

УДК 331.107

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ РАЗВИВАЮЩЕЙСЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕМОКРАТИИ

ШЕМЯКОВ А.Д.

**доктор экономических наук, председатель
Донецкой областной организации
профсоюза «Радиоэлектронмаш» Украины**

В статье проведен краткий анализ становления социальной ответственности бизнеса как формы развивающейся производственной демократии. На базе теоретических и полученных практических результатов проведенного социологического мониторинга предприятий и организаций Донецкой области, обозначены проблемы формирования региональной модели социальной ответственности бизнеса.

Ключевые слова: социальная ответственность; бизнес; демократия.

У статті проведено короткий аналіз становлення соціальної відповідальності бізнесу як форми виробничої демократії, що розвивається. На базі отриманих результатів проведеного соціологічного моніторингу підприємств і організацій Донецької області, визначено проблеми формування регіональної моделі соціальної відповідальності бізнесу в умовах розвитку виробничої демократії.

Ключові слова: соціальна відповідальність; бізнес; демократія.

The short analysis of becoming of social responsibility of business as forms of developing production democracy is conducted in the article. On the base of the received results of the sociological monitoring in enterprises organizations of the Donetsk area, there were determined the problems of forming of regional model of social responsibility in business in the conditions of development of production democracy.

Keywords: social responsibility; business; democracy.

Постановка проблемы. Накопленный мировой опыт взаимодействия власти, бизнеса и наемных работников большинства стран указывает на то, что институт социально-ответственного бизнеса на пути становления современного этапа развития экономики приобретает большое значение. В странах с развитой рыночной экономикой, где эффективно действует гражданское общество, ведется активный процесс поиска более прогрессивных моделей взаимодействия представительских органов власти, бизнеса и наемных работников, являющихся участниками социально-трудовых отношений (СТО). Как свидетельствует практика, от характера взаимоотношений этих субъектов зависит стабилизация развития предпринимательской деятельности и достижение социальной безопасности, как на уровне субъектов хозяйствования, так и в целом в обществе. В этом плане заслуживает внимания действующая практика европейских стран, где главные новации при разработке эффективной политики государства в части управления процессами взаимодействия между государством, работодателями и наемными работниками заключаются в применении эффективных форм и методов производственной демократии (ПД). Исторически она рассматривалась как составная часть общего процесса демократизации общества на пути превращения его в гражданское, что способствует достижению социального мира и созданию условий для устойчивого развития бизнеса. Проведенные научные исследования [1-4] позволяют сделать вывод о том, что производственная демократия в управлении СТО играет ключевую роль в управленческой деятельности предприятий. Более того, она рассматривается как совокупность демократических форм и методов взаимодействия между субъектами социально-трудовых отношений.

Анализ многолетнего накопленного опыта взаимоотношений субъектов СТО [1-5] свидетельствует о том, что основой развития эффективной и прозрачной экономики являются людские отношения. Все, что происходит между социумами, происходит между людьми. Возникновение расхождений интересов между работодателями и наемными работниками, которые являются участниками производственного процесса, лишь указывает на необходимость изменений, а осуществлять их должны люди, наделенные соответствующими правами и обязанностями. Обратим наше внимание на то, что только эффективное их взаимодействие и

осознанное участие в управленческих процессах, способствует достижению длительной социально-экономической стабильности на производственном уровне, повышает качество жизни, а также обеспечивает устойчивое развитие субъектов хозяйствования.

Оценка результатов процессов формирования производственной демократии [4], позволила установить, что одним из эффективных методов ее развития, в условиях трансформации экономики, является социальная ответственность бизнеса (СОБ). В ходе своего становления ПД создает условия для более масштабного применения принципов социальной ответственности на предприятиях, в регионах и в целом в стране. Очевидным есть и тот факт, что, являясь новой формой взаимодействия государства, бизнеса и наемных работников, СОБ базируется на соблюдении международных и национальных стандартов, а также человеческих ценностях. В совокупности они являются основой демократического развития взаимоотношений, как между отдельными личностями, так и между социальными группами.

