

СОЦІАЛЬНА ПАРАДИГМА МЕНЕДЖМЕНТУ ЯК ВІДПОВІДЬ НА ВИКЛИКИ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Лебедев І.В.

Сучасна світова економічна криза наочно продемонструвала вади домінуючої ліберальної моделі економіки і активізувала пошук нових підходів до управління нею. У сучасних умовах конкурентоспроможність підприємств, галузей і національного господарства у цілому визначається насамперед якістю робочої сили, що дедалі більше перетворюється на визначальний чинник соціально-економічного розвитку. Необхідність розвитку людського і соціального капіталу сприяло формуванню нової – соціально спрямованої – парадигми менеджменту, теоретичними основами якої стали новітні досягнення економічної і громадської думки – концепції сталого розвитку, людського розвитку і корпоративної соціальної відповідальності.

Основоположною ідеєю концепції сталого розвитку, що проголошена ООН керівним принципом дій міжнародних інституцій, урядів, корпорацій і громадських організацій у XXI ст., є усвідомлення різниці між економічним зростанням, що спрямоване на збільшення кількісних показників, і розвитком, що розуміється як якісні зміни завдяки удосконаленню техніки, технологій, методів управління. Концепція сталого розвитку, яка стала відповіддю наукової і громадської думки на виклики глобалізації, виходить із взаємозв'язку економічної, соціальної й екологічної складових прогресу. «Сталий розвиток передбачає інтегрування цілей високої якості життя, здоров'я та добробуту з соціальною справедливістю, забезпеченням здатності планети підтримувати життя у всьому її розмаїтті. Ці соціальні, економічні та екологічні цілі є взаємозалежними та такими, що взаємно підтримуються», - відзначається у міжнародному стандарті з корпоративної соціальної відповідальності ISO 26000 [1].

Економічна складова сталого розвитку полягає в оптимальному використанні обмежених ресурсів, скороченні марнотратного надспоживання та застосуванні природо-, енерго- і матеріалозберігаючих технологій. *Соціальна складова* сталого розвитку орієнтована на досягнення стабільності, людський розвиток, збереження соціальних і культурних систем, пом'якшення соціальної напруженості. Важливе місце у концепції сталого розвитку займають поняття “основних потреб”, що було визначене Міжнародною організацією праці ще в 70-ті роки ХХ століття і спрямоване на необхідність задоволення життєво необхідних потреб бідної частини світу, та поняття “обмежень” марнотратного надспоживання «золотого мільярду». *Екологічна складова* сталого розвитку має забезпечувати стабільність біологічних і фізичних систем, передбачає охорону природи і ресурсозбереження шляхом економного використання природних ресурсів, запобігання забрудненню навколишнього середовища, організації екологічно безпечного виробництва.

Взаємозв'язок сталого і людського розвитку підтверджують результати досліджень світового і вітчизняного досвіду. Оцінка тісноти взаємозв'язку

рейтингів країн за Індексом конкурентоспроможності (за методикою Всесвітнього Економічного Форуму) та Індексом людського розвитку (за методикою ООН) за допомогою парного коефіцієнта рангової кореляції Спірмена показала суттєве позитивне значення (0,853). Рейтинговий аналіз регіонів України за Індексом конкурентоспроможності та Індексом регіонального людського розвитку за вітчизняною методикою за 2010 р. показав, що у більшості регіонів відхилення є несуттєвим – у 11 регіонів із 26 воно не перевищує 3 пунктів. Значення парного коефіцієнта рангової кореляції для регіонів України (0,563) показав наявність значущого взаємозв'язку між людським розвитком регіонів та їх конкурентними позиціями [2, С. 354-355]. Цей висновок загалом підтверджують також результати моніторингу сталого розвитку регіонів України, що здійснюється українським відділенням Світового центру даних з геоінформатики та сталого розвитку за допомогою індексу сталого розвитку, методика якого розроблена Інститутом прикладного системного аналізу НАН України [3]. У то же час результати моніторингу соціально-економічного розвитку регіонів, що публікує Держкомстат України у вигляді доповідей про індекси регіонального людського розвитку [4], не дають однозначних відповідей: у 2010 році серед промислових областей тільки Харківська мала високе значення цього індексу, Дніпропетровська – середнє, Запорізька і Одеська - низьке, Донецька і Луганська області – дуже низьке. Дослідження сталого розвитку на рівні підприємств на жаль, поки відсутні.

