

УДК 005.35:334.716(477)(1-87)

ЗАРУБІЖНИЙ ТА ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД УЧАСТІ ПІДПРИЄМСТВ У РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ РЕГІОНУ

Летуновська Н. Є., аспірант

Сумський державний університет

У статті досліджено зарубіжний та вітчизняний досвід фінансування та розвитку соціальної сфери регіону за участю підприємств. Автором здійснено аналіз сучасного розвитку соціальної інфраструктури в Україні. Виокремлено підходи до формування соціальних пільг зарубіжних компаній. Запропоновано модель державно-корпоративного партнерства в сфері розвитку місцевої соціальної інфраструктури.

Ключові слова: соціальна інфраструктура, соціальна сфера підприємства, модель фінансування соціального розвитку, соціальна відповідальність, державно-корпоративне партнерство, трипартизм.

Летуновская Н. Е. ЗАРУБЕЖНЫЙ И ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ ОПЫТ УЧАСТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ РЕГИОНА / Сумский государственный университет, Украина

В статье исследован зарубежный и отечественный опыт финансирования и развития социальной сферы региона в участием предприятий. Автором проведен анализ современной развития социальной инфраструктуры в Украине. Выделены подходы к формированию социальных льгот зарубежных компаний. Предложена модель государственно-корпоративного партнерства в сфере развития местной социальной инфраструктуры.

Ключевые слова: социальная инфраструктура, социальная сфера предприятия, модель финансирования социального развития, социальная ответственность, государственно-корпоративное партнерство, трипартизм.

Letunovska N. Ye. FOREIGN AND DOMESTIC EXPERIENCE OF ENTERPRISE PARTICIPATING IN REGIONAL SOCIAL INFRASTRUCTURE DEVELOPMENT

The article deals with foreign and domestic experience in finance and social development of the region with the participation of enterprises. The author analyzes the current development of social infrastructure in Ukraine. Approaches to social benefits forming of foreign companies are distinguished. The model of state and corporate partnership in the development of local infrastructure is proposed.

Key words: social infrastructure, social sphere of enterprise, model of social development financing, social responsibility, state and corporate partnership, tripartism.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

В умовах глобалізації світової економіки управління соціальною сферою відіграє важливу роль у соціально-економічному розвитку будь-якої держави, зокрема України. За часів планової економіки важливі функції в сфері соціальної політики виконували суб'єкти господарювання, фінансуючи об'єкти соціальної інфраструктури, піклуючись про соціальну складову розвитку власного колективу. Тим самим підприємства покращували умови для економічного розвитку регіонів та країни в цілому, формуючи міцне підґрунтя для своєї майбутньої діяльності. У теперішній час відбувається процес скорочення соціальної інфраструктури відомчого підпорядкування, коли керівництво підприємств, аргументуючи утримання об'єктів соціального призначення великим фінансовим навантаженням, у кращому випадку передає інфраструктуру в комунальну власність, але органи місцевого самоуправління після цього нею не займаються, або відмовляються приймати її у своє підпорядкування. Тому на сьогодні актуальним є питання щодо того, чи повинні вітчизняні підприємства відновлювати соціальну сферу та інфраструктуру місцевого значення, та яку роль у цьому можуть відігравати державні органи. З'ясування цієї проблеми має вирішити протиріччя різних економічних сторін у сфері розвитку соціальної інфраструктури України.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Важливим аспектом наукових досліджень з проблем соціального управління є необхідність вивчення світового досвіду діяльності у цій сфері з метою адаптації їх до умов вітчизняної економіки. На сьогодні в Україні спостерігається активний розвиток теорії і практики корпоративної соціальної відповідальності. Проблематика питання управління соціальним розвитком підприємств досліджена такими вітчизняними й зарубіжними науковцями, як: А. Бочарова [1], О. Бутник-Сіверський, О. Шаповал, Г. Шматкова [2], Н.М. Григор'єва [3], А. Заман [4], М.О. Кричевський, С.Ф. Гончаров [5] В.В. Соляр [6] тощо.

