



4848971

*На правах рукописи*

**СЕНЬКИНА ИРИНА АНАТОЛЬЕВНА**

**СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В УПРАВЛЕНИИ  
ЭКОЛОГИЧЕСКИ ОРИЕНТИРОВАННЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ**

Специальность 22.00.08. – Социология управления

**АВТОРЕФЕРАТ**

на соискание ученой степени кандидата социологических наук

**2 КЮЧ 2011**

Москва 2011

Работа выполнена на кафедре «Социологии, психологии и педагогики»  
ГОУ ВПО Московский государственный технологический университет  
«Станкин»

Научный руководитель: Кандидат технических наук, профессор  
Звенигородский Юрий Григорьевич

Официальные оппоненты: Доктор социологических наук, профессор  
Шаленко Валентин Николаевич

Доктор философских наук, профессор  
Сперанский Владимир Игоревич

Ведущая организация: Московский Государственный Университет  
приборостроения и информатики (МГУПИ)

Защита состоится «21» июня 2011 года в 12 часов на заседании  
Диссертационного совета Д 212.142.05 в ГОУ ВПО Московском государственном  
технологическом университете «Станкин» по адресу: 127055, г. Москва,  
Вадковский пер., д. 3а.

64

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке ГОУ ВПО Московского государственного технологического университета «Станкин».

Текст автореферата опубликован на сайте ГОУ ВПО МГТУ «Станкин»  
<http://www.stankin.ru/sciense/kandiddis.html> «13» мая 2011 года.

Автореферат разослан «16» мая 2011 года.

Ученый секретарь  
Диссертационного совета Д 212.142.05  
кандидат философских наук, профессор



В.И. Алешин

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

### Актуальность темы исследования.

Экологически ориентированное предприятие в современной производственной среде представляет собой актуальный, динамично развивающийся организм, учитывающий тенденции комплексного развития общества. Перспективное и приоритетное направление развития, сфокусированное на экологической ориентации деятельности, активно вовлекает в свой процесс становления все сферы общества.

Социальная ответственность касается поведения организации относительно воздействия ее решений и деятельности на общество и окружающую среду. Процессы мирового социально-экономического переустройства породили целевую установку деятельности на экологически ориентированное управление и эколого-экономическое регулирование хозяйствующих субъектов различных уровней.

Для целого ряда руководителей организаций стала очевидной невозможность обеспечения роста конкурентоспособности исключительно за счет разработки новых технических стандартов качества, совершенствования бизнес процессов без проведения необходимых работ в области внедрения экологической направленности. Именно поэтому организации, ориентированные на достижение высоких результатов, рассматривают экологическую ориентацию своих процессов как основное конкурентное преимущество, которое дополняется эффектами, связанными с социальной ответственностью и открытой корпоративной культурой.

Обращение к теме исследования вызвано также значительным влиянием экологически ориентированной политики предприятия на формирование имиджа и позиции предприятия на внутреннем и внешнем рынке.

На данный момент недостаточно исследовательских работ, рассматривающих управление экологически ориентированного предприятия через призму социальной ответственности.

Актуальностью проблемы и недостаточной разработанностью данной темы обусловлен выбор объекта и предмета, а также цели исследования.

### **Степень научной разработанности проблемы.**

Современные подходы, принципы и методы управления в социологии складывались постепенно. Теория организации труда считается основой научной теорией управления организацией. Основоположники этой теории Ф. Гильберт, Ф. Тейлор, Г. Эмерсон. Ф. Тейлор заложил основы теории управления предприятия, в основу которой поставил принцип материальной заинтересованности работника, считая, что с помощью управления оплатой труда и контроля в процессе можно предельно интенсифицировать труд рабочего.<sup>1</sup>

Разработке основных принципов управления посвящены работы административной, или классической, школы управления М.Вебера, А.Файоля, Г.Форда, Г. Эмерсона. Психологическим аспектам управления, выделяемым в школе человеческих отношений, посвятили свои работы М.Фоллет, Э.Мэйо, Д.Макгрегор. Эмпирические проблемы исследовали П.Друкер, Д.Миллер и др.