Как свидетельствует мировой опыт, социально-ответственные инициативы бизнеса впервые стали появляться в годы Великой депрессии (30-е гг. XX в.). Предпосылками к появлению идеи социальной ответственности стало следующее: архинизкое качество жизни человека труда; финансовая несостоятельность предприятий, вынудившая менеджмент искать пути выживания всеми доступными способами; появившиеся серьезные разногласия между субъектами социально-трудовых отношений способные дестабилизировать социальную безопасность в обществе. Активизация процесса развития социальной ответственности берет свое начало, в странах с развитой рыночной экономикой, в период 50 - 60-х гг. прошлого столетия. Причем, в каждой стране в зависимости от уровня развития экономики, как на национальном, так и региональном уровнях формируется своя модель СОБ, базирующаяся на тех ценностях и традициях, которые им присущи.

В Украине этот процесс находится на начальных этапах своего развития и происходит в условиях затянувшейся политической нестабильности; недостатка опыта в вопросах управленческой деятельности; отсутствия пакета законодательных актов, направленных на реализацию идеи социальной ответственности; чрезмерно-фискальной налоговой политики государства; превалирования олигархического капитала в секторе экономики; крайне слабого развития представительских институтов субъектов СТО.

Таким образом, возникает потребность в накоплении массива данных, позволяющих системно изучать тенденции взаимодействия власти, бизнеса и наемных работников, выявлять проблемы, а также производить поиск подходов направленных на формирование эффективной региональной модели социальной ответственности бизнеса, в условиях развивающейся производственной демократии.

Цель статьи. Опираясь на результаты проведенного теоретического и социологического исследования состояния развития производственной демократии, на примере предприятий и организаций Донецкой области, обозначить проблемы формирования региональной модели социальной ответственности бизнеса.

С большой долей уверенности можно утверждать, что в Украине, в среде бизнеса и органов власти, все более и более повышается интерес к идее социальной ответственности бизнеса. Различные аспекты формирования и ее реализации исследовались многими зарубежными и украинскими учеными. Анализ научных публикаций говорит о том, что ведется постоянный поиск путей становления и дальнейшего развития СОБ. Проблематика развития социальной ответственности постоянно находится в поле зрения зарубежной и национальной науки. Так, ведущими учеными: Амоша А.И., Барабашин И.В., Братющенко С.В., Гришнова Е.А., Гуменная О.В., Дорофиенко В.В., Колот А.М., Конарева Л.А., Котлер Ф., Либанова Э.М., Малиновська О.Я., Новикова О.Ф., Селивестров В.Е., Семькина М. В., Федотовская Т.А. и многими другими, рассматриваются различные концепции и подходы, способствующие развитию социальной ответственности.

Академик Либанова Э.М., в своей работе «Соціальні проблеми і соціальні важелі конкурентоспроможності української економіки» [5, с. 346-358], рассматривая СОБ как фактор успеха политики устойчивого людского развития в Украине, указывает на значимость долгосрочной разъяснительной работы в обществе о ее сути и роли в построении гражданского общества.

Весомый вклад в развитие концепции СОБ в Украине сделан профессором Гришновой Е. А. В своем научном исследовании «Соціальна відповідальність в контексті подолання системної кризи» [6] автор, отслеживая связь развития демократии и социальной ответственности, делает вывод, что весьма значимым достижением нашей страны и нашего народа за последние 20 лет является становление демократии. Ценность этого достижения, по мнению автора, такая большая, что вряд ли можно ее недооценивать. Одновременно, ученый делает вывод о том, что «демократия без социальной ответственности невозможна, ибо она превращается во вседозволенность» [6, с. 39].

Наряду с теоретическими исследованиями весомое значение играют активизировавшиеся на рубеже столетий, практические тенденции глобальных экономических процессов, создавшие предпосылки для развития различных моделей социальной ответственности бизнеса. Так, американская модель рассматривает ее как форму достижения прибыли и ответственности перед акционерами [7]. В тоже время, в США, различные механизмы благотворительности нашли свою поддержку со стороны бизнеса и активно развиваются. Именно в Америке, существуют традиции добровольного участия субъектов хозяйствования в финансировании многих проектов социальной направленности, причем на регулярной основе. Следует добавить, что социальное поведение бизнеса в этом государстве, на законодательном уровне, поощряется налоговыми льготами и другими формами поощрения.