Мало дослідженими залишаються питання вирішення проблеми фінансування соціальної інфраструктури в умовах обмеженості коштів бюджету на такі цілі. Майже невисвітленим в дослідженнях науковців

залишається зарубіжний досвід реалізації соціальних проектів за участю підприємств, а також можливість застосування його в умовах вітчизняного розвитку економіки.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою статті є аналіз зарубіжного та вітчизняного досвіду участі підприємств у розвитку регіональної соціальної інфраструктури. У ході дослідження мають бути вирішені такі завдання: проаналізувати минулу та сучасну моделі фінансування розвитку вітчизняних підприємств, у тому числі місця соціальних питань у них; дослідити досвід зарубіжних компаній у фінансуванні соціальних заходів; проаналізувати сучасний стан розвитку соціальної інфраструктури в Україні; надати рекомендації щодо вдосконалення інфраструктури за допомогою застосування механізму державно-корпоративного партнерства.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Вирішення питань у сфері соціальної політики підприємств у теперішній час характеризується значною суб'єктивністю з боку їх керівництва, зокрема виділення коштів на соціальні проекти в більшості випадків не нормується. Доцільно згадати, що за часів планової економіки кошти на соціальні програми суб'єктів господарювання виділялися з фондів економічного стимулювання, зокрема фонду соціально-культурних заходів і житлового будівництва (надалі фонд соціального розвитку). На сьогодні кошти, призначені для будівництва та підтримки відомчих об'єктів соціальної інфраструктури, є частиною фонду виробничого й соціального розвитку (фонду накопичення). Виплати на соціальні потреби здійснюються з фонду споживання [2]. На рис. 1 наведено моделі фінансування розвитку вітчизняних підприємств за часів планової економіки та в теперішній час.