Проблемы профессионального становления личности специалиста и профессионального мастерства рассматривались такими отечественными исследователями, как Ю.П. Азаров, К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, Н.К. Бакланова, Э.Ф. Зеер, Л.С. Зорилова, В.И.Козловский, А. К. Маркова, А. Я. Наин, В.И. Черниченко и др.<sup>2</sup>

Часть работ базируется на исследованиях проблем социально ориентированного управления через призму социальной организации, в которых приведены результаты научных изысканий Пригожина А.И., Фролова С.С., Удальцова М.В., Хиценко В.Е. и др.<sup>3</sup> Исследования западных ученых в этой области представлены работами В.Берка, Дж. Вудварта, Дж. Томпсона, Ч.Перроу, Х. Хорне-

---

<sup>1</sup> Тейлор Ф.У. Научная организация труда. М. 1925.

<sup>2</sup> Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М., 2005. Маслоу Э. Мотивация и личность. СПб. 1999 г.

<sup>3</sup> А.И. Пригожин, С.С. Фролов, М.В. Удальцов, В.Е. Хиценко и др. Современная социология и организация. – М., 1995.

стейна и др.<sup>4</sup>. Вопросам социально-экономического регулирования и управления экологическим процессом посвящены работы российских ученых Голуба А.А. и Струкова Е.Б.<sup>5</sup>

Подход исследования проблем социального управления через призму социально ориентированной организации преподносит социальное управление как совокупность знаний о процессах, протекающих в той или иной сфере функционирования организации, и рассматривается в качестве важнейшего элемента, определяющего жизнедеятельность этой организации. Здесь управление органически взаимосвязано с производственными и технологическими процессами, активно влияющими друг на друга и представляющими собой совокупность технологических цепей. Такой подход открывает значительные возможности в понимании социально – управленческих воздействий на экономику. Исследования российских ученых в сопряженной области экологической безопасности, проблем и рисков представлены работами К.А. Феофанова.<sup>6</sup>

Большое значение для раскрытия темы диссертационной работы имеют теоретические разработки новых подходов к изучению проблем экологически ориентированной деятельности предприятия. Большое количество работ написано по темам, прямо или косвенно связанным с социальной ответственностью и ее экологической составляющей. Рассматриваются все аспекты социальной ответственности, включая корпоративную социальную ответственность<sup>7</sup>, социальную ответственность бизнеса в целом<sup>8</sup>, ее политологический аспект<sup>9</sup>, соци-

---

<sup>4</sup> Современный бизнес: Учеб. в 2 т. Т. 1: Пер. с англ. / Д. Дж. Речмен, М. Х. Мескон, К. Л. Боуви, Дж. В. Тилл. - М.: Республика, 1995

<sup>5</sup> Голуб А.А., Струкова Е.Б. Экономика природопользования. М.: Аспект-пресс, 1995. – 188 с.

<sup>6</sup> Феофанов К.А. Российская социология риска: состояние и перспективы // Соц. Исслед., 2007, №4. Феофанов К.А., Никитин С.М. Социологическая теория риска в поисках предмета // Соц. Исслед., 1992, №10

<sup>7</sup> Андреев А.А. Корпоративная социальная ответственность как фактор устойчивого развития региона. Диссертация на соискание степени канд.эконом.наук.

<sup>8</sup> Любимин В.А. Социализация бизнеса: необходимость, состояние и перспективы развития. Диссертация на соискание степени канд.эконом.наук.

<sup>9</sup> Василенко Е.В. Корпоративная социальная ответственность в современной России: политологический аспект. Диссертация на соискание степени канд.полит.наук.

альную ответственность российских военнослужащих<sup>10</sup>, социальную ответственность в системе управления социально-экономической деятельности<sup>11</sup>, социальную ответственность личности<sup>12</sup>, идею упреждения морального вреда<sup>13</sup>, экологизированное предпринимательство и его функционирование<sup>14</sup> и др

Очевидно, что существующие направления теории эколого-экономической деятельности находятся на определенной стадии своего развития. Выработка принципов экологически ориентированного управления позволит придать им новый импульс, в том числе и с позиции реализации социальной ответственности.

### **Теоретические и методологические основы исследования.**

Диссертационное исследование базируется на фундаментальных классических и современных теоретических положениях социологии управления, экологии и теории социального управления, общей теории социальной ответственности и теории менеджмента. В работе использовались общенаучные методы – системный, структурно-функциональный, анализ, синтез, обобщение и сравнение, анализ теоретических и эмпирических исследований по данной проблематике. Принципы комплексности и междисциплинарности позволили рассмотреть аспекты социальной ответственности в управлении экологически ориентированным предприятием с различных точек зрения как сложный социально-управленческий процесс.