В России начинает развиваться олигархическая модель социальной ответственности бизнеса, согласно которой предприниматели самостоятельно определяют меру своей ответственности за социальное развитие общества [8]. Однако, в 2004 году на съезде русских промышленников и предпринимателей (работодателей) была принята «Социальная хартия русского бизнеса», в которой устанавливаются общие этические принципы его деятельности. В этом документе декларируются, в качестве приоритетов бизнеса: обеспечение трудовых прав работников, в том числе права на достойную заработную плату, а также поддержка участия работников в решении принципиальных вопросов развития предприятий.

Значительное внимание вопросам СОБ уделяется в европейских странах. Европейская модель, как правило, регулируется национальным законодательством. Более того, европейский бизнес рассматривает государство как институт, который действует в соответствии с установленными правилами игры. Так, во Франции действует закон, согласно которому каждая публичная компания, которая размещает свои акции на бирже, должна предоставлять отчеты о выполнении социальных программ и социальных последствиях от инновационной деятельности. Европейская модель рассматривает социальную ответственность бизнеса, как форму производственной демократии, что способствует более активной участию одного из стейкхолдеров (наемных работников) в бизнес проектах, а управление социально-трудовыми отношениями рассматривает с позиции «социального человека».

В Украине, как на национальном, так и на региональном уровнях, пока еще не сформировалась своя модель СОБ, процессы ее развития носят бессистемный характер. И это не удивительно, поскольку:

Во-первых, регионы нашей страны, ввиду исторических событий, имеют существенные различия в экономическом уровне развития, свою историю, специфику, духовные традиции, а главное, что между проживающими в них людьми имеются различия в ментальности.

Во-вторых, до настоящего времени над участниками социально-трудовых отношений довлеет груз плановой экономики и постсоветского патернализма, которые проявляются в том, что работодатели активно используют командно-административные методы давления на наемных работников, а работники продолжают перекладывать ответственность за решение возникающих проблем только на государство.

В-третьих, как показала действующая национальная практика регулирования взаимоотношений между работодателями и наемными работниками [4], институты защиты трудовых прав работников теряют рычаги эффективного влияния на процессы, которые происходят в социально-трудовой сфере. Самозащита или не происходит, или она слабо сориентирована на правовое отстаивание прав и гарантий человека труда и, как правило, носит одномоментный, личностный характер.

Все эти факторы, вместе взятые, на наш взгляд, существенно влияют на реализацию идеи социальной ответственности бизнеса, как в регионе, так и в целом в Украине. И все-таки в непростых условиях развития взаимоотношений государства, бизнеса и общества процессы развития СОБ в стране и Донецком регионе набирают обороты. В предпринимательской среде постепенно формируется понимание значимости качества людского потенциала и его роли в устойчивом развитии предпринимательской деятельности. В нынешних условиях развития экономики все больше появляется количество отечественных компаний активно внедряющих мероприятия по повышению качества жизни своего персонала, проявляющих заботу не только о стабильном развитии предприятий, но и о партнерах, а также о потребителях произведенной продукции. Так, по мнению ученых [2], одним из таких предприятий есть ОАО «Днепропетровский металлургический комбинат им. Ф.Э. Дзержинского», в котором наряду с комплексом мер направленных на поднятие благосостояния наемных работников компания берет активное участие в развитии территорий базирования. В рамках социальной ответственности бизнеса реализуются разнообразные программы в ПАО «Донецксталь», в которых большое внимание уделяется духовно-моральному и социальному развитию работников. Большая работа в направлении социальной ответственности проводится и в НКМЗ г. Краматорска. На данном предприятии наблюдается слаженная работа администрации и профсоюза. В результате совместной работы принят и реализуется мощный социальный пакет, направленный на улучшение качества жизни наемных работников.