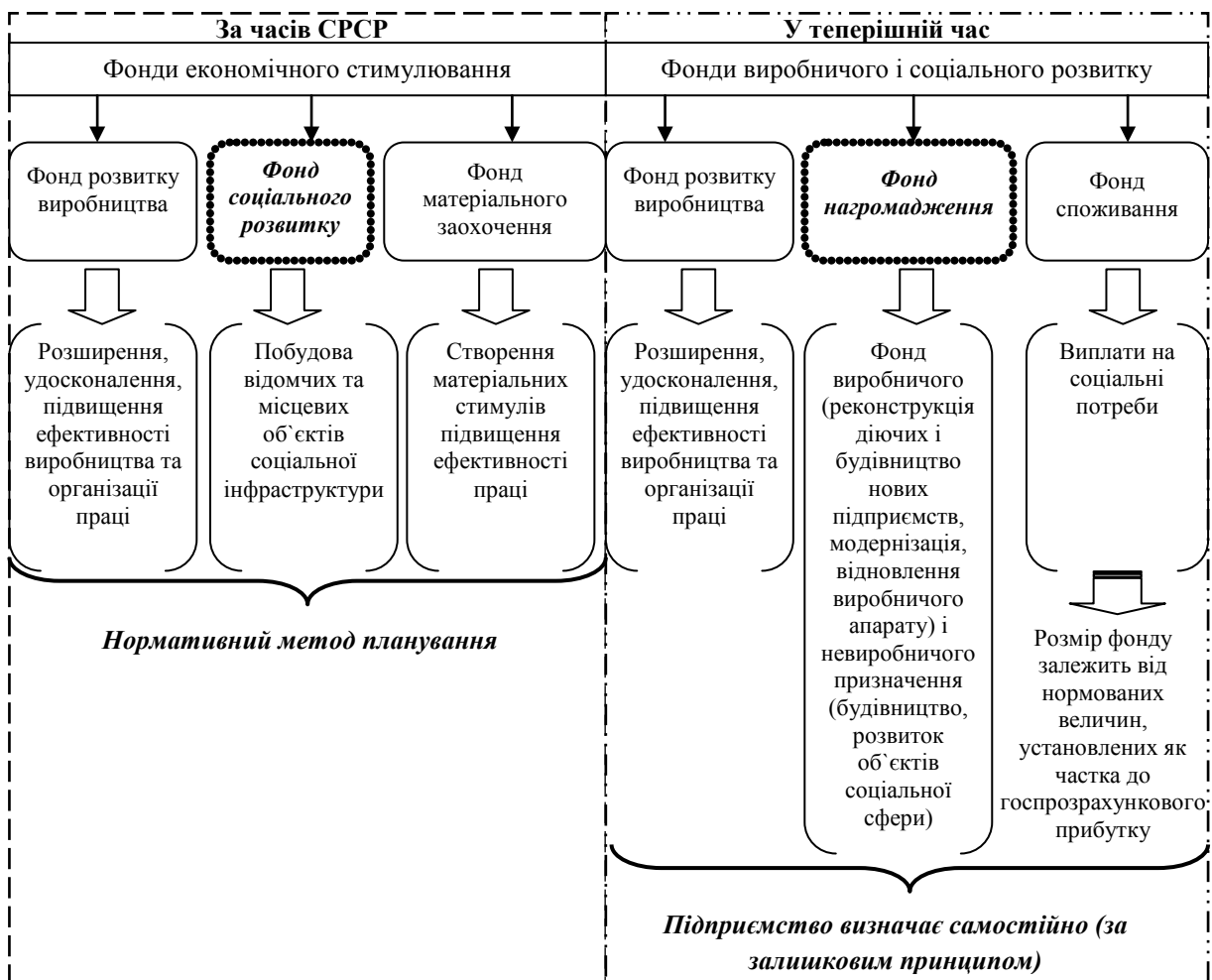


Рис. 1. Моделі фінансування розвитку вітчизняних підприємств за часів планової економіки та у теперішній час
Джерело: розроблено автором на основі [2, 3]

З рис. 1 видно, що функції фонду соціального розвитку часів СРСР у сучасних умовах виконує фонд нагромадження. Різниця в тому, що якщо раніше розмір фінансування цих фондів визначався нормативними методами планування, то на сьогодні підприємства у праві самі вирішувати, на які цілі використовувати нерозподілений прибуток.

Відмітимо, що за часів існування соціалістичних країн у зарубіжних державах прийняті дещо інші системи фінансування соціально-культурних заходів: соціальний фонд (Польська народна республіка), соціально-культурний фонд (Німецька демократична республіка, Чехословацька соціалістична республіка) тощо. Узагальнюючи досвід сучасних зарубіжних компаній, можна виділити такі види корпоративних соціальних фондів (табл. 1).

Таблиця 1 – Види соціальних фондів зарубіжних компаній, (складено на основі [4])

Фонд фінансування грантових конкурсів	Створюється з метою підтримки проєктів, направлених на вирішення соціальних проблем, пов'язаних з діяльністю підприємства
Фонд пожертвувань співробітників	Механізм приватних пожертвувань. Діє в країнах Північної Америки і Європи
Фонд пожертвувань клієнтів	Клієнтам надається можливість зробити пожертвування на реалізацію соціальних проєктів. Поширений у європейських країнах
Місцевий фонд	Виконує функцію об'єднання зусиль бізнесу, структур влади та суспільства в цілому для вирішення локальних проблем
Корпоративний фонд	У 95 % випадків фонд однієї компанії, що повністю нею фінансується

Як бачимо, у сучасних умовах на зарубіжних підприємствах існує декілька фондів соціального призначення, частина з яких фінансується за кошти контрагентів компанії – співробітників, клієнтів, місцевих органів влади тощо.

Вітчизняні підприємства не мають коштів для фінансування соціальних програм, необхідність виживання змушує їх позбавлятися від об'єктів соціальної сфери, які потрапляють у комунальну власність з ще меншою можливістю їх утримання чи в приватну – перепрофілюються або як об'єкт соціальної сфери зникають узагалі. При цьому проблема інфраструктури регіонального значення тільки загострюється. Стан соціальної сфери з роками погіршується: втрачається сформована база соціально-культурних закладів. Уведення ж в експлуатацію нових соціальних об'єктів не настільки прогресує, що показує табл. 2.

Таблиця 2 – Уведення в дію основних об'єктів соціальної інфраструктури в Україні, (складено за даними [5, 6, 7, 8])

Об'єкти	1990	1995	2000	2004	2008	2009	2010	2011	2012
Житло, тис. м ²	17447	8663	5558	7566	10496	6399	8657	9410	10749
Дошкільні заклади, місць: у т.ч. дитячі садки, ясла-садки, навчально-виховні комплекси	47590	6640	605	90	2310	599	550	3120	2117
Загальноосвітні навчальні заклади, місць	163928	54193	15392	12849	-*	-*	7116	14648	-*
Лікарняні заклади, ліжок	6355	2474	784	650	1098	1007	1051	787	756

*немає даних

З табл. 2 очевидним є суттєве скорочення кількості введених в експлуатацію об'єктів соціального призначення у XXI ст. порівняно з кінцем XX ст. Зазначимо, що поступове збільшення кількості житла пов'язане в основному з діяльністю комерційних будівельних компаній, що продають житло за високими цінами. Таке житло утворює фонд загального призначення, проте спеціальний фонд, який включає житло, що надається в користування працівникам підприємств, установ і організацій та тим громадянам, які за рахунок їхніх трудових відносин мають проживати за місцем роботи або поблизу нього (службове житло), майже не збільшується. На рис. 2 показано розподіл житла в Україні за типом власності та часом побудови.

