

DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-11-75-116>

УДК 304:35:334.7

Маліновська О.Я., Себестянович І.С.

Львівський національний університет імені Івана Франка

КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ ЯК ФАКТОР СТАЛОГО РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ РІЗНОГО РІВНЯ

Анотація. В статті розглянуто корпоративну соціальну відповідальність (далі – КСВ) як фактор сталого розвитку. Визначено, що принципи КСВ необхідно розглядати в контексті стратегії взаємозв'язку державного та корпоративного розвитку, оскільки вони разом формують інституціональну основу сталого розвитку соціально-економічних систем. Перераховані основні типи взаємодії в процесі реалізації КСВ, а також основні елементи системи соціальної відповідальності. Проведено аналіз праць, що стосуються концепції сталого розвитку соціально-економічних систем. Розкрито суть таких понять як «сталий розвиток» та «людський капітал». Були виділені основні компоненти людського капіталу (далі – ЛК). На підставі літературних джерел були названі особливості вітчизняної моделі КСВ та найпоширеніші практики впровадження КСВ в Україні. Зроблено висновки щодо перспектив розвитку КСВ в Україні.

Ключові слова: корпоративна соціальна відповідальність, сталий розвиток, сталий розвиток соціально-економічних систем, людський капітал, вітчизняна модель КСВ.

Malinovska Olga, Sebestyanovych Iryna

Lviv National University of Ivan Franko

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY OF BUSINESS AS A FACTOR OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF SOCIO-ECONOMIC SYSTEMS OF DIFFERENT LEVEL

Summary. In this article, corporate social responsibility (later referred to as CSR) is considered as a factor of sustainable development. It is determined that CSR principles should be considered in the context of the strategy of correlation between state and corporate development, as they form the institutional basis for the constant development of socio-economic systems. The main types of interaction in the CSR implementation process, as well as the main elements of the social responsibility system are listed. The analysis of works related to the concept of constant development of socio-economic systems is carried out. The nature of such concepts as "sustainable development" and "human capital" is disclosed. There were highlighted the main components of human capital (later referred to as HC). On the basis of literary sources, there were listed the features of the domestic CSR model and the most common practices of CSR implementation in Ukraine. Conclusions are made regarding the perspective of CSR development in Ukraine. The problem of formation of social responsible business in the world and in Ukraine in particular is considered in the article. The emphasis on relevance of topics in the information society and the need for implementing the principles of corporate social responsibility (CSR) in business activity due to a number of advantages both nationally and globally. Determined that the feature of the current stage of development of a socially responsible business in Ukraine is the lack of understanding of the benefits and necessity of implementing CSR lack of clear procedures for the coverage of economic information at the micro level, poor communication enterprises with stakeholders (all interested in the functioning of enterprises sides) and not regulated action key participants in this area. The article outlines the role of corporate social responsibility (CSR) in the formation of a new approach to the evaluation of companies in the Ukrainian business environment. The main trends of development of national model of CSR are defined. CSR practices allow to outline the main trends of development and application in forming a framework structure components of the national model of CSR. The features of perception of essence, necessity and importance of social responsibility of business Ukrainians are analyzed. Legal, socially psychological, moral frameworks and first results of socialization of business are studied in Ukraine. In the further perspectives is conducting of CSR investment model, that will improve the efficiency of the company and also its marketing and investment attraction.

Keywords: corporate social responsibility, sustainable development, sustainable development of socio-economic system, human capital, the domestic model of CSR.

Постановка проблеми. В умовах постіндустріального розвитку і глобалізації економіки завдання підвищення ефективності, забезпечення системності і сталості соціальної відповідальності бізнесу на основі державного управління даними процесами являє собою головну умову сталого розвитку соціально-економічних систем різних типів та рівнів. Як відомо, інноваційна економіка висуває запити до якості персоналу. Серед них потрібно виділити пріоритетність приросту нових знань, вмій, навичок, їх застосування в діяльності, яка потребує креативних здібностей, підвищення рівня творчої обдарованості, здатність до творчого вирішення поставлених задач, виявлення нових