Вважається, що основними складнощами просування підприємств України на шляху до сталого соціально-економічного розвитку є обмеженість ресурсів, гострота проблем, пов'язаних з перехідним періодом соціально-політичних і економічних перетворень, застарілі структура і низький технологічний рівень промисловості. Все це, безумовно, так, але основною перепорою сталому соціально-економічному розвитку є, на наш погляд, брак соціальної відповідальності з боку державної влади, бізнесу і громадянського суспільства. Колишні керівники держави безвідповідально проводили у 1990 роках необґрунтовану політику з реалізації неоліберальної стратегії трансформації економіки за рецептами МВФ, яка включала «шокову терапію», прискорену приватизацію, лібералізацію фінансів і торгівлі. Це завдало непоправної шкоди соціально-економічному розвитку країни, внаслідок чого вона була відкинута на 30— 50 років назад. За мирних часів в усій економічній історії людства такого ще не було ніколи: за глибиною падіння виробництва, за тривалістю та іншими негативними параметрами українська криза побила усі сумнозвісні рекорди. Як стверджує колишній заступник секретаря РНБО д.е.н., проф. В. А. Гошовська, за чотири роки Великої Вітчизняної війни Україна втратила 40% свого економічного потенціалу, а за перші сім років незалежності - майже 70% [5, С. 114]. Валовий внутрішній продукт України за період 1991-1998 років скоротився у 2,5 рази і після наступних дев'яти років зростання ледь сягнув у 2008 р. 74,2% від рівня 1990 р., але внаслідок світової економічної кризи різко знизився у 2009 р. і дорівнював у 2010 р. 65,8% від рівня 1990 р. За показником валового національного доходу, що визначає

економічні можливості сталого розвитку, Україна, за даними ООН, знаходиться на 100 місці зі 194 країн, що обстежуються і суттєво відстає від колишніх радянських республік Прибалтики, Російської Федерації, Білорусі і Казахстану [6].

У результаті прискореної приватизації народна власність, що була створена самовідданою працею кількох поколінь, практично безплатно передана приватним власникам: було приватизовано державного майна на 120 млрд. грн., але в державну казну від цього надійшло лише близько 6 млрд. грн. [7, С. 19-20]. Нові так звані «ефективні власники» не проявляють зацікавленості вкладати кошти в розвиток підприємств і масово виводять капітал за кордон через офшорні зони: за період 2000-2008 рр. кумулятивний відтік капіталу з країни становив 82 млрд. дол., що у 2,3 рази перевищує обсяг прямих інвестицій [8]. Лише протягом 2010-11 рр. українські банки перерахували в офшори 53 397 млн. дол. США (більш ніж 400 млрд. грн.), що перевищує дохідну частину державного бюджету на 2012 рік - 367 млрд. грн. Поряд з тим у деякі роки внесок крупного бізнесу у суму зібраних податків був менше 25% [8]. Відтік капіталів у офшорні зони супроводжувався збільшенням зовнішньої заборгованості, яка досягла у 2009 р. критичного рівня - 90% ВВП, але до середини 2012 р. знизилася до 129 млрд. дол. (74% ВВП) [9]. Задекларована владою інвестиційно-інноваційна модель розвитку не знайшла практичного застосування внаслідок низького рівня інвестиційної діяльності: у 2000-2010 рр. коефіцієнт співвідношення інвестицій в основний капітал до ВВП складав у середньому 19,3% на рік, середньорічні темпи приросту інвестицій в основний капітал - 11,3%. За оцінками Міністерства економіки України, загальна потреба в інвестиціях на структурну перебудову економіки України становить від 140 до 200 млрд. дол. США, а щорічна потреба — близько 20 млрд. дол. США. (160 млрд. грн.), інвестувалося ж на протязі 2000-2010 рр. у середньому 105,7 млрд. грн. (13,2 млрд. дол.), тобто при нинішніх обсягах інвестицій на структурну перебудову економіки буде потрібно приблизно 13 років.