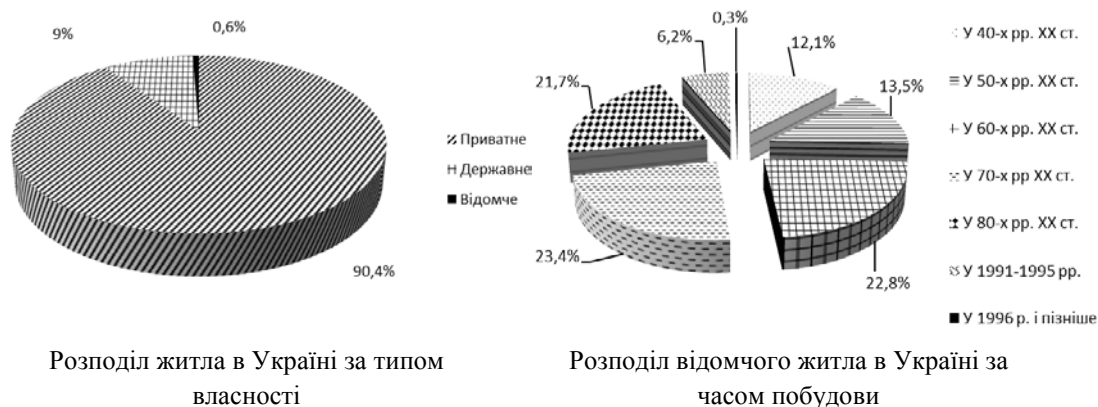


Рис. 2. Розподіл житла в Україні за типом власності та часом побудови,
Джерело: складено з використанням [8]

Ситуація з розвитком соціальної інфраструктури в Україні зрозуміла, так як і важливість її підтримки для держави. Залишається з'ясувати, яку користь отримує підприємство від вкладання коштів у розбудову соціальної сфери. Досвід вітчизняних компаній останніх років показує, що надання додаткових соціальних пільг працівникам підвищує результативність їх роботи та лояльність, посилює мотивацію, знижує плинність кадрів. На європейських підприємствах соціальні заходи вважаються одним з основних факторів конкурентоспроможності компанії. У зарубіжних компаніях серед додаткових соціальних пільг найбільш популярними є видача пільгових кредитів співробітникам, у т.ч. на покупку житла, створення умов для навчання та професійного розвитку. Сьогодні вітчизняні підприємці перейняли досвід зарубіжних колег стосовно введення в практику системи корпоративного мобільного зв'язку, забезпечення службовими автомобілями [9]. Крім цих заходів, зарубіжні роботодавці надають окремим співробітникам персональні пільги. Деякі соціальні пільги, використовувані зарубіжними та вітчизняними компаніями, показані в табл. 3.

Таблиця 3 – Перелік додаткових соціальних пільг, що надаються зарубіжними і вітчизняними компаніями, (складено з використанням [10])

Додаткові соціальні пільги	Медичне страхування	Компенсації, пов'язані з переїздом	Надання кредитів, позик у т.ч. на покупку житла	Членство в громадських клубах	Можливість отримати путівки в санаторії, пансіонати	Надання можливостей для навчання та професійного розвитку	Надання пільг для навчання дітей у дошкільних закладах	Видача службового житла	Відвідування спортивних закладів підприємства	Лікування на пільгових умовах
	80	54	25	8	17	74	30	20	15	75
	40	2	35	14	75	68	58	45	73	55

Система пільг обов'язково включає культурні складові: надання білетів для відвідування театрів, концертів, спортивних клубів, басейнів, оплату санаторно-оздоровчих і туристичних путівок, тобто усього того, що узагальнюється назвою соціальна інфраструктура.

Зазначимо, що в світовій практиці підприємницької діяльності прийнято виділяти два підходи до формування додаткових соціальних пільг [11]:

- 1) американсько-європейський (переважно американські та західноєвропейські компанії), за якого підприємства не надто обтяжують себе утриманням об'єктів соціальної інфраструктури;
- 2) японський (переважно японські та східноєвропейські підприємства), коли суб'єкти господарювання зосереджують увагу на утриманні власних об'єктів соціальної сфери.

