

4. Шипуліна В.О. Каспрук О.В. Новітні підходи до залучення кадрових ресурсів. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. № 3. Т. 2. С. 111–117.

**Юрченко Г.М.**

*аспірантка;*

**Ситник Й.С.**

*доктор економічних наук, доцент,*

*Національний університет «Львівська політехніка»*

## **АКТУАЛІЗАЦІЯ КОНЦЕПЦІЇ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В МОДЕЛІ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ**

В часи класичної школи політичної економії метою економічного розвитку був максимальний розвиток виробництва на базі необмеженого використання природних ресурсів, відтак, єдиним стримуючим фактором були технологічні обмеження. Вільний ринок виявився придатним для цієї мети, але це мало своїм наслідком вичерпання енергетичних ресурсів. Стала очевидною необхідність кардинального перегляду підходів до мети розвитку економіки та проблеми використання ресурсів на основі врахування потреб не тільки виробництва, а й збереження людства.

Концепція «сталого розвитку» є розвитком вчення українського вченого В. Вернадського [1] про ноосферу. Попри те, що вперше ідею озвучив Вернадський, розробку категорії «сталий розвиток» пов'язують із засновниками Римського клубу, що з'явилися значно пізніше. Особливий внесок у розвиток Концепції сталого розвитку зробила прем'єр-міністр Норвегії Г.Х. Брундтланд у 1987 році, опублікувавши доповідь при ООН. Науковці визначають категорію сталий розвиток як процес розбудови держави на основі узгодження і гармонізації соціальної, економічної та екологічної складових з метою задоволення потреб сучасних і майбутніх поколінь. Разом з

тим, на нашу думку, науково-технічний розвиток та його інтеграція у всі сфери життя і на глобальному, і на рівні особистості, свідчить про потребу перегляду даної категорії та розширення додатковим компонентом – науково-технічним, так як сьогодні цей компонент несе чималий вплив і на екологію, і на економіку, і на життя кожної окремої людини. З огляду на це пропонуємо таке визначення цього процесу: сталий розвиток – це безперервні соціально-економічні та науково-технічні позитивні зміни, які не знищують, а сприяють відновленню, природної основи.

Україна, як одна з країн-засновниць ООН, приєдналася до глобальних завдань забезпечення сталого розвитку, що потребує вагомих соціально-економічних перетворень. Одним з індикаторів досягнення цих соціально-економічних перетворень країни є індекс соціального прогресу – сукупний індекс соціальних та екологічних показників, що доповнює ВВП та інші економічні показники аби забезпечити більш цілісне розуміння загальної ефективності країн. Показники цього індексу відображають три аспекти соціального прогресу: базові потреби людини, основи добробуту та можливості розвитку людини. Одним з індикаторів блоку «можливості» є працевлаштування вразливих груп населення. У 2019 році Україна посіла 80 місце в рейтингу країн, з оцінкою індексу соціального прогресу 66,97 зі 100, а за індикатором працевлаштування вразливих груп населення здобула 14,82 зі 100. У 2018 році Україна посіла 72 місце: індекс соціального прогресу – 66,78, працевлаштування вразливих груп населення – 14,81; у 2017 році – 74 місце: індекс соціального прогресу – 66,36, працевлаштування вразливих груп населення – 14,83.

Традиційно соціальна сфера розвитку є похідною від економічної: лише на етапі високорозвиненого індустріального виробництва створюються матеріальні умови для підвищення добробуту населення. Тому все частіше розвиток людини через задоволення її духовних та розумних матеріальних потреб вважається критерієм соціально-економічного прогресу. З огляду на це, неминучою є зміна парадигми щодо мети підприємництва як максимізації прибутку та перерозподілу благ, адже, тепер підприємництво є радше джерелом

росту суспільного благополуччя, а перерозподіл благ усвідомлюється більше як шлях до цього.