Структурний стан економіки не відповідає вимогам економічної і соціальної стабільності. Переважаючими галузями є видобувні, хімія та металургія, які сьогодні базуються на III (індустріальному) технологічному укладі. Зношеність основних фондів у цих галузях перевищує 60-70%. Спостерігається перерозподіл зайнятості на користь некваліфікованої робочої сили (чисельність представників найпростіших професій зростає при скороченні кількості фахівців і кваліфікованих робітників), що свідчить про домінування в економіці України застарілих технологій і недостатнє впровадження інноваційних процесів [10, С.11]. Якщо за роки реформ Китай створив 15 нових галузей промисловості, то в Україні на межі зникнення опинилося 8 наукоємних промислових галузей, в яких виробництво знизилося більш ніж на 30 % [11, С. 16].

Криза 90-х років суттєво погіршила рівень життя трудящих, що не можна пояснити тільки економічними причинами: ВВП скоротився на 59,2%, тоді як реальна заробітна плата зменшилася у 3,8 рази, а реальні пенсії у 4 рази, що є

свідченням неадекватних втрат економіки і народу, асоціальності політики держави і бізнесу. В Україні з'явився специфічний феномен – працюючі бідні: мінімальна зарплата у 2001 р. була в 3 рази менше прожиткового мінімуму і досягла його лише 1.11.2009 р. (рис. 1).