Проведемо порівняння цих двох підходів на прикладі США та Японії. У США для підприємств відсутні жорсткі законодавчі норми щодо проведення ними заходів соціально-побутового характеру чи наявності об'єктів соціально-побутової інфраструктури в складі компанії. Законодавчо встановлені лише обов'язкові відрахування до системи соціально-виробничого страхування. Безумовно, існує корпоративна система, що забезпечує потреби соціального характеру, особливо у великих компаній. У її структурі, утім, переважають грошові виплати. Прийнята ж в Японії система стимулювання персоналу (як її частина – система соціально-побутового забезпечення) значно відрізняється від американсько-європейської моделі, що обумовлено більшою мірою національними особливостями. Компонентами продуманої соціальної стратегії японських компаній є улаштування спортивних залів, організація планових екскурсій, масових виїздів за місто з безкоштовним харчуванням, знижки на покупку житла тощо. При цьому соціальні послуги надаються персоналу не особисто, а на колективній основі, що дозволяє забезпечити цими благами велику кількість працівників з економією на накладних витратах. Перевага надається організації для всіх співробітників вечорів відпочинку, колективних поїздок за місто, гурткової роботи, спортивних та інших видовищ, а не забезпечення окремих кадрів послугами індивідуально. Поширена також практика спільного володіння фірмами соціально-культурними й спортивно-оздоровчими закладами чи їх орендою.

Низький рівень державного соціального забезпечення – це свідомо політика японських промислових кіл. Працівник залежить від роботодавця не тільки отримуючи від нього заробітну плату, але й житло, відпочинок. У цілому все його життя визначається компанією, де він працює. У Японії широко поширене забезпечення житлом та будинків відпочинку за рахунок компанії. Наприклад, компанія «Тойота» збудувала ціле місто своєї автомобілебудівної імперії. Працівники живуть у корпоративних гуртожитках. Забезпечені житлом 4200 сімей, гуртожитками – 17200 самотніх працівників. Компанія має 7 будинків відпочинку, лікарню та рекреаційні об'єкти. Багато компаній надають позики на покупку житла, частково субсидують спортивні клуби. У результаті продуктивність праці японського працівника в 1,5-2 рази вище американського, а оплата праці – значно нижча [11, 13]. Зважаючи на сучасні світові тенденції, японська модель зазнає деякої трансформації, що пов'язано зі старінням зайнятого населення та, як наслідок, появою проблеми збільшення витрат на утримання персоналу.

Узагальнюючи ці два підходи до формування соціальних пільг працівників, можемо стверджувати, що за американсько-європейським підходом компанії зосереджують більше уваги на економічних складових мотивації персоналу, тоді як за японською моделлю значно більша увага приділяється соціальним складовим. Обидві моделі мають свої переваги та недоліки, однак особливості менталітету українців наближають їх до рис ментальності народів Японії, Кореї та інших країн Сходу. Тому можна з упевненістю говорити про те, що вдаль соціальне мотивування здатне принести не менші, ніж, наприклад, для японських підприємств, результати в діяльність вітчизняних суб'єктів господарювання.

Утім навіть ті види соціальних пільг, у яких можуть мати переваги українські компанії, поступово втрачаються через уже згадувану проблему ліквідації об'єктів соціальної інфраструктури. У цьому відіграє немало важливу роль прискорена приватизація державних підприємств. Фонди нагромадження більшою мірою використовуються на цілі виробничого призначення, хоча за умов правильного вкладення кошти на соціальні заходи, у т. ч. регіонального значення, можуть принести вигоди керівництву компанії у майбутньому. Аналіз промислових підприємств з офіційного довідника соціально відповідальних компаній (табл. 4) показує, що навіть соціально-відповідальні суб'єкти господарювання не завжди беруть участь у вирішенні соціально-побутових проблем населення місцевості, де вони знаходяться.

