключові слова: система соціальної відповідальності на підприємствах залізничного транспорту (ССВЗТ), відповідальна реструктуризація, індекс прозорості, нефінансова звітність, українські залізниці, конкурентоспроможність

Постановка проблеми

Залізничний транспорт як потужний перевізний комплекс забезпечує соціально-економічний розвиток України. Його сучасний стан та специфіка діяльності потребують зміцнення позицій залізничної галузі на транспортному ринку та підвищення конкурентоспроможності. Такий хід розвитку можливий лише завдяки формуванню системи соціальної відповідальності на підприємствах залізничного транспорту (далі – ССВЗТ), особливо під час проведення масштабної реструктуризації. Світова практика свідчить про традиційний і відносно новий, з погляду ринкових пріоритетів, напрямок вивчення соціальних проблем реструктуризації залізничного транспорту України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Доцільним та актуальним питання ССВЗТ вважали у своїх дослідженнях Ю. Бурлакова [2], О. Ворона [5], В. Коломієць [6] та інші. У наукове вирішення проблеми реструктуризації залізничного транспорту значний внесок зробили такі вчені, як А. Антоненко, О. Балацький, В. Василенко, С. Дорогунцов, І. Лукінов, Й. Петрович, Л. Позднякова, О. Череватенко та багато інших.

Невирішені частини проблеми

Проте поєднання цих двох аспектів – соціальної відповідальності і реструктуризації залишається неохопленим у дослідженнях науковців, що і стало **метою цієї статті**.

Основні результати дослідження

Соціальна відповідальність бізнесу набуває в Україні досить великого поширення. Більшість успішних українських підприємств уже активно займаються питаннями її розвитку шляхом опублікування нефінансових звітів, деталізованого опису впровадження соціальних та екологічних проектів та зручних сайтів.

Так, відповідно до результатів дослідження, виконаного Центром розвитку КСВ, до першої десятки за індексом прозорості потрапили: ДТЕК (80 % прозорості), Метінвест (73 %), Оболонь (70 %), АрселорМіттал Кривий Ріг (61 %), Систем Кепітал Менеджмент (59,5 %), Київстар (58,5 %), Інтерпайп (53 %), Ернст енд Янг Україна (52,5 %), МЕТРО Кеш енд Керрі Україна (52 %), Галнафтогаз (51,5 %) [4].

Дещо іншою є картина за підприємствами залізничного транспорту:

- Львівська залізниця – 17,5 % (43-тє місце серед 109 перевірених);

- Південно-Західна залізниця – 15,5 % (53-тє місце);

- Придніпровська залізниця – 13,5 % (67-ме місце);

- Одеська залізниця – 11 % (77-ме місце);
- Донецька залізниця – 10 % (82-ге місце);
- Південна залізниця – 5,5 % (101-ше місце).

Виявлено, що шість українських залізниць за індексом прозорості займають ледве не найнижчі сходинки. У той час як російські залізниці (ВАТ «РЖД») є третіми в трійці підприємств з найбільш сильною соціальною відповідальністю [9].

В Україні така ситуація спостерігається через відсутність нових підходів та розробок у системі соціальної відповідальності на підприємствах залізничного транспорту. Адже сьогодні на порядку денному масштабна реструктуризація галузі, яка має, у першу чергу, комерційний характер.

Реструктуризація – це:

1) комплексне перетворення діяльності організації (підприємства, компанії), що полягає в зміні структури виробництва, активів, пасивів, а також системи управління з метою підвищення стійкості, дохідності, конкурентоспроможності, подолання збитковості, загрози банкрутства;

2) перетворення організаційної структури управління організацією [10]. До того ж це складний, багатовимірний та тривалий процес.

Економічні вигоди реструктуризації відомі, але у світі та країнах СНД давно вже усвідомлено, що будь-яка зміна в діяльності тягне за собою не тільки економічні наслідки, а й моральні. Турбота про мораль є прямим обов'язком будь-якого суб'єкта господарювання, а максимізація прибутку – необхідна, але не достатня умова для сталого розвитку.

Тому реструктуризація залізничного транспорту як система організаційно-економічних, правових, технічних заходів повинна базуватися на нових, соціально відповідальних принципах, згідно з якими її виконавці зобов'язані відповідати за екологічні, соціальні, економічні наслідки для суспільства.

Тут, як ніколи, доречними стають слова колишнього президента США Д. Ф. Кеннеді: «Не питай, що країна може зробити для тебе, а спитай, що можеш зробити для країни ти».