Эмпирическую базу исследования составили результаты внедрения и функционирования систем и стандартов предприятий, имеющих экологическую ориентацию, а также зарубежных и отечественных социологических и социаль-

---

<sup>10</sup> Глазунов А.М. Социальная ответственность российских военнослужащих в условиях социальной трансформации : социоструктурный аспект. Диссертация на соискание степени канд.социол.наук.

<sup>11</sup> Лахина А.П. Социальная ответственность в системе управления социально-экономической деятельностью корпораций. Диссертация на соискание степени канд.экон.наук.

<sup>12</sup> Подшивалов В.Н. Социальная ответственность личности : философско-антропологический аспект. Диссертация на соискание степени канд.философ.наук.

<sup>13</sup> Сергеев В.А. Социальная ответственность и идея упреждения морального вреда: социально-философский анализ. Диссертация на соискание степени канд.философ.наук.

<sup>14</sup> Наумов А.А. Экологизированное предпринимательство и его функционирование в условиях товарной дифференциации. Диссертация на соискание степени канд.эконом.наук.

но - управленческих исследований в области исследования социальной ответственности.

**Объектом исследования** выступает современное экологически ориентированное предприятие, представляющее собой актуальный, динамично развивающийся организм, учитывающий тенденции комплексного развития общества.

**Предметом исследования** является социальная ответственность и ее особенности и требования, максимально эффективно влияющие на управление экологически ориентированным предприятием.

**Целью диссертационного исследования** является вычленение методически обеспеченной модели социально ответственного управления экологически ориентированным предприятием.

Достижение данной цели требует решения следующих основных задач исследования:

- раскрыть сущность, формы и особенности социальных технологий, как основу для социальной ответственности предприятия,
- исследовать мотивацию персонала как ключевой фактор в построении эффективной системы социальной ответственности, выявить особенности мотивации персонала на российских предприятиях,
- рассмотреть типологическую модель экологически ориентированного предприятия,
- раскрыть основные проблемы в управлении экологически ориентированным предприятием в контексте социальной ответственности,
- исследовать принцип формирования социальной ответственности на экологически ориентированном предприятии.

**Научная новизна диссертации** изложена в основных положениях, выносимых на защиту:

1. Экологически ориентированное предприятие в современной производственной среде представляет собой актуальный, динамично развивающийся организм, учитывающий тенденции комплексного развития общества. Перспек-

тивное и приоритетное направление развития, сфокусированное на экологической ориентации деятельности, активно вовлекает в свой процесс становления все сферы общества. Структура предприятия основана на принципе организации и функционирования, в котором управление процессами спускается от верхнего уровня к нижнему, увеличивая количество структурных единиц и уменьшая их ответственность в общем процессе. Организация полностью зависит от окружающего мира, то есть внешней среды, как в отношении ресурсов, так и в отношении своих клиентов или потребителей. Компания рассматривает охрану окружающей среды и здоровья людей как приоритетное направление своей деятельности и неотъемлемую часть современного бизнеса, нацеленного на долговременный успех. Руководство компании, проводя активную региональную политику, осознает, что деятельность постоянно расширяющейся розничной сети связана с определенным воздействием на окружающую среду, и берет на себя обязательства по снижению этого воздействия.

2. Социальная технология в общем случае рассматривается как совокупность методов и приёмов, позволяющих добиваться результатов в задачах взаимодействия между людьми. Теория социального управления обнаруживает определенные закономерности, которые можно разделить на две группы. Первая группа - это закономерности функционирования и развития субъекта управления, вторая - существенные связи между субъектом и объектом управления. Виды социальных технологий различаются в зависимости от того, в каких сферах общественной жизни они реализуются. Суть функций управления заключается в том, чтобы цели, пути и средства их реализации не противоречили друг другу, чтобы обеспечить эффективное устранение социальной напряженности, гармонизировать интересы разных социальных групп и слоев населения.