взаємозв'язків процесів і явищ, генерування нових ідей та рішень, доведення їх до практичного результату чи значного соціально-економічного ефекту. На фірмах збільшується ступінь свободи дій, мотивація до творчої діяльності і задоволення від реалізації творчих задумів, які повинні діяти значно сильніше, ніж матеріальні стимули.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження проблематики корпоративної соціальної відповідальності привертає увагу багатьох науковців. Серед вітчизняних можна виділити праці О.Д. Василика, М.І. Долішнього, В.М. Гейця, В.Л. Осецького, А.А. Чухна, С.І. Юрія. Окремо слід відзначити дослідників, які вивчали особливості саме української

моделі корпоративної соціальної відповідальності: В. Воробей, О.А. Гришнова, М.І. Карлін, Л. Петрашко та інші.

Метою статті є охарактеризувати корпоративну соціальну відповідальність як фундамент сталого розвитку економіки, визначити особливості КСВ в Україні та перспективи розвитку.

Виклад основного матеріалу. Світова практика засвідчує про необхідність розглядати принципи корпоративної соціальної відповідальності в контексті стратегії взаємозв'язку державного і корпоративного розвитку. При цьому принципи КСВ, які розробляються бізнесом самостійно, регламентуються державою, тим самим формуючи інституціональну основу сталого розвитку соціально-економічних систем.

Вперше концепція сталого розвитку соціально-економічних систем була заявлена в звіті Римському клубу колективом вчених під керівництвом Я. Тінбергена «Перегляд міжнародного порядку» (1980 р.). Вчені прийшли до висновку про необхідність розробки нової стратегії суспільного розвитку, яка враховує соціальні наслідки економічного росту: стан навколишнього середовища, зайнятість та інші.

Через сім років у звіті Міжнародної комісії з навколишнього середовища і розвитку «Наше спільне майбутнє» (1987 р.) було сформульоване поняття сталого розвитку як розвитку, який задовольняє потреби справжнього розвитку, але не загрожує здатності майбутніх поколінь задовольняти свої власні потреби. Воно включає два ключових поняття – поняття потреб, в тому числі потреб, які необхідні для існування найбідніших прошарків населення, яке повинно бути найпріоритетнішим предметом; поняття обмежень, які обумовлені станом технологій і організацією суспільства, що забезпечують здатність навколишнього середовища задовольняти потреби [1].

На основі цього був зроблений висновок: досягнення сталого розвитку потребує збалансованості інтересів між економічними, екологічними та соціальними компонентами в процесі розвитку соціально-економічних систем.

В раніше опублікованих роботах, на основі аналізу існуючих дефініцій до визначення поняття «сталий розвиток», було прийнято наступне його тлумачення застосовуване до соціально-економічної системи різних рівнів як сукупності процесів позитивних змін, технологій, які направлені на гармонізацію відносин між економічною і соціальною сферами для задоволення потреби соціально-економічної системи в довгостроковому її існуванні [2].

Можна відзначити, що в Україні не проводилося ґрунтовне дослідження на тему соціальної відповідальності бізнесу. Є тільки точкові дослідження, ініційовані суспільними організаціями. Найвні дані говорять, що вітчизняний бізнес готовий виконувати соціальну місію. Дослідження 811 підприємств, проведене в 2002 р. фундацією «Інтелектуальна перспектива», показало, що 60% опитаних бачать користь від реалізації соціальних проєктів. 25% респондентів заявили, що соціальну активність повинні проявляти ті, хто має для цього нагоду. Негативно сприймають соціальні прояви бізнесменів 5% учасників опитування. 46% респондентів вказали, що маючи

фінансові можливості, вони обов'язково брали б участь у соціальних заходах [3].

Змінні макроумови функціонування бізнесу на сучасному етапі визначили КСВ як засіб конкурентної боротьби і по налагодженню суспільних зв'язків фірми, а також як управлінський інструмент підвищення економічної ефективності діяльності компанії на ринку. В процесі реалізації КСВ зустрічаються наступні типи взаємодії:

- рівноправна співпраця між суб'єктами одного рівня;
- кооперативна – в процесах виробництва та управління;
- функціонально-ієрархічна, що безпосередньо витікає з суті управління, пропонує наявність у кожного суб'єкта власні індивідуальні функції і місце в спільній соціально-економічній системі;
- конкурентна, яка виникає як всередині підприємств, так і в зовнішньому середовищі, пов'язане з розподілом обмежених ресурсів.