Дійсно, на підприємствах залізничного транспорту відмічається гостра необхідність усвідомлення того, що, по-перше, соціальна відпо-

відальність – це відповідальність за свої рішення і діяльність (у т.ч. реструктуризацію); по-друге, у ССВЗТ важлива поведінка та її вплив на майбутнє; по-третє, практика ССВЗТ повинна відповідати очікуванням зацікавлених сторін і бути поширеною в галузі або відповідати потребам працівників і бути поширеною в рамках одного відділу.

Метою реструктуризації є підвищення ефективності виробництва, збільшення обсягу випуску конкурентоспроможної продукції, фінансового оздоровлення. Метою соціально відповідальної реструктуризації галузі в ССВЗТ є зорієнтувати розвиток галузі не на фінансовий інтерес, а на справжні перспективи – усвідомлення дотримання етичних, моральних цінностей, створення атмосфери довіри, прозорості та соціальної відповідальності.

За [5, с. 260] ССВЗТ – це сукупність взаємопов'язаних і взаємодіючих підсистем та елементів, у межах якої формуються та реалізуються напрямки соціальної політики та розкривається соціальна значущість галузі, яка базується на самореалізації кожної особистості та сформованій загальноорганізаційній соціальній свідомості. Сутність ССВЗТ розкрита, але незрозуміло місце в ній соціально відповідальної реструктуризації галузі, яка є сьогодні інструментом її реалізації.

Спробуємо визначити ССВЗТ таким чином: це сукупність взаємопов'язаних та взаємодіючих підсистем та елементів, у межах якої формуються та реалізуються напрямки соціально відповідальної політики, визначаються можливі ризики структурних перетворень та розкривається соціальна значущість галузі в інтересах особистості та формування соціальної свідомості. Тобто, ССВЗТ – це та система, у якій повинні мінімізуватися негативні та максимізуватися позитивні наслідки соціально відповідальної реструктуризації.

Соціально відповідальна реструктуризація – це провідна відповідальність у ССВЗТ за будь-які можливі ризики під час та в результаті змін структури, форми власності, організаційно-правової форми підприємства.

Звичайно, формування корпоративної соціальної відповідальності на підприємствах залізничного транспорту розглядається як добровільний їх внесок у сталий розвиток суспільства, який пов'язаний напряму з їх основною діяльністю та спрямований на задоволення очікувань

зацікавлених сторін. Однак, реструктуризація галузі повинна виконуватися із забезпеченням соціальної відповідальності, насамперед в інтересах персоналу галузі, а це і є одним із напрямків внутрішньої соціальної відповідальності підприємства (табл. 1).

Основними напрямками діяльності соціально відповідальної компанії є наявність соціаль-

но відповідальної реструктуризації [3]. Пояснимо чому: відповідальність будь-якої компанії як роботодавця беззаперечна перед співробітниками, так само як, наприклад, відповідальність за розвиток персоналу, охорону його здоров'я та безпеку праці.

Таблиця 1

Напрямки внутрішньої соціальної відповідальності підприємства [5]

Напрямок	Характеристика	Приклади
Розвиток персоналу	Напрямок соціальних програм компаній, які проводяться в межах стратегії розвитку персоналу з метою залучення та утримання талановитих працівників	- навчання та професійний розвиток персоналу; - застосування мотиваційних схем оплати праці; - надання співробітникам соціального пакету; - підтримання внутрішніх комунікацій в організації; - участь співробітників у прийнятті управлінських рішень; - участь працівників у розподілі прибутку
Розвиток охорони здоров'я та створення безпечних умов праці	Напрямок соціальних програм компаній, який забезпечує створення та підтримання додаткових стосовно законодавчо встановлених норм охорони здоров'я та умов безпеки робочого місця	- охорона праці та техніка безпеки; - медичне обслуговування персоналу на підприємстві; - підтримання санітарно-гігієнічних умов праці; - підтримка материнства та дитинства; - створення ергономічних робочих місць; - профілактика професійних захворювань; - додаткове медичне страхування
Розвиток соціально відповідальної реструктуризації	Напрямок соціальних програм компаній, який фокусується на забезпеченні проведення реструктуризації соціально відповідальним чином, перш за все в інтересах персоналу компанії	- проведення інформаційних кампаній, які висвітлюють структурні зміни в майбутньому; - заходи з професійної перепідготовки кадрів; - сприяння у працевлаштуванні; - здійснення компенсаційних виплат працівникам, які потрапили під скорочення штату
Розвиток соціально-культурного сервісу	Напрямок соціальних програм компаній, який фокусується на покращенні морального стану працівників	- надання компанією житла працівникам; - створення та підтримка власних творчих колективів із числа робітників; - створення мережі соціальних закладів: дитячий садок, будинок культури, пансіонат; - створення умов для відпочинку: фінансування путівок, проведення екскурсій

Плани реструктуризації, так чи інакше, не обходять всі перелічені вище сфери, відповідальність за які підприємство несе (повинно нести) щодня. Тому, починаючи справу реорганізації виробництва, неодмінно потрібно контролювати соціальну сферу підприємства та передбачати фатальні наслідки безвідповідальних дій у структурних змінах.