3. Для российской ментальности характерно стремление к коллективному труду, признанию и уважению коллег. Сегодня, когда из-за сложной экономической ситуации трудно сохранить высокую оплату труда, особое внима-

ние уделяют нематериальному мотивированию, создавая гибкую систему льгот для работников:

- признание ценности работника для организации, предоставление ему творческой свободы,
- применение программ обогащения труда и ротации кадров;
- использование скользящих графиков, неполной рабочей недели, возможности трудиться как на рабочем месте, так и дома;
- установление работникам скидки на продукцию, выпускаемую компанией, в которой они работают;
- предоставление средств для проведения отдыха и досуга, обеспечение бесплатными путёвками, выдача кредитов на покупку жилья, садового участка, автомашин и пр.

4. Для построения системы социальной ответственности на экологически ориентированном предприятии необходимо провести ряд изменений. Данные изменения имеют строго определенную последовательность и логическое строение. Первый шаг – анализ границ и контекста социальной ответственности. После определения границ необходима идентификация заинтересованных сторон и осознание их интереса. После определения внешних составляющих необходима идентификация внутренних составляющих. Первый шаг в этом направлении - определение приоритетных интересов. Далее следует построение процесса взаимодействия с заинтересованными сторонами и происходит интеграция социальной ответственности в цели и стратегии организации. После этого шага происходит принятие принципов социальной ответственности и их связь с заявлениями организации, разработка задач и стратегий и реализация социальной ответственности в повседневной практике.

По истечении времени функционирования внедренной системы необходима оценка деятельности по социальной ответственности, которая заключается в мониторинге и анализе со стороны руководства. Рассматриваются варианты улучшения и типы документов, передаваемых для анализа руководству предприятия и заинтересованных сторон.

**Теоретическая и практическая значимость** диссертационной работы заключается в возможности использования ее положений и выводов в качестве теоретико-методологической основы анализа проблем построения политики системы экологического управления в контексте социальной ответственности, оценки результатов проводимой политики. Основные идеи исследования уточняют и дополняют теоретические и практические разработки в области исследования экологического аспекта социальной ответственности в управлении экологически ориентированным предприятием. Предложенные принципы формирования социальной ответственности могут быть использованы в качестве дополнительного стимулирования и повышения эффективности управления экологически ориентированном предприятием.

В прикладном плане определены те значимые элементы, которые могут быть учтены при формировании, либо при пересмотре концепции построения социальной ответственности на предприятии.

Материалы диссертации могут быть использованы при подготовке учебных и консультативных курсов и тренингов по социологии управления, положены в основу спецкурсов по соответствующей проблематике для студентов социологов и экологов, при проектировании системы экологического управления на предприятии.

#### **Апробация работы.**

Основные теоретические и практические положения и выводы диссертации обсуждены на заседаниях кафедр «Инженерная экология и безопасность», «Социология, психология и педагогика» Московского государственного технологического университета «Станкин», в докладах автора на методологических и аспирантских семинарах кафедр, а также на международных конференциях «ПРОТЭК'07», «ПРОТЭК'08». Материалы диссертации использованы в публикациях автора.

#### **Структура работы.**

Диссертационное исследование состоит из введения, двух глав, включающих четыре параграфа, заключения, библиографического списка литературы и приложений.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ.**

**Во введении** обосновывается актуальность выбора темы диссертационного исследования и характеризуется степень изученности данной проблемы на современном этапе, формулируется объект, предмет, цели и задачи исследования, его научная новизна и практическая значимость.

**В первой главе** работы рассматривается теория социальной ответственности, представлены сущность и уровни социального управления, а также рассмотрена мотивация и отличительные особенности мотивации на российских предприятиях.

**Первый параграф «Социальная ответственность предприятия и социальные технологии в системе управления. Сущность, уровни и принципы социального управления».**

Социальная ответственность все больше становится одним из важнейших факторов, которые влияют на рассматриваемые организации. Развивая свою социальную ответственность, организации следует понимать три взаимосвязи:

— между организацией и обществом. Организации следует понимать, как ее решения и деятельность влияют на общество;

— между организацией и ее заинтересованными сторонами. Организации следует знать о своих различных заинтересованных сторонах;

— между заинтересованными сторонами и обществом. Организации следует понимать взаимосвязь между интересами заинтересованных сторон, на которые оказывает влияние организация, с одной стороны, и ожиданиями общества с другой.