Світовий рівень регулювання сталого розвитку соціально-економічних систем, який пропонує вибір конкретного типу взаємодії, представлений прийнятим в 2010 р. стандартом ISO 26 000 з корпоративної соціальної відповідальності, який визначив початок практичної реалізації цілісного підходу до соціальної відповідальності, що виділяє не лише корпоративну, але й державну, освітню та іншу інтегральну відповідальність. Можна виділити наступні основні елементи системи соціальної відповідальності – базові цінності бізнесу, держави, суспільства, пануючих інститутів. В системі КСВ до них можуть бути віднесені: якість продукту, справедлива ціна, умови виробництва, сприяють комплексному розвитку працівників і реалізації їх професійних інтересів, стан природного середовища, створення умов для гідного існування соціально не захищених категорій населення.

Основною причиною підвищення корпоративної відповідальності є необхідність залучати і затримувати висококваліфікований персонал, який володіє високим рівнем розвитку людського капіталу.

Аналіз понятійного апарату показав, що існує багато підходів до визначення сутності поняття людського капіталу. В основі формування ЛК лежать вроджені здібності і обдарування, які розвиваються за рахунок їх подальшого інвестування. Виходячи з цього, ЛК – це сукупність вроджених здібностей, здоров'я, знань, навичок, мотивації, творчого і культурного потенціалу, накопичених і удосконалених в результаті інвестування, які сприяють росту кваліфікації, продуктивності і якості роботи працівників для максимізації прибутку всіх учасників інвестиційного процесу. На рис. 1 представлені складові ЛК.

Дані рис. 1 показують, що між елементами ЛК існують взаємозв'язки, а саме: дохід від використання ЛК розподіляється між його інвесторами – підприємствами, державою та індивідами: підприємство отримує необхідні знання і вміння, працівник, застосовуючи їх, отримує оплату за працю. Підприємства інвестують в ЛК, але, на відміну від держави, до тих пір, поки це приносить чистий дохід.

Зміст ЛК як економічної категорії описується концепцією ЛК і описується як відношення між

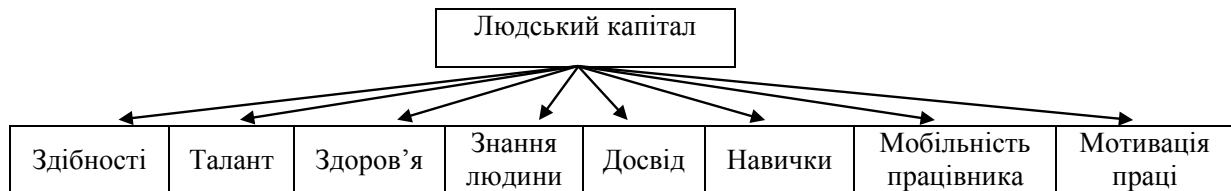


Рис. 1. Складові людського капіталу

Джерело: складено на основі [4]

економічними суб'єктами з приводу розподілу доходу, отриманого при реалізації продуктивних сил людини. Такі відносини на рівні фірми виражаються в наявності невлених активів як сукупності контрольованих фірмою, оплачуваних на підставі контракту прав на використання знань і кваліфікації персоналу та менеджменту, нематеріальних результатів їх діяльності, що втілюються у внутрішньфірмовій організації [5].

Таким чином, в контексті сталого розвитку фірми людський капітал можна розглядати як нематеріальний актив, що включає сукупність особистісних властивостей людини, що формуються в інституційних умовах фірми, що детермінують реалізацію і розвиток креативних здібностей працівників для досягнення фірмою цілей.

Мотивація є основою саморозвитку працівника за рахунок власних коштів і його участі в процесі підвищення ефективності використання компетенції і креативних здібностей, необхідних для ефективної діяльності фірми в цілому і її працівників зокрема.