Основними напрямками діяльності соціально відповідальної компанії є:

1. Відповідальність компанії як роботодавця перед співробітниками.
2. Розвиток персоналу.

3. Соціально відповідальна реструктуризація.

4. Охорона здоров'я та безпека праці.

5. Природоохоронна діяльність та ресурсозбереження.

6. Розвиток місцевих товариств.

7. Результативна ділова практика.

За даними американського щорічного довідника WorkUSA Survey 2000, прибуток підприємства має пряму залежність від рівня лояльності працівників: так, організації з високою лояльністю співробітниками за три роки принесли своїм акціонерам 112 % прибутку, у той же час

організації із середньою лояльністю співробітників – 90 %, а з низькими показниками лояльності – 76 % [8].

Серед непромислових компаній наймасштабніша реструктуризація відбувалася в телекомунікаційній групі Vega з 2006 року і полягала в об'єднанні всіх компаній, що до неї входили, у межах єдиної організаційної структури – ВАТ «Фарлеп-Інвест». Процес реорганізації відбувався відповідно до розроблених процедур. Після того як організаційна структура була укомплектована, проводилося вивільнення персоналу – відповідно до чинного законодавства України. Крім того, усім вивільненим працівникам була надана консультативна допомога, зібрані всі необхідні документи, щоб стати на облік у центрах зайнятості. Об'єднання компаній у межах телекомунікаційної групи Vega допомогло підвищити ефективність бізнес-процесів, оптимізувати процедури надання повного спектру послуг у всіх місцях присутності, а також впровадити найсучасніші процедури підвищення якості обслуговування клієнтів [6].

Процес реструктуризації підприємств залежить від внутрішніх і зовнішніх факторів. Зовнішні фактори впливають із необхідності випуску конкурентоспроможної продукції або надання якісних послуг споживачам. Внутрішні фактори пов'язані з урахуванням інтересів різних груп осіб щодо підвищення ефективності функціонування підприємства. Серед внутрішніх причин реструктуризації Р. Боровецький виділяє *позбавлення власників безпосереднього впливу на діяльність підприємства; недоліки системи планування й контролю, які не сприяють пошукам кращих рішень* (заплановані завдання є надто обережними і скерованими на легке досягнення мети); надмірну диверсифікацію діяльності та проблему організації одиниць бізнесу; *відмінні внутрішні системи нагромадження і витрачення грошових коштів*¹ і не повністю підпорядковані чітким вимогам ринку капіталу (субсидювання слабших частин підприємства) [1].

Підприємства, які перебувають у віданні АТ «Укрзалізниця», є державною власністю (100 % акцій належить державі), на них постійно спостерігається надлишкова чисельність персоналу. Звичайно, це зумовлено соціальною політи-

кою держави, яка прагне до 100 % забезпечення зайнятості населення, і тому на підприємствах залізничного транспорту є ряд профільних структурних підрозділів, що виконують допоміжні функції.

У рамках відповідальної реструктуризації залізничної галузі її виконавці під час виокремлення ремонтних, перевізних, охоронних функцій, сервісних послуг та послуг зв'язку залізничного транспорту повинні вести переговори з представниками профспілкових організацій щодо планів реорганізації підприємств, *вивільнення працівників проводити відповідно до чинного законодавства України*, суворо керуючись правилом залишати кваліфіковані кадри за фаховою спеціальністю із залізничного транспорту. Навіть для економічних посад необхідними є технологічні галузеві знання та володіння специфікою економічної діяльності. Такий метод дозволить підприємствам зосередитися на основних видах діяльності й, таким чином, підвищити їхню економічну ефективність. Крім того, для надання послуг слід обирати тих підрядників, які беруть на себе зобов'язання зберегти за прийнятими на роботу працівниками трудові функції і рівень заробітної плати, а також соціальні гарантії.

Нині реструктуризація на залізничному транспорті проводиться поступово і включає зміни організаційної структури, системи управління та організаційних процесів. *Завданням відповідальної реструктуризації* у цих змінах повинно стати створення чіткої і прозорої системи управління, збереження кадрового потенціалу, зведення до мінімуму негативних соціальних наслідків як для співробітників, так і для місцевих громад.