Таблиця 4 – Участь соціально відповідальних промислових підприємств у соціально-економічному та культурному розвитку регіонів, (складено з використанням даних [15, 16])

	ВАТ «Словважмаш» (Донецька обл.)	ВАТ «СКФ Україна» (Волинська обл.)	АТВТ «Первомайськ- дизельмаш» (Миколаївська обл.)	ГК «СКМ» (Донецька обл.)	Концерн «Галнафто- газ» (Львівська обл.)	Компанія «Інтерпайп» (Дніпропет- ровська обл.)
Соціально- економічний розвиток регіону	+	+	-	+	+	+
Культурний розвиток регіону	-	+	-	+	+	-

Зарубіжна практика соціального регіонального управління показує, що неабиякої популярності набуває «трипартизм», тобто коли до традиційного партнерства («працівник-роботодавець») приєднуються представники місцевого управління [14]. У Великобританії, наприклад, саме спонсорство підприємств є основною частиною фінансового забезпечення британської культури. Як правило бізнес тут приваблюють великі резонансні події або відомі культурні заклади. Для прикладу, компанія «British Petroleum» підтримує великі культурні бренди національного рівня (Британський музей, Королівська опера, Національна портретна галерея). Компанія надає перевагу довготривалому співробітництву з організаціями, оскільки це забезпечує стабільність. Одним з напрямів підтримки є капітальний ремонт і реконструкція приміщень, що включає сучасне оснащення аудиторій, конференц-залів, де потім компанія має можливість влаштувати прийоми та інші публічні заходи. [13].

У європейській практиці господарювання набула поширення класифікація країн за критерієм інтенсивності використання інструментів державно-корпоративного партнерства в сфері вирішення проблем інфраструктури [17]:

- 1) країни-«піонери» (Великобританія, Франція, Німеччина, Ірландія, Італія);
- 2) країни-«середняки» (Іспанія, Португалія). У цих країнах механізм партнерства між державою та підприємствами використовується лише в деяких сферах соціально-економічного життя;
- 3) країни-«новоприбульці» (Люксембург, Швеція, Бельгія, Греція). Застосування державно-корпоративного партнерства знаходиться на початковій стадії;
- 4) країни-«консерватори» (країни Центральної і Східної Європи, які є відмінними від інших завдяки своїм соціально-економічним характеристикам). Партнерство між державою та корпоративним сектором не діє.

Аналіз сучасного стану економіки України дозволяє сформулювати пріоритетність деяких проектів розвитку соціальної інфраструктури в рамках партнерських відносин між державою та підприємствами. Так, оскільки корпоративний сектор більшою мірою зорієнтований на прибутковість, то модель партнерства слід застосовувати в тих сферах, де управління є не надто витратним, а послуги будуть придатними для продажу. На рис. 3 зазначено умовний розподіл проектів пропонованого нами партнерства за можливістю їх здійснення.

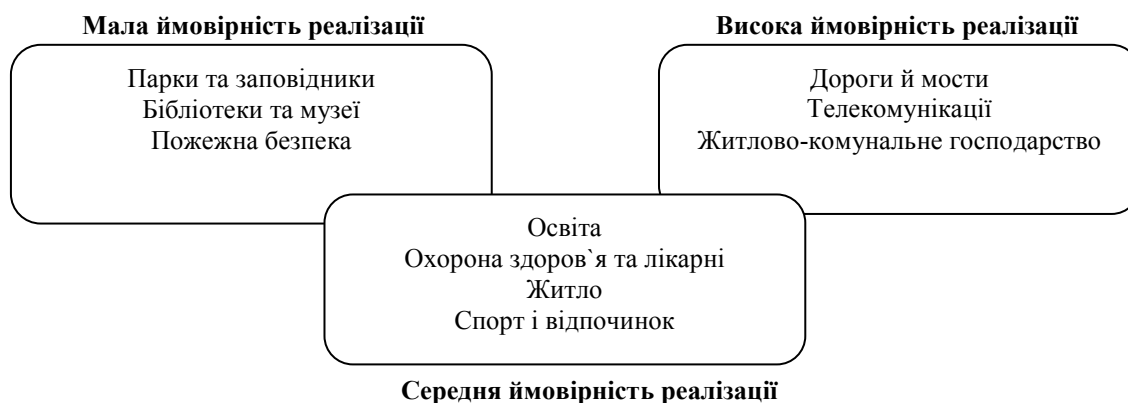


Рис. 3. Умовний розподіл проектів розвитку соціальної інфраструктури за можливістю їх здійснення в рамках державно-корпоративного партнерства

Джерело: складено автором

В Україні розвитку державно-корпоративного партнерства перешкоджає законодавча неузгодженість цього типу відносин між державним і корпоративним секторами економіки. Між тим, такий тип партнерства є найбільш виваженим і перевіреним міжнародною практикою способом вирішення проблеми соціальної сфери держави в умовах обмеженості бюджетних ресурсів [17].