Особливо слід відзначити, що напрямок ресурсів на зміну особистісних властивостей працівників без організації відповідного корпоративного середовища обумовлює високу ресурсомісткість виробництва і, як наслідок, збереження обсягів виробництва з рівнями ефективності, безпеки і екологічності, що забезпечують тільки виживання фірми на ринку. Це пов'язано з тим, що придбані працівниками нові знання залишаються невикористаними для забезпечення сталого розвитку фірми. Іншими словами, витрати на персонал збільшуються, а ефективність діяльності залишається незмінною або знижується по відношенню до зростаючих витрат. Для цілеспрямованого застосування інвестицій, які формують додаткову мотивацію і кваліфікацію працівників фірми необхідно забезпечити розвиток відповідних інституційних умов. Як відомо, інвестування у формування інституційного середовища, забезпечує повне використання ресурсів працівників навіть невисокого рівня, дозволяє працювати з середньоринковою ефективністю, безпекою і екологічністю. Якісний стан і спряженість індивідуальної і корпоративної складових інвестування в людський капітал фірми.

Існують декілька усталених моделей КСВ, кожна з яких показує особливості суспільно-економічного ладу та побудови суспільства. Проаналізувавши моделі КСВ (американську, європейську), можна сказати, що участь бізнесу в житті суспільства може бути регульованим, тобто діючим законодавством, а також може здійснюватись самостійно під впливом стимулів та пільг [6].

Щодо української моделі КСВ, то головною її відмінністю є те, що на регіональному та держав-

ному рівнях соціальний внесок зводиться до примусової участі бізнесу в реалізації різноманітних соціальних та культурних програм, які, в певній мірі, є джерелами корупції. Варто також зазначити, що в Україні відсутня ідеологія соціально відповідального підприємництва та високого рівня громадянської самосвідомості. Крім того немає процедур, які прозора виробляють соціальну політику як на рівні держави, регіонів, так і на рівні підприємства. Форми і методи соціальної активності компанії залежать від особистих уподобань та інтересів керівників та власників. Ключову роль у формуванні та стимулюванні соціальної відповідальності підприємців відіграє держава через реформу оподаткування, удосконалення пенсійної системи, інноваційні та наукомісткі проекти.

На замовлення Центру «Розвиток КСВ» у 2018 році в рамках проекту «Розбудова потенціалу Національного контактного пункту з відповідальною бізнес-поведінки», що реалізується за підтримки Посольства Королівства Нідерландів в Україні було проведено дослідження, яке показало основні тенденції, бар'єри і перспективи розвитку КСВ в Україні у 2018 році, у т. ч. багатонаціональних компаній.

Головним стимулом реалізації політики КСВ є моральні міркування, а головними перешкодами для впровадження політики КСВ представники компаній називають брак коштів, нестабільну політичну ситуацію в країні, недосконалість нормативно-правової бази, яка б сприяла цій діяльності, та податковий тиск [7].

КСВ все ще не стала частиною організаційного управління в компаніях, оскільки тільки в половині компаній, з числа тих, які реалізують політику КСВ, є стратегія (політика) соціальної відповідальності, чверть компаній має бюджет на виконання програм/заходів із соціальної відповідальності, а в більшості компаній пошуком ідей для програм з КСВ та розробкою планів їх реалізації займається керівництво.

Найпоширеніші практики впровадження КСВ у компаніях в Україні [7]:

1) трудові відносини: підвищення зарплати, виплата «білої» зарплати та премій. Майже половина компаній дають працівникам можливість працювати за гнучким графіком та реалізують програми з підвищення професійного зростання;

2) антикорупційні практики: понад третина компаній не давала хабарів за розв'язання бізнес-проблем, і така ж їх частина готова віддати частку прибутку на ефективну боротьбу з корупцією;

3) екологічна відповідальність: впровадження енергозберігальних технологій та програми сортування й утилізації відходів. Третина опитаних компаній не здійснювала заходів із збереження довкілля;

4) відносини зі споживачами: підтримка якості продукту компанії, надання правдивої інформації та реклами, тренінги для персоналу з питань обслуговування споживачів, розроблена система управління скаргами та «гаряча лінія» (контакт – центр) для споживачів;

5) розвиток регіонів: виділення коштів на благодійність та допомога в благоустрої території.