Для реалізації цього завдання необхідно вчасно запровадити ССВЗТ, взаємодію напрямків формування якої із соціально відповідальною реструктуризацією зображено на рис. 1².

Як уже зазначалося, реорганізація діяльності є моментом позитивним у разі, якщо керівництво обрало правильну тактику та методику її реалізації. Серед таких методів вчені виділяють масу ініціатив удосконалення існуючої структури управління, серед них такі [7, с. 16]:

I. Управління якістю.

II. Виробництво і розподіл відповідно до концепції «точно в термін» (just-in-time, JIT).

¹ Виділене курсивом є характерним для підприємств залізничного транспорту.

² Власна розробка.

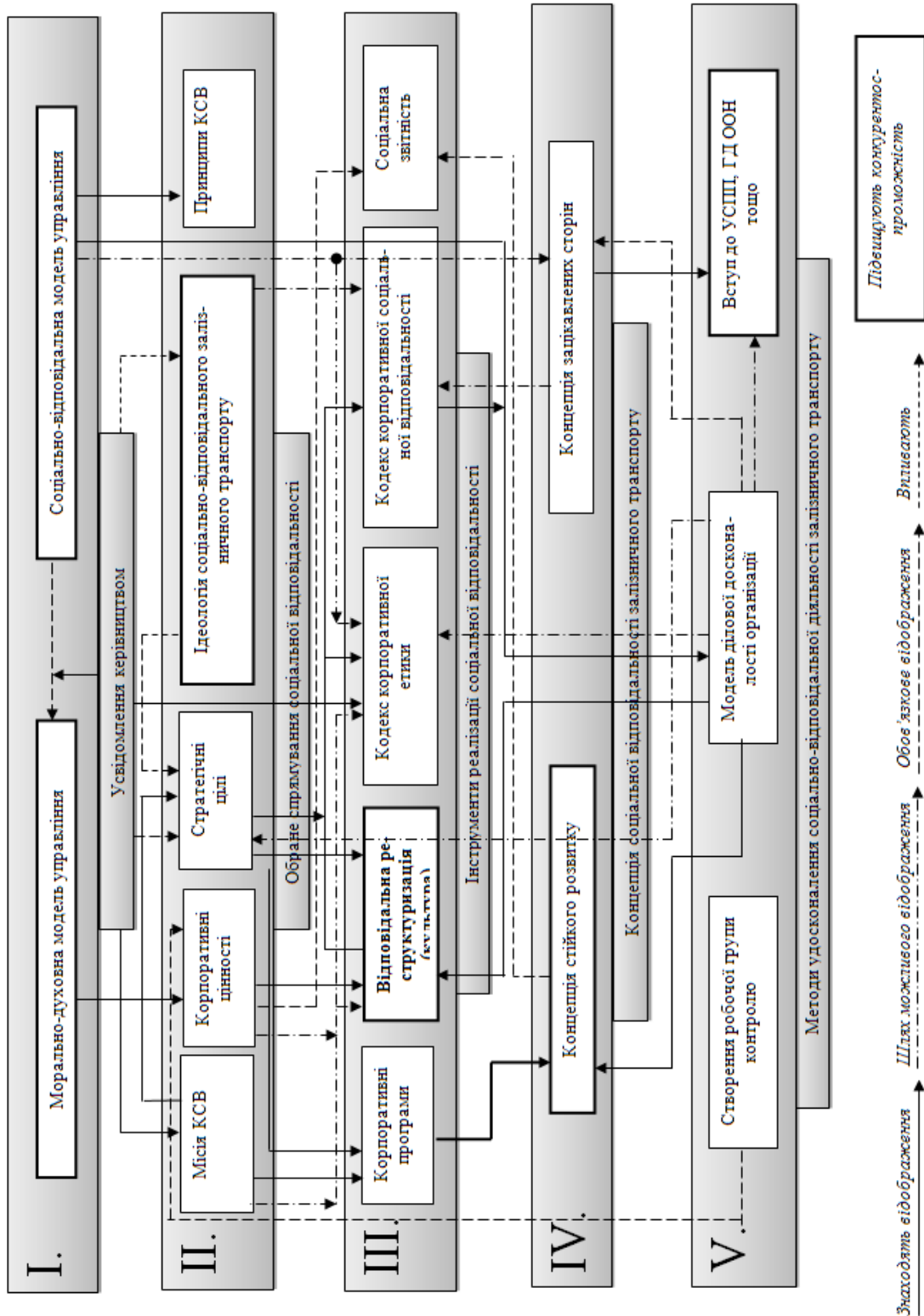


Рис. 1. Взаємозв'язок напрямків реалізації ССВЗТ

- III. «Змагання на час».
- IV. Економне виробництво / економна компанія.
- V. Орієнтованість на споживача.
- VI. Управління операційними витратами.
- VII. Делегування повноважень працівникам.
- VIII. Внутрішня реконструкція бізнесу.