ВИСНОВКИ

Таким чином, у сучасних умовах українські підприємства опинилися в ситуації непростого вибору моделі фінансування та розвитку місцевої соціальної сфери, яка була б оптимальна для окремого суб'єкта господарювання. У рамках даного дослідження нами проведено аналіз існуючих підходів до управління соціальною сферою підприємства, кожен з яких має свої особливості, переваги та недоліки. Автором проведено аналіз щодо можливості державно-корпоративного партнерства в сфері соціальних

питань регіону, у результаті якого виокремлено ті проекти, які мають ймовірність реалізації в умовах розвитку суспільних відносин в Україні. Перспективами подальших досліджень є пошук підходу щодо вибору оптимальної моделі соціального розвитку підприємства з урахуванням його особливостей – розміру, місця знаходження, виду діяльності тощо.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бочарова А. Политика корпоративной социальной ответственности: пути реализации / А. Бочарова // Справочник по управлению персоналом. – 2010. – № 4 – С. 5-14.
2. Бутник-Сіверський О. Кошти на соціальний розвиток [Електронний ресурс] / О. Бутник-Сіверський, О. Шаповал, Г. Шматкова. – Режим доступу: <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/4597/1/6.pdf>.
3. Григорьева Н. Н. Зарубежный опыт управления социальным развитием и решения социально-трудовых проблем [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.e-college.ru/xbooks/xbook151/book/index/index.html?go=part-006*page.htm.
4. Zaman A. Copropate Social Responsibility [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.apo-tokyo.org/publications/files/ind-17-tmf_csr-2006.pdf.
5. Кричевский Н. А. Корпоративная социальная ответственность / Н.А. Кричевский, С.Ф. Гончаров : Москва, 2006.
6. Соляр В. В. Сучасні методики визначення стану і розвитку об'єктів інфраструктури регіону / В.В. Соляр // Бізнесінформ. – 2010. – № 10. – С. 24-27.
7. Фонди нагромадження і споживання підприємств [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://djerelo.com/economika/21-ekonomika-pidpruemstva/904-14-fondy-nagromadzhennya-%D1%96-spozhyvannya-p%D1%96dpruyemstva>.
8. Фонды экономического стимулирования [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://economics.pp.ua/fondy-ekonomicheskogo-stimulirovaniya.html>.
9. Національна доповідь про стан техногенної та природної безпеки в Україні у 2009 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.mns.gov.ua/files/prognoz/report/2010/5_1_2009.pdf.
10. Новіков В. М. Політика розвитку соціальної інфраструктури: підсумки та проблеми / В. М. Новіков // Демографія та соціальна економіка. – 2005. – № 1. – С. 125-133.
11. Офіційний сайт Державної Служби Статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.org/>.
12. Соціальна інфраструктура та комунікаційне забезпечення регіону: навч. посіб. / [за ред. М. К. Орлатий, О. С. Ігнатенко]. – К.: Вид-во НАДУ, 2006. – 208 с.
13. Абанкина И. Финансирование культуры в европейских странах: обзор подходов и методов [Електронний ресурс] / И. Абанкина, Т. Абанкина, Н. Осовецкая. – Режим доступу: <http://www.strana-oz.ru/2005/4/finansirovanie-kultury-v-evropeyskih-stranah-obzor-podhodov-i-metodov>.
14. Нестеренко О. М. Управління персоналом підприємства в системі соціального трипартизму / О. М. Нестеренко, Ю. С. Чирва // Вісник ЖДТУ. – 2010. – № 4(54). – С. 259-262.
15. Довідник соціально відповідальних компаній України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.globalcompact.org.ua/ua/rbd?page=3>.
16. Офіційний сайт Спільноти «Соціально відповідальний бізнес» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://svb.org.ua/>.
17. Длугопольський О. В. Державно-приватні партнерства: зарубіжний досвід і уроки для України / О. В. Длугопольський, А. Ю. Жуковська // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 3. – С. 43-49.

Летуновська Н.С. Зарубіжний та вітчизняний досвід участі підприємств у розвитку соціальної інфраструктури регіону / Н.С. Летуновська // Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. – 2013. – № 3(19). – С. 43-49.