Из анализа проведенных научных исследований [1-14], посвященных вопросам развития СОБ вытекает, что ее участниками являются физические или юридические лица, заинтересованные в финансовых и иных результатах деятельности субъектов хозяйствования, то есть группы влияния, существующие как внутри компании, так и вне ее. Зачастую их называют стейкхолдерами. Наиболее удачное определение этого понятия дал американский ученый профессор Бредли Гугинс. По его мнению «стейкхолдеры - это группы, организации или индивидуумы, на которые влияет компания и от которых она зависит» [9]. Классифицируя стейкхолдеров, влияющих на бизнес, ученый выделяет две группы – первичные (внутренние) и вторичные (внешние). К первичным (участвующим в производственной цепочке) он относит: собственников, работников, клиентов, бизнес-партнеров. Ко вторичным (влияющих на бизнес-деятельность и репутацию компаний) – органы власти, конкуренты, другие компании, инвесторы, местные сообщества. Следует заметить, что отмеченные группы – это заинтересованные стороны, которые активно влияют на устойчивость бизнеса. По мнению ученых «Не случайно 72% предпринимателей по всему миру признают, что успешные бизнесмены учитывают интересы не только акционеров, но и более широких заинтересованных групп: покупателей, сотрудников, поставщиков и местных сообществ» [9].

Вместе, с тем, действующая мировая и национальная практика взаимодействия власти, бизнеса и общества указывает на особую остроту взаимоотношений между такими стейкхолдерами, как собственники (работодатели), и наемные работники компаний. На наш взгляд, фактор взаимодействия стейкхолдеров (ФВС), оказывает ключевое влияние, как на устойчивость бизнеса, так и на достижение достойного уровня жизни человека труда, что в конечном итоге - либо способствует, либо замедляет развитие СОБ. В тоже время, взаимосвязь ФВС с развитием социальной ответственности в настоящее время еще не достаточно изучена и не наработаны рекомендации по методике оценки развития СОБ в регионе.

Понимая важность факторов взаимодействия стейкхолдеров, а также с целью проверки характера влияния указанных факторов на становление социальной ответственности бизнеса, в 2012 - 2013 гг., на примере предприятий и организаций Донецкой области, было проведено исследование проблем развития производственной демократии [15]. В ходе работы оценивались процессы, влияющие на ее развитие, а именно: состояние взаимодействия между работниками и работодателями, состояние готовности работников принимать участие в управленческой деятельности, формирование качества трудовой жизни работающих; действенность коллективного договора; степень развития СОБ на уровне субъектов хозяйствования. Всего методом раздаточного анкетирования (табл. 1), опрошено 623 респондента. В процессе исследования были опрошены работники 6 предприятий угольной промышленности, 2 предприятия машиностроения, радиоэлектроники и приборостроения, 2 образовательных и одно

научно- исследовательское заведение, одно предприятие химической промышленности и несколько предприятий других видов экономической деятельности. Полученные результаты отражают общую информацию о состоянии и проблемах становления производственной демократии на предприятиях области, а также о целях, задачах СОБ и факторах влияющих на ее развитие.

Таблица 1

Перечень предприятий где проводился опрос респондентов

Виды деятельности	Название предприятий	Количество опрошенных (%)		
		По предприятиям	В среднем	
Угольная промышленность	Шахта «Трудовская»	103	16,5	45,7
	Шахта им. Кирова	50	8,0	
	Шахта «Чайкино»	48	7,7	
	Шахта «Восточная»	40	6,4	
	Шахта «Ясиноватая глубокая»	20	3,2	
	Макевский РМЗ	24	3,9	
Машиностроение, радиоэлектроника и приборостроение	ПАО ТОПАЗ	106	17,0	22,1
	ПАО «Грета»	32	5,1	
Образовательные и научно-исслед-ские заведения	СОШ № 6, г. Дружковка	29	4,7	13,1
	ГП НИИКА	28	4,5	
	ДонНУ	24	3,9	
Химическая промышленность	«Стирол»	40	6,4	6,4
Другие предприятия	Другие предприятия	79	12,7	12,7
	Всего	623	100	100

При оценке степени готовности наемных работников к участию в управлении предприятием было установлено, что становление производственной демократии тесно связано не только с процессами глобализации экономики, но и с формированием у работников нового видения (системы) взаимоотношений с работодателями. В основе такой системы лежит понимание важности партнерского типа социально-трудовых отношений. Одним из показателей обозначенного партнерства является степень готовности наемных работников (67,7 %) к участию в управленческой деятельности предприятием. В тоже время, сравнительный анализ показал, что работодатели, применяя авторитарный стиль руководства и непрозрачность производственных отношений, упорно проявляют нежелание привлекать работников к управлению производством.