Висновки

Ефективне формування ССВЗТ здатне створити ефективну систему охорони навколишнього середовища, скоротити об'єми викидів, сприяти розвитку інноваційних рішень, значно мінімізувати ринкові та корпоративні ризики й зробити реструктуризацію залізничної галузі соціально відповідальною в інтересах працівників залізничного транспорту. Завдяки своєчасності та прозорості у ССВЗТ і правильно обраній тактиці реалізації процесу реорганізації галузь отримує не тільки нових ділових партнерів, якість транспортних послуг, задоволеного споживача, а й вірного працівника, який є цінністю для підприємства, а підприємство – для нього.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК

6. Боровецький, Р. Реструктуризація як фактор успіху підприємства в добу глобалізації / Рішард Боровецький. – Т. : ТІСІТ, 2007. – 69 с.
7. Бурлакова, Ю. М. Корпоративна соціальна відповідальність: внутрішнє спрямування [Електронний ресурс] / Ю. М. Бурлакова. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/5_PNW_2010/Economics/59062.doc.html
8. Вісник УСПП, квітень 2012, 2(29) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.uspp.org.ua/magazine>
9. Визначено найпрозоріші компанії в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.csr-ukraine.org/rezultati_indeksu_prozorosti.html
10. Ворона, О. В. Обґрунтування необхідності системи соціальної відповідальності залізничного транспорту для забезпечення його конкурентоспроможності / О. В. Ворона // Вісн. Хмельницького нац. ун-ту. – 2010. – Т.1, № 4. – С. 257–263.
11. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.vegatele.com/rus/press/press_releases/georganization_new
12. Каплан, Р. С. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию / Роберт С. Каплан, Дейвид П. Нортона. – М. : ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003. – С. 16.
13. Корпоративна соціальна відповідальність : підручник / [Денис О., Дубовик О., Зінченко А. та ін.]; за заг. ред. Т. С. Смовженко, А. Я. Кузнецової. – 2-ге вид., виправл. і доп. – К.: УБС НБУ, 2010. – 314 с.
14. РЖД в тройке лучших компаний [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.trud.ru/article/18-04-2010/240375_rzhd_v_trojke_luchshix_kompanij.html
15. Райзберг, Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 480 с. – (Библиотека словарей ИНФРА-М).

Л. В. ШКУЛИПА^{1*}

^{1*} Каф. «Теория бухгалтерского учета», Национальная академия статистики, учета и аудита, ул. Подгорная, 1, 04107, Киев, Украина, тел. +38 (097) 691 53 73, эл. почта bezysa@mail.ru

СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННАЯ РЕСТРУКТУРИЗАЦИЯ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА В УКРАИНЕ КАК ВЕДУЩАЯ ДЕТЕРМИНАНТА В ССОЖТ

В статье рассмотрено место социально ответственной реструктуризации в системе социальной ответственности на предприятиях железнодорожного транспорта (ССОЖТ). Раскрыта социально ответственная реструктуризация железнодорожного транспорта как одно из направлений внутренней социальной ответственности отрасли, ее взаимодействие с другими направлениями формирования ССОЖТ.

Ключевые слова: система социальной ответственности на предприятиях железнодорожного транспорта (ССОЖТ), ответственная реструктуризация, индекс прозрачности, нефинансовая отчетность, украинские железные дороги, конкурентоспособность

L. V. SHKULIPA^{1*}

^{1*} Department «Accounting Theory», National Academy of Statistics, Accounting and Auditing, Podghornaja Str., 1, 04107, Kyiv, Ukraine, tel. +38 (097) 691 53 73, e-mail bezysa@mail.ru

SOCIALLY RESPONSIBLE RESTRUCTURING OF RAILWAYS IN UKRAINE AS THE LEADING DETERMINANT IN RSSR

In the article are consider the place of socially responsible restructuring in RSSR (Railway's System of Social Responsibility). The social-responsible restructuring of railways as one of the areas inside the field of social responsibility. The following socially responsible restructuring in conjunction with other areas forming RSSR.

Keywords: railway's system of social responsibility, responsible restructuring, the index of transparency, non-financial reporting, Ukrainian railway, competitiveness

Надійшла до редколегії 05.10.2012.

Прийнята до друку 25.10.2012.