Ринок праці є невід’ємною частиною економіки, так як відіграє велику роль у відтворенні такого товару як робоча сила. Власне якість робочої сили визначає дієвість конкурентної економіки, можливості створення високоякісних товарів та послуг, темпи й масштаби науково-технічного та організаційного розвитку. Активна робоча сила на ринку праці є запорукою життєдіяльності національної економіки. Роками на ринку праці України увага приділялась соціально захищеним категоріям населення, тоді як турбота про найбільш вразливих громадян – таких, що мають інший стартовий набір якостей та можливостей, що зменшує їх конкурентну спроможність у різних сферах життя, в тому числі на ринку праці – ігнорувалась, хоч і вважається показником стабільності та цивілізованості держави. Ця частка суспільства потребує дещо специфічних умов на всіх циклах їх трудового життя, що дозволить не лише почуватись їм дійсно повноцінними членами суспільства, здатними забезпечити свої потреби, а й робити посильний внесок у національний прибуток на противагу бюджетним видаткам на сплату соціальних виплат.

Власне, принципи справедливості й рівності, що лежать в основі ідеології рівних можливостей Концепції сталого розвитку, перетинаються з концепцією соціального включення, яка, згідно з Гіденсом – британським соціологом – стверджує необхідність соціального включення окремих груп населення як базової умови подолання безробіття та бідності. Цю думку поділяють й Фарінгтон та Сен, зазначаючи, що соціальне включення окремих груп населення є ключовим способом вирішення таких соціальних та економічних проблем як зайнятість, довготривале безробіття та бідність. Такий підхід надзвичайно доречний в умовах актуальної демографічної кризи та стрімкого старіння економічно активного населення України, адже, збільшити чисельність економічно активного населення України можна через інтенсивне включення у сферу зайнятості соціально незахищених категорій населення. Наявні механізми, нажаль, гальмують інноваційні зрушення у сфері зайнятості та ринку праці. Ключова інституція – Державна служба зайнятості –

за наявних технологій (серед яких панують пасивні), охоплює не більше третини безробітного населення держави. Фокус державної політики на сприянні працевлаштування активних шукачів роботи є хибною стратегією, адже, від 2,5 до 4 млн громадян України працездатного віку вважаються економічно неактивними. Ігнорування уваги до них в умовах зменшення населення, активної трудової імміграції, збільшення соціального навантаження на працююче населення – в сумі здатне збитково впливати на національну економіку.

Концепція сталого розвитку впроваджується на усіх рівнях: глобальному, національних, регіональних та на рівні підприємства. Власне, соціально відповідальний бізнес є відображенням впровадження Концепції сталого розвитку на рівні підприємства. Часткове, але масове субсидювання чи інше заохочення підприємців до впровадження політик соціальної відповідальності підприємства й створення робочих місць для соціально незахищених категорій здатне не лише підвищити самостійність та спроможності окремих громадян, але й вплинути на співвідношення доходів та витрат державного бюджету, зміцнити трудовий потенціал України, збільшити чисельність економічно активного населення й протидіяти бідності, соціальному виключенню, дискримінації та поляризації суспільства. Підприємницький сектор України на сьогодні не усвідомлює своєї ролі та відповідальності у соціальному розвитку держави, і навіть не бачить власних стратегічних інтересів. Так опитування показало, що більшість підприємств не має стратегії соціальної відповідальності, а утотожують КСВ із дотриманням законодавства та епізодичними благодійними проектами. Хоча саме стратегія корпоративної соціальної відповідальності сприяє формуванню та нарощенню соціального капіталу підприємства, стабілізує ринок зайнятості та підвищує ефективність мотивації працівників, здебільшого КСВ для вітчизняних підприємств сприймається як одноразовий захід.

### **Список використаних джерел:**

1. Вернацький В.І. Вибрані праці. Київ : Наукова думка, 2005.

2. Захарчин Г.М., Склярчук Т.В. Соціальні аспекти інноваційного розвитку вітчизняних підприємств. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка*. 2017. № 11 (64). С. 166–169.

3. Ситник Й.С., Юрченко Г.М. Сталий розвиток та залучення соціально незахищених категорій населення до ринку праці. *Міжнародний науковий журнал Інтернаука. Серія : Економічні науки*. 2020. № 3(35), ч. 2. С. 85–95.

4. Ситник Й.С., Юрченко Г.М. Актуалізація концепції корпоративної соціальної відповідальності в моделі економічного розвитку України. *Економіка та суспільство*. 2021. № 24.