Для того чтобы определить область охвата своей социальной ответственности, выявить применимые проблемы и установить свои приоритеты, организация рассматривает следующие основные темы:

- 1) организационное управление;
- 2) права человека;
- 3) трудовые аспекты;
- 4) окружающая среда;

- 5) добросовестные деловые аспекты;
- 6) проблемы, связанные с потребителями;
- 7) участие в жизни сообществ и их развитие.

Несмотря на то, что все основные темы взаимосвязаны и дополняют друг друга, природа организационного управления в некоторой степени отличается от остальных основных тем. Эффективное организационное управление дает организации возможность предпринимать действия относительно других основных тем и проблем и внедрять следующие принципы:

- принцип соблюдения правовых норм,
- принцип соблюдения актов, признанных на международном уровне,
- принцип признания заинтересованных сторон и их интересов,
- принцип подотчетности,
- принцип прозрачности,
- принцип устойчивого развития,
- принцип этичного поведения,
- принцип предусмотрительного подхода (подход, основанный на принципе «осторожности»),
- принцип уважения фундаментальных прав человека,
- принцип уважения индивидуальности.

В условиях функционирования принципа социальной ответственности важное место занимают технологии, используемые внутри предприятия и ведущие к достижению той или иной задачи, т.е. социальные технологии. Социальная технология в общем случае рассматривается как совокупность методов и приёмов, позволяющих добиваться результатов в задачах взаимодействия между людьми. Более широко социальную технологию можно определить как последовательность этапов социального взаимодействия, в ходе которой каждый субъект, участвующий во взаимодействии, реализует собственную управленческую стратегию по отношению к другим и формирует социальную действительность.

Социальное управление имеет ряд важных функций. Под функцией управления понимают особый вид управленческой деятельности, продукт специализации труда в сфере управления, элемент системы управления, который имеет относительно самостоятельное значение. Выделяют *социально-целевую, социально-организационную и социально-контрольную функции*.

Поскольку социальное управление касается определения целей общественного развития, обоснования и практического обеспечения способов их достижения путем организации и координации деятельности людей, ее согласования с помощью соответствующих нормативно контрольных действий, управление обеспечивает в обществе экономические, политические, идеологические и социальные связи между людьми. Поэтому по конкретному содержанию выделяют социально-экономическую, социально-политическую и собственно социальную функции. Они охватывают всю совокупность социальных отношений.

Суть функций управления заключается в том, чтобы цели, пути и средства их реализации не противоречили друг другу, чтобы обеспечить эффективное устранение социальной напряженности, гармонизировать интересы разных социальных групп и слоев населения. Свое практическое воплощение функции социального управления приобретают в предоставлении определенной направленности процессу развития общества, отдельных его сфер.

Успех внедрения социальных технологий, будет эффективно работать только при общей заинтересованности работников. Один из важных факторов, стимулирующих развитие степени вовлечения работника в производственный процесс – мотивация.

**Второй параграф «Мотивация персонала в рамках социальной ответственности экологически ориентированного предприятия».**

В данном параграфе рассматриваются проблемы мотивации. Приведены зависимости активности и результативности работников от правильной мотивации в системе управления, связанной с очевидностью целей деятельности. Причиной может являться неосведомленность, недостаточный контроль, неудовлетворительное руководство его деятельностью. Создание и поддержание

мотивации является достаточно сложным делом, так как действующие мотивы трансформируются в зависимости от особенностей работников, поставленных задач и времени.

Методы мотивирования персонала могут быть самыми разнообразными и зависят от проработанности системы мотивирования на предприятии, общей системы управления и особенностей деятельности самого предприятия. Существуют следующие методы мотивирования эффективного трудового поведения:

- материальное поощрение;
- организационные методы;
- морально-психологические.

Оплата труда является мотивирующим фактором, только если она непосредственно связана с итогами труда. Работники должны быть убеждены в наличии устойчивой связи между получаемым материальным вознаграждением и производительностью труда.

