

JEL L92

*Панченко Н.Г., доцент кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом Українського державного університету залізничного транспорту, д.е.н., доцент*

## **СИСТЕМНА ТРАНСФОРМАЦІЯ МЕХАНІЗМУ СОЦІАЛЬНО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ УКРАЇНИ**

*Анотація.* Розкрито положення щодо системного вирішення соціальних проблем залізничного транспорту шляхом формування механізму соціально-господарської відповідальності на засадах антикризового підходу.

*Постановка проблеми.* Залізничний транспорт України є однією з базових галузей економіки, що виступає активним учасником реалізації соціальних трансформацій в українському суспільстві. Підвищення ефективності господарювання залізничного транспорту за рахунок більш повного використання соціально-економічних факторів зумовлює застосування нових економічних методів і механізму реалізації соціально-господарської відповідальності в галузі. Необхідно враховувати і те, що завдяки антикризовим властивостям соціальна відповідальність здатна забезпечити подолання системних деструкцій на залізничному транспорті.

*Основні матеріали дослідження.* Формування відповідного сучасним викликам і загрозам механізму соціально-господарської відповідальності на залізничному транспорті має поєднувати процеси ідентифікації та управління ризиками, встановлення цілей та інструментарію розвитку соціальної відповідальності, їхню оптимізацію та оцінювання результатів їхньої реалізації [1].

Відповідно до цього першим етапом формування механізму соціальної відповідальності має стати діагностика кризових явищ, тобто їх виявлення та оцінювання існуючих проявів кризи в галузі шляхом встановлення рівня соціальної відповідальності.

Другий етап полягає в ідентифікації та управлінні ризиками розвитку залізничного транспорту. На основі ідентифікованих ризиків і визначених механізмів мінімізації їхнього впливу здійснюється встановлення цілей та інструментарію розвитку соціальної відповідальності на залізничному транспорті за такими напрямками (третій етап), як підвищення ефективності мотивації та залученості персоналу, розвиток стратегічного партнерства зі стейкхолдерами, покращення антикризового управління та менеджменту якості послуг, стимулювання екологічного прогресу, удосконалення організації благодійної діяльності та формування ділового іміджу залізничного транспорту на трьох рівнях управління галуззю: корпоративний, тактичний і оперативний.

На четвертому етапі розробляються конкретні інструменти досягнення цілей розвитку соціальної відповідальності на залізничному транспорті. Так, для підвищення ефективності мотивації та залученості персоналу основними інструментами мають виступати:

- на корпоративному рівні (АТ «Укрзалізниця») кадрова стратегія; професійний етичний кодекс; соціальний пакет співробітника; соціальне інвестування; соціальний бюджет; стандарт умов та охорони праці; програма фахового вдосконалення; корпоративна пенсійна програма; житлова політика; молодіжна політика; програма корпоративного відпочинку та охорони здоров'я; програма страхування співробітників; програма корпоративного дозвілля;

- на тактичному рівні (регіональні філії АТ «Укрзалізниця») програма соціального розвитку; стандарти професійних вимог, умов та оплати праці;

- на оперативному рівні (виробничі підрозділи регіональних філій АТ «Укрзалізниця») положення про матеріальне і моральне стимулювання; самопланування кар'єри; командне навчання та багатопрофільне тестування, експертиза умов праці.

Розвиток стратегічного партнерства зі стейкхолдерами має ґрунтуватися на використанні таких інструментів:

- на корпоративному рівні - етичний кодекс (загальний, корпоративний); програма стратегічного партнерства зі стейкхолдерами; карта стейкхолдерів; соціальне замовлення; маркетинг взаємодії; меморандуми та договори інвестиційного, технологічного, освітнього, екологічного співробітництва; делегування співробітників; еквівалентне фінансування; освітні гранти;

- на тактичному – загальнодержавні та регіональні проекти розвитку; соціальне замовлення;  
- на оперативному – соціальні комунікації; соціальне замовлення.

Для покращення антикризового управління необхідно забезпечити:

- на корпоративному рівні – впровадження антикорупційної програми; реєстру корупційних ризиків; громадської (антикорупційної) експертизи; системи ризик-менеджменту;

- на тактичному – введення засад етичного консалтингу;

- на оперативному – реалізацію соціальних ревізій; карти етики; тренінги етичної поведінки.

Покращення менеджменту якості потребує:

- на корпоративному рівні – створення кодексу якості та системи управління якістю;

- на тактичному – проведення галузевих конкурсів і змагань з якості;

- на оперативному – реалізація аудиту якості та змагань з якості.

Стимулювання екологічного прогресу вимагає:

- на корпоративному рівні – розроблення екологічної стратегії, стратегії енергетичного менеджменту та інноваційної стратегії, впровадження засад екологічної безпеки, охорони навколишнього середовища, екологічної модернізації, екологічної компетентності та екологічного підприємництва;

- на тактичному – розроблення стандартів екологічного прогресу;

- на оперативному – проведення екологічних акцій, екологічного аудиту та здійснення екологічного виховання.

Удосконалення організації благодійної діяльності полягатиме:

- на корпоративному рівні – у розробленні положень «Про загальні принципи спонсорської та благодійної діяльності», впровадженні основ корпоративної філантропії, добродійного маркетингу, корпоративного волонтерства та створенні корпоративного благодійного фонду;

- на тактичному - реалізації адресної благодійної допомоги та соціальних проектів;

- на оперативному – впровадженні соціальних комунікацій та акцій підтримки.

Основними інструментами формування ділового іміджу залізничного транспорту на всіх трьох рівнях управління галуззю мають стати соціальна звітність і соціальний аудит.

П'ятий етап пов'язаний з оптимізацією цілей та інструментарію розвитку соціальної відповідальності на залізничному транспорті.

На шостому етапі проводиться оцінювання результатів реалізації цілей та інструментів розвитку соціальної відповідальності на залізничному транспорті.

**Висновки.** Враховуючи вище визначене, слід вказати на те, що реалізація даних концептуальних положень дозволить не лише сформувати ефективний механізм соціальної відповідальності на залізничному транспорті, але й сприятиме: по-перше, зростанню лояльності та креативності персоналу, покращенню рівня соціального забезпечення працівників; по-друге, реалізації загальнодержавних і регіональних проектів розвитку; виконанню соціальної функції залізничним транспортом; по-третє, зниженню ризиків і забезпеченню стійкого розвитку галузі; по-четверте, покращенню якості та збільшенню цінності послуг; по-п'яте, підвищенню екологічної безпеки; по-шосте, зростанню якості життя суспільства; по-сьоме, підвищенню довіри, інвестиційної привабливості та зростанню капіталізації бізнесу.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Панченко Н. Г. Формування системи соціальної відповідальності на залізничному транспорті України : монографія. – Х. : УкрДУЗТ, 2018. – 398 с.