Анализ полученных результатов о качестве трудовой жизни свидетельствует о наличии на предприятиях, а соответственно и в регионе, проблем в сфере занятости, оплаты и нормирования труда, обеспечения безопасных условий труда и продвижения по служебной лестнице.

В процессе изучения проблем влияющих на развитие социальной ответственности получены следующие результаты:

1. Обращает на себя внимание то, что, наряду с наличием негативной динамики уровня доверия работников к органам исполнительной власти, местного самоуправления и силовых структур подавляющее большинство респондентов из них отметили, что как раз эти управленческие структуры должны быть максимально социально ответственными перед обществом за свою деятельность (рис. 1). Настораживает и тот факт, что только незначительная часть опрошенных респондентов (рис. 1) считает, что социально-ответственными должны быть и общественные организации.

2. Оценка социальной ответственности разных структур распределилась следующим образом (рис. 2): самую высокую оценку уровня социальной ответственности респонденты выставили предприятиям, на которых они работают – 2,9 балла; самую низкую оценку уровня социальной ответственности получили: коммунальные службы – 1,7, политические партии – 1,7, малый и средний бизнес - 1,9, правоохранительные органы - 2,0.

По мнению респондентов, уровень социальной ответственности других структур отмечен как достаточно низкий.

Анализируя ответы второй группы вопросов, которые дают представление о степени осведомленности респондентов в части понимания ими сути и принципов СОБ (рис. 2, табл. 2),



Рис. 1. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Какие организации, по вашему мнению, должны быть ответственными перед населением в первую очередь?»

следует отметить, что наибольший процент респондентов суть социальной ответственность видят в наличии профсоюза на предприятии и заключении коллективного договора – 70,1%, в неиспользовании детского труда -65, 5%; в неиспользовании принудительного труда – 57,0%; в запрещении курения на рабочем месте 54, 9 %. И только незначительная часть опрошенных осознает необходимость наличия таких мероприятий как: применение принципов этического отношения к потребителям - 8,3 %; привлечение работников к процессу принятия решений - 14,0%; внедрение программ относительно улучшения условий труда- 17,0%; защита окружающей среды - 18,5%.

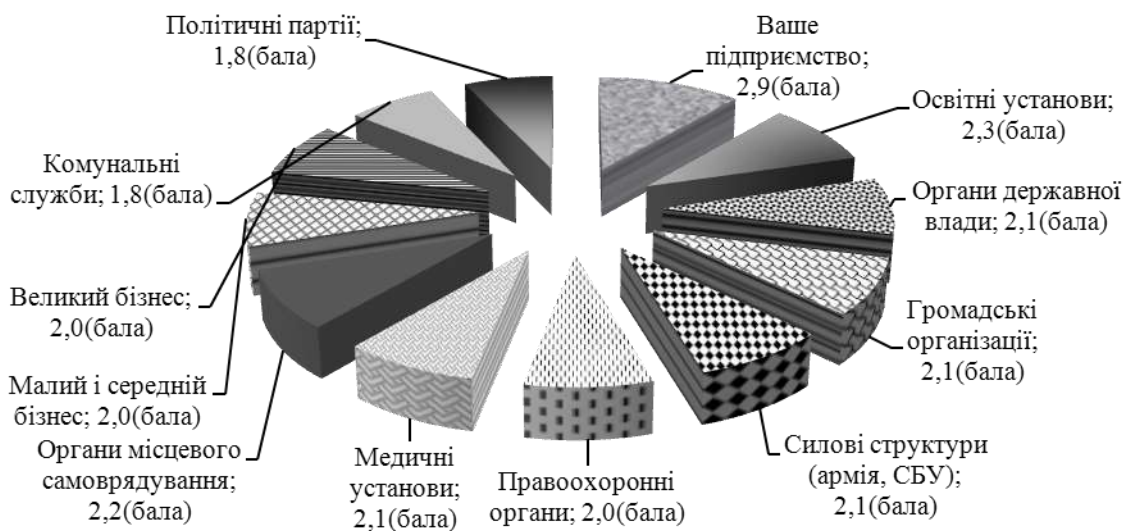


Рис. 2. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Оцените, пожалуйста, по 5-ти бальной шкале, насколько сегодня следующие структуры являются социально ответственными»

Распределение ответов респондентов на вопрос
«Какие из следующих социально ответственных мероприятий осуществляются в Вашей организации?»