Для российской ментальности характерно стремление к коллективному труду, признанию и уважению коллег и так далее. Сегодня, когда из-за сложной экономической ситуации трудно сохранить высокую оплату труда, особое внимание следует уделять нематериальному мотивированию, создавая гибкую систему льгот для работников, гуманизируя труд, в том числе:

1. Признавать ценность работника для организации, предоставлять ему творческую свободу;
2. Применять программы обогащения труда и ротации кадров;
3. Использовать скользящий график, неполную рабочую неделю, возможность трудиться как на рабочем месте, так и дома;
4. Устанавливать работникам скидки на продукцию, выпускаемую компанией, в которой они работают;
5. Предоставлять средства для проведения отдыха и досуга, обеспечивать бесплатными путёвками, выдавать кредит на покупку жилья, садового участка, автомашин и так далее.

Отличительные особенности систем мотивации предприятий России от систем мотивации предприятий других стран весьма существенны по многим параметрам.

Первой отличительной особенностью развития систем мотивации является тот факт, что в производственно-хозяйственной деятельности предприятий Российского государства длительное время широко использовалась в практической деятельности преимущественно одна - единственная мотивационная модель "кнута и пряника" (поощрения с одной стороны и наказания — с другой), которая и сегодня не утратила своего применения.

Вторая отличительная особенность систем мотивации состоит в том, что модели мотивации нашей страны были и остаются стандартизированными и неизменными, всякое отклонение от этих стандартов считается нарушением существующих нормативных законодательных актов и локальных нормативных документов, которые базируются и функционируют на основе законодательных актов.

Третья отличительная особенность состояла в том, что мотивационные системы способствовали не только уравнительности в системах оплаты труда и премирования данной категории работников, но и сохраняли тенденцию мотивирования в равном объеме лучшего и худшего, так как размер должностного оклада управленцев одной квалификационной категории оплачивался одинаково, независимо от трудового вклада. Таким же методом осуществлялось премирование.

Четвертая отличительная особенность применения мотивационных систем заключается в том, что трудовой вклад, оценивался необъективно, формально, что приводило к равнодушию и незаинтересованности как в индивидуальных, так и коллективных результатах труда, снижало социальную и творческую активность.

Пятая отличительная особенность состояла в том, что мотивационные модели, действующие в России, полностью исключали возможности инженер-

но-управленческих работников в области развития неспециализированной карьеры и развития совмещения должностей.

Шестая отличительная особенность мотивационных систем России состояла в том, что социальное мотивирование трудовой деятельности данных категорий работников осуществлялось преимущественно без учета результатов индивидуального труда, так как социальными благами коллективного труда пользовались как работники, достигшие высоких показателей в работе, так и работники, не проявляющие особого интереса к трудовой деятельности.

Седьмая отличительная особенность мотивационных систем состояла в том, что ни одна из мотивационных моделей предприятий капиталистических стран не предусматривала и не предусматривает сегодня блока моральных мотивов, так как в них в основном находят отражение мотивы материальные, социально-материальные, натуральные и социальной карьеры.

**Вторая глава** посвящена рассмотрению типологической модели экологически ориентированного предприятия. Рассмотрена структура такого предприятия, внутренние и внешние взаимоотношения, свойства и характеристика происходящих процессов. Представлены принципы формирования социальной ответственности на экологически ориентированном предприятии.

**Первый параграф «Типологическая модель экологически ориентированного предприятия».**

Для отражения практического соответствия принципам социальной ответственности в управлении экологически ориентированным предприятием в работе рассмотрена коммерческое производственное предприятие – сеть торговых центров и супермаркетов по реализации продовольственных и непродовольственных товаров.

Структура производственного предприятия основана на следующем принципе организации и функционирования. Управление процессами спускается от верхнего уровня к нижнему, увеличивая количество структурных единиц и уменьшая их ответственность в общем процессе.

Организационная структура предприятия является элементом его внутренней среды. Структура организации тесно связана с характерным для нее специфическим разделением труда и требованиями построения системы контроля. Любая организация имеет разделение труда, но не случайное распределение работы между всем персоналом организации, а специализированное разделение труда. Оно означает закрепление конкретной работы за тем человеком, который лучше всех в организации сможет ее выполнить, то есть за специалистом в данной области.

Примером может служить разделение управленческих функций между специалистами по финансам, производству, сбыту и т.д. Как видно из схемы организационной структуры, на головном предприятии существует 12 отделов, 7 начальников отделов, 3 менеджера среднего звена, генеральный директор и его заместитель. Разделение труда налажено в соответствии с требованиями и нуждами функционирования организации. Относительно расположения в данной схеме руководства магазинов и торговых центров, руководитель каждого объекта подчиняется одному из 3 начальников, находящихся под контролем главного менеджера организации.