Попри те, що більшість компаній (83%) реалізують КСВ, лише в половині (52%) з них є стратегія (політика) соціальної відповідальності і вдвічі менша частка компаній має бюджет на її виконання (24%). Тільки у третині компаній бюджет на соціальну відповідальність за останні три роки зріс. Мають систему показників для вимірювання результативності політики соціальної відповідальності лише 12%, а звіти готують 13% компаній [7].

Висновки і пропозиції. В умовах сучасної України процес інституалізації КСВ знаходиться на стадії становлення, тому домінуюча роль

держави стикається зі слабким розвитком громадянського суспільства і олігархічним розвитком бізнесу, крім того правила взаємодії інститутів КСВ, роль сторін і ступінь їх участі в соціальному розвитку тільки формуються. Тому на сьогоднішній день в рамках сталого розвитку фірм, територій і держави як соціально-економічних систем, набуває велике значення створення умов формування корпоративної соціальної культури в цілому і її окремих складових.

Найближчим часом для розвитку КСВ потрібно [7]:

- розробити нормативно-правову базу, яка б сприяла цій діяльності;
- підвищувати обізнаність про Національний контактний центр з відповідальної бізнес-поведінки;
- ввести курси з КСВ в університетські програми;
- активізувати участь бізнес-асоціацій у популяризації КСВ.

Список літератури:

1. Офіційний сайт Генеральної асамблеї ООН Звіт Міжнародної комісії з питань навколишнього середовища та розвитку «Наше спільне майбутнє». URL: <http://www.un.org/ru/ga/pdf/brundtland.pdf> (дата звернення: 05.11.2019).
2. Алфьорова Т.В., Третьякова Є.А. Сталий розвиток соціально-економічних систем: теоретичні аспекти. Єкатеринбург : Інститут економіки УрВ РАН, 2013. 168 с.
3. Маліновська О.Я. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні: етапи становлення. *Вісник Національного лісотехнічного університету України*. 2008. № 18.6. С. 200–204.
4. Прошак Г.В. Основні компоненти людського капіталу: теоретичний аспект. *Вісник Національного лісотехнічного університету України*. 2008. № 18.4. С. 305–309.
5. Коркіна Т.А. Принципи управління інвестиціями в людський капітал підприємства. *Управління персоналом*. 2009. № 17. С. 30–33.
6. Портал Спільноти СВБ. URL: <http://svb.ua/projects/portal-spilnoti-svb> (дата звернення: 05.11.2019).
7. Зінченко А., Саприкіна М. Розвиток КСВ в Україні: 2010–2018. Київ : Видавництво «Юстон», 2017. 52 с.

References:

1. The official site of the General Assembly of United Nations Report of the International Commission on Environment and Development “Our Common Future”. Available at: <http://www.un.org/ru/ga/pdf/brundtland.pdf>
2. Alforova, T.V. (2013). Sustainable development of socio-economic systems: theoretical aspects, Instytut ekonomiky UrV RAN.
3. Malinovska, O.Ya. (2008). Sotsialna vidpovidalnist biznesu v Ukraini: etapy stanovlennia [Social responsibility in Ukraine: stages of formation]. *Naukovyi visnyk Natsionalnoho lisotekhnichnoho universytetu Ukrainy*, vyp. 18.6, pp. 200–204.
4. Proshak, H.V. (2008). Osnovni komponenty liudskoho kapitalu: teoretychnyi aspekt [The main components of human capital: the theoretical aspect]. *Naukovyi visnyk Natsionalnoho lisotekhnichnoho universytetu Ukrainy*, vyp. 18.4, pp. 305–309.
5. Korkina, T.A. (2009). Principles of investment management in human capital of the enterprise. *Upravlinnia personalom*, vol. 17, pp. 30–33.
6. The official community site of SRB. Available at: <http://svb.ua/projects/portal-spilnoti-svb>
7. Zinchenko, A., & Saprykina, M. (2017). Rozvytok KSV v Ukraini: 2010-2018 [CSR Development in Ukraine: 2010-2018]. Kyiv: Yuston.