Название мероприятий	Распределение ответов (%)
Существование профсоюза на предприятии и заключения коллективного договора	70,1
Неиспользование детского труда	65,5
Неиспользование принудительного труда	57,0
Запрещение курения на рабочем месте	54,9
Защита здоровья и безопасности работника	47,0
Развитие собственного персонала, его учебы	42,5
Внедрение программ относительно улучшения условий труда	17,0
Мероприятия по защите окружающей среды	18,5
Развитие системы поощрений для наилучших работников	24,4
Мероприятия для улучшения мотивации работников	21,3
Привлечение работников к процессу принятия решений	14,0
Возможность работы для людей с особыми потребностями	25,8
Введение кодекса этического поведения	7,4
Внедрение частичной занятости и работы дома для матерей	4,3
Бесплатные обеды для работников	2,6
Применение принципов этического отношения к потребителям	8,3
Внедрение анонимных механизмов представления жалоб для персонала	9,6

В итоге (рис. 3), степень удовлетворения респондентов процессами развития СОБ колеблется в пределах 52 %, в тоже время, количество неудовлетворенных этими процессами составляет порядка 31%.

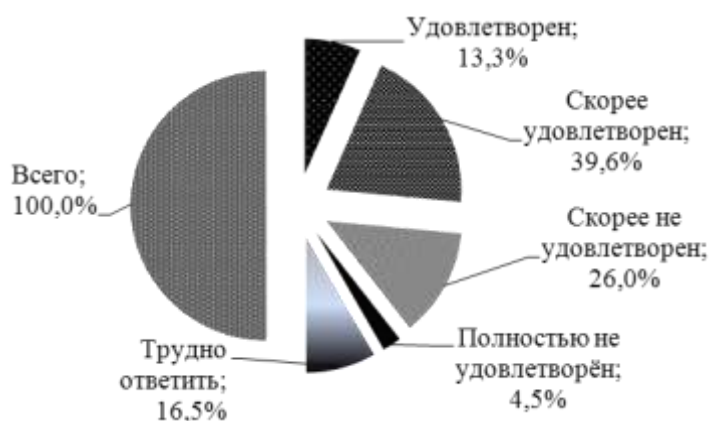


Рис. 3. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Насколько Вы довольны социальной ответственностью Вашего предприятия?»

Таким образом, результаты проведенного теоретического и практического исследований взаимодействия стейкхолдеров СОБ, указывают на необходимость соблюдения таких критериев как: создание благоприятных условий по раскрытию и использованию творческого человеческого потенциала; понимание важности вовлечения человека в процессы формирования своей жизнедеятельности и активизации его участия в принятии эффективных управленческих решений, а также осуществления контроля за их выполнением; соблюдение норм международных трудовых стандартов, базирующихся на человеческих ценностях и

трансформации их в национальное законодательство; наличие системы направленной на формирование у представителей бизнеса осознанного чувства, устремленного на улучшение качества человеческой жизни, а также необходимости участия в выполнении местных, национальных, социально-экологических инициатив.

Выводы: В условиях развивающейся производственной демократии на формирование региональной модели социальной ответственности бизнеса оказывают влияние следующие проблемы:

1. Развитие социальной ответственности бизнеса, как в стране, так и в регионе носит хаотичный характер.

2. В условиях рыночной системы хозяйствования наемные работники как стейкхолдеры СОБ не достаточно активно проявляют интерес к управленческой деятельности субъектов хозяйствования и слабо ориентируются в сути социальной ответственности бизнеса, ее значимости для повышения качества жизни трудового человека; до настоящего времени они пребывают в состоянии постсоветского патернализма, особенностью которого является перекладывание ответственности за решение возникающих проблем на плечи государства и отсутствие достаточной самостоятельности в борьбе за свои права.