Компания позиционирует себя экологически ориентированным предприятием и рассматривает охрану окружающей среды и здоровья людей как приоритетное направление своей деятельности и неотъемлемую часть современного бизнеса, нацеленного на долговременный успех.

Руководство компании, проводя активную региональную политику, осознает, что деятельность постоянно расширяющейся розничной сети связана с определенным воздействием на окружающую среду, и берет на себя обязательства по снижению этого воздействия. Для этого в компании создана и непрерывно совершенствуется система экологического управления, в основе которой заложены следующие принципы:

- осуществление деятельности компании в соответствии с нормативно-правовыми и иными требованиями, которые компания обязалась выполнять;

- разработка стратегии развития производится с учетом внутренней экологической политики;
- предоставление средств и персонала для выполнения взятых на себя обязательств по обеспечению эффективного функционирования системы экологического управления;
- минимизация отрицательных воздействий на окружающую среду со стороны новых разработок путём использования интегрированных процедур управления окружающей средой и планирования соответствующих мероприятий;
- оптимизация технологических процессов, использование энерго-сберегающих и ресурсосберегающих технологий, сокращение и, по возможности, предотвращение воздействия на окружающую среду;
- предупреждение рисков возникновения аварийных ситуаций, негативно воздействующих на окружающую среду;
- регулярный мониторинг и объективная оценка воздействия деятельности на окружающую среду;
- информирование всех заинтересованных сторон о результатах экологической деятельности компании.

Каждый служащий несёт ответственность за улучшение в области охраны окружающей среды и выполняет свою работу в соответствии с должностными обязанностями.

Данные принципы заложены во внутренних документах компании по соблюдению стандартов экологического управления. Следует отметить, что соответствие разработанным принципам – добровольное решение компании, что показывает желание нести социальную ответственность по вопросам экологического ориентирования перед заинтересованными сторонами без каких-либо рекомендаций со стороны государства. Выше упомянутая система управления внедрена руководством компании и поддерживается силами в рабочем состоянии добровольно, компания не получает ощутимой краткосрочной выгоды от данной системы. Следовательно, организация по собственной инициативе при

данных условиях классифицируется как экологически ориентированное предприятие, и осознает долгосрочную выгоду и доход от данных процедур.

**Второй параграф «Проблемы управления экологически ориентированным предприятием в контексте социальной ответственности».**

Данный параграф посвящен основным проблемам и связанными с ними вопросами социальной ответственности, которые возникают со стороны заинтересованных сторон. Их можно разделить на несколько основополагающих принципов. Относительно экологически ориентированного предприятия рассматриваются следующие факторы:

- применение предупреждающего подхода,
- действие в соответствии с национальными, государственными или местными законами и там, где законы защищают окружающую среду в недостаточной мере, или действуют неэффективно, необходимо действовать в строгом соответствии с общепринятыми международными нормами,
- внедрение экологических стандартов, кодексов и критериев в управление цепью поставок,
- содействие развитию экологической технологии, ее распространению,
- продвижение осведомленности об экологии, управление деятельностью и ведение отчетности действий и размещений,
- доведение до сведения и поддержание диалога с местным обществом по экологическим вопросам,
- равномерное распределение выгоды.

На основании государственных требований, официальных документов, проводимых опросов общественности и заинтересованных сторон и связанных с этим исследований, рассматриваемая организация определила для себя перечень определений, составляющих принципы социальной ответственности:

1. Предупреждающий подход,
2. Принцип «платит загрязнитель»,
3. Использование технологий, безопасных для окружающей среды,

4. Инструменты для обеспечения систематического внимания и достижения политики и целей включают системы управления окружающей средой и экологический аудит и оценки.

Данные составляющие рассматриваются в следующих вопросах:

- Экологические аспекты деятельности, продукции и услуг.
- Содействие устойчивому потреблению и производству.
- Продвижение социальной ответственности посредством цепи поставок.
- Вопросы, касающиеся добросовестной работы, маркетинга и информации.
- Защита здоровья и безопасности потребителя.
- Обеспечение и разработка экологических и социально выгодных товаров и услуг.