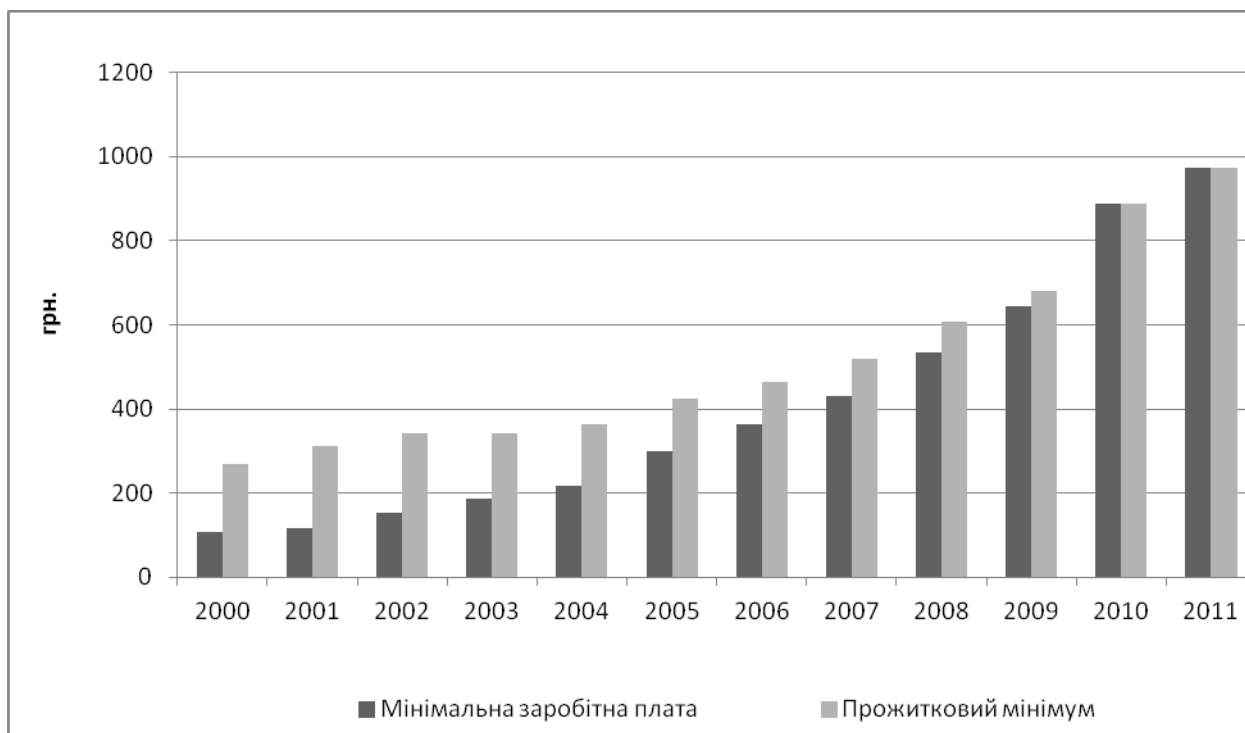


Рис. 1. Мінімальна заробітна плата і прожитковий мінімум в Україні у 2000-2011 рр., складено автором за даними [12].

Оскільки значна частина працівників отримувала зарплату нижче прожиткового мінімуму, показник абсолютної бідності, тобто частки населення із середньодушовими грошовими доходами, нижчими прожиткового мінімуму, складав у 2000 р. 87,9%. У 2000-і роки було вжито ряд заходів для виправлення ситуації, завдяки чому середньомісячна номінальна заробітна плата збільшилася з 230 грн. у 2000 р. до 2633 грн. у 2011 р., тобто в 11,4 рази, частка зарплати у ВВП зросла з 32,8% у 2000 р. до 41,9% у 2010 р. Однак оплата праці в Україні все ще суттєво відстає не тільки від країн ЄС, але і від Митного Союзу: у грудні 2010 року середня заробітна плата (у доларовому еквіваленті) становила у Росії - \$ 863, Казахстані - \$ 660, Білорусі - \$ 527, Україні - \$ 311 [13].

Низький рівень заробітної плати погіршується систематичними затримками з її виплати. Сума заборгованості з виплати заробітної плати складала на 1.1.2005 р. 1111,2 млн. грн. (13,8% фонду оплати праці за грудень 2004 р.) і завдяки вжитим заходам зменшилася на 1.1.2008 р. до 668,7 млн. грн. (3,4% місячного фонду оплати праці), але внаслідок кризи знову зросла у 2010 р. до 1473,3 млн. грн., що дорівнювало 6,2% місячного фонду оплати праці [14, 15]. Затримуючи виплату заробітної плати, роботодавці, користуючись

посуванням державної влади і довготерпінням трудящих, отримують безпроцентний кредит за рахунок працівників. Таке становище є просто неприйнятним в цивілізованій країні, тим паче яка прагне інтегруватися в Європейський Союз і декларує відданість європейським цінностям.

Характерно, що у 2010 р. частка підприємств, що одержали прибуток, зменшилася до 59%, заборгованість із виплати заробітної плати зросла на 284,6 млн. грн., поряд з тим кількість мільонерів в Україні зросла на 754 осіб, а задекларовані ними доходи – на 5,3 млрд. грн. [16].

Низький рівень заробітної плати знижує мотивацію працівників, веде до малопродуктивної, низькоякісної праці, перешкоджає повноцінному відтворенню людського потенціалу, збільшенню заощаджень громадян, розширенню платоспроможного попиту, що породжує українські негативні соціальні і економічні наслідки. Між тим наукою і практикою давно доведено, що низька ціна робочої сили є перешкодою для інвестицій в економіку заощаджень громадян і впровадження нової техніки і технологій, які стають рентабельними тільки тоді, коли