3. Действующая национальная практика регулирования взаимоотношений между работодателями и наемными работниками, указывает на то, что такие стейкхолдеры как общественные организации, в том числе и профсоюзы, теряют рычаги эффективного влияния на процессы, которые происходят в социально-трудовой сфере.

4. Упорядочение развития социальной ответственности бизнеса требует совершенствования методики оценки состояния становления СОБ, дающей возможность оценить формы и направления ее развития в регионе; наличия единой накопительной информационной базы, позволяющей проводить аналитические изыскания в части применения тех или иных принципов социальной ответственности; поиска эффективных методов стимулирующих бизнес к активному развитию СОБ на предприятиях; проведения системной долгосрочной разъяснительной работы среди стейкхолдеров о сути социальной ответственности и ее значимости; наличия концепции региональной модели развития социальной ответственности бизнеса.

Список літератури:

1. Колот А. Розвиток виборчої демократії як чинник удосконалення соціально-трудових відносин / А. Колот // Україна : аспекти праці. - 2001. - № 6. - С. 21-28.
2. Соціальний вимір вугільної та металургійної галузей промисловості України: моногр. / О.І. Амоша, Ю.С. Залознова, В.П. Антонюк, О.Ф. Новікова, Є.В. Котов та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. - Донецьк, 2013. - 164 с.
3. Менеджмент персоналу : [навч. посіб.] / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. - К. : КНЕУ, 2004. - 398 с.
4. Шемяков О. Д. Розвиток виробничої демократії в управлінні соціально-трудовими відносинами: теорія і практика. Монографія / О. Д. Шемяков. – Донецьк : «ВІК». 2012. – 290 с.
5. Лібанова Е.М. Соціальні проблеми і соціальні важелі конкурентоспроможності української економіки / Е. М. Лібанова. // Демографія та соціальна економіка. [Текст] : наук. - екон. та суспіл. - політ. журн. / НАН України, Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М.В. Птухи. – К. – 2008. – № 2. – С. 5-19.
6. Грیشнова О.А. Соціальна відповідальність в контексті подолання системної кризи //Демографія та соціальна економіка. –2011. -№1(15). –С.32-40.
7. Конарева Л.А. Социальная ответственность организации: мировой опыт // США – Канада: ЭПК. – 2008. – № 12. – С. 77-84.
8. Барабашин И.В., Федотовская Т.А. Корпоративная социальная ответственность в современной России: теория и практика. Серия: Основные проблемы социального развития России – 89 Аналитический вестник № 26 (278), Москва. -2005. - 76 с.
9. Кто такие стейкхолдеры? Представительство Некоммерческой корпорации Американского Фонда гражданских исследований и развития (США) в Российской Федерации или Представительство АФГИР) [Электронный ресурс] / - Режим доступа : <http://www.crdp.ru/focus/stakeholders.html>

10. Котлер Ф., Лі Н. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства / Пер. з англ. С. Яринич. – К.: Стандарт, 2005.– 302 с.
11. Суспільні явища і процеси у сфері демографії, праці та соціального розвитку : проблеми та шляхи вирішення : [монографія] / за заг. ред. В. В. Дорофійенка. – Донецьк : ВІК, 2012.- 275 с.
12. Маліновська О.Я. Соціальна відповідальність бізнесу Україні: Етапи становлення. Науковий вісник НЛТУ України. – 2008, вип. 18.6 Збірник науково-технічних праць м. Львів С. 200-204.
13. Братющенко С.В, Селивестров В.Е. Корпоративная ответственность бизнеса как экономическая. Социальная, юридическая и нравственная категория / Регион: экономика и социология. - 2007. - № 4.
14. Гуменна О.В. Соціальна відповідальність бізнесу в контексті інноваційного розвитку економіки Збірник наукових праць, Науковий вісник академії муніципального управління», сер. «Економіка», випуск 7, 2009. –347 с.
15. Шемяков О. Д. Дослідження стану розвитку виробничої демократії на прикладі підприємств і організацій Донецької області / О. Д. Шемяков, О.В.Мазурик Д.І. Стрельченко // Вісник Донецького національного університету. – ДонНУ, 2013.- №1. - С. 196-199.-(Сер. В «Економіка і право»).