Выше перечисленные вопросы и проблемы социальной ответственности отражены в принципах формирования социальной ответственности. На рассматриваемом предприятии составлен и утвержден документ о формировании и реализации социальной ответственности. Основные принципы состоят из пошаговых положений.

Первый шаг – анализ границ и контекста социальной ответственности. Организация определяет и анализирует вопросы социальной ответственности, имеющие значение для нее и других заинтересованных сторон, а также оценивает контекст данных вопросов. После определения границ происходит идентификация заинтересованных сторон и осознание их интереса. Следует определение их внешних составляющих, одновременно необходима идентификация внутренних составляющих. Первый шаг в этом направлении - определение приоритетных интересов.

Затем осуществляется построение процесса взаимодействия с заинтересованными сторонами и происходит интеграция социальной ответственности в цели и стратегии организации. Чтобы развитие и реализацию деятельности, связанной с социальной ответственностью, сделать значимыми и успешными, обязательство руководства должно быть на достаточно высоком уровне в орга-

низации, чтобы разрешать проблемы, которые могут возникнуть. После этого шага происходит принятие принципов социальной ответственности и их связывание с заявлениями организации, разработка задач и стратегий и реализация социальной ответственности в повседневной практике.

По истечении времени функционирования внедренной системы необходима оценка деятельности по социальной ответственности, которая заключается в мониторинге и анализе со стороны руководства. Рассматриваются варианты улучшения и типы документов, передаваемых для анализа руководству предприятия и заинтересованных сторон.

**В Заключение** диссертационной работы подводятся основные итоги исследования, делаются обобщенные выводы и резюмируются важнейшие теоретические и методологические положения исследования.

**Приложение** представлено эмпирическими данными по вопросам исследования формирования системы управления в организации.

Основные положения и результаты исследования отражены в следующих публикациях автора.

#### *Публикации в научных журналах, рекомендованных ВАК РФ:*

1. Сенькина И.А. Типологическая модель экологически ориентированного предприятия // Двигатель, 2010. - №1. – 0,8 п.л.
2. Сенькина И.А. Основные проблемы в управлении экологически ориентированным предприятием в контексте социальной ответственности // Вестник МГТУ «Станкин», 2011, в печати. – 1,1 п.л.

#### *Публикации в других изданиях:*

3. Сенькина И.А. Краткий обзор существующих методов термической утилизации твердых отходов // Производство. Технология. Экология. Сборник научных трудов №10 в 3-х тт. Том 1: Москва/ Под ред. член-корр. РАН Ю.М. Соломенцева и проф. Л.Э. Шварцбурга. – М.: «Янус-К», 2007. 0,5 п.л.

4. Сенькина И.А., Цырульников А.С. Вопрос исследования аналогии биологических и промышленных систем // Производство. Технология. Экология. Сборник монографий №11 в 2-х тт. Том 2: Москва / Под ред. член-корр. РАН Ю.М. Соломенцева и проф. Л.Э. Шварцбурга. – М.: «Янус-К», 2008. – 0,4 п.л.

5. Сенькина И.А. Модели переноса энергии в промышленном и биологическом организме // Производство. Технология. Экология. Сборник монографий №11 в 2-х тт. Том 2: Москва/ Под ред. член-корр. РАН Ю.М. Соломенцева и проф. Л.Э. Шварцбурга. – М.: «Янус-К», 2008. – 0,4 п.л.

6. Цырульников А.С., Сенькина И.А., Горбачева М.А. Понимание проблемы воздействия ракетно-космической техники на окружающую природную среду // Производство. Технология. Экология. Сборник монографий №11 в 2-х тт. Том 2: Москва/ Под ред. член-корр. РАН Ю.М. Соломенцева и проф. Л.Э. Шварцбурга. – М.: «Янус-К», 2008. – 0,6 п.л.



---

Подписано в печать 28.04.2011

Формат 60x90<sup>1</sup>/<sub>16</sub>

Бумага 80 гр/м<sup>2</sup>

Гарнитура Times

Объем 1,25 п.л.

Тираж 100 экз.

Заказ № 1327

---

Отпечатано в «ИПД Триальфа»,  
103305, Москва, Зеленоград, проезд 4807, д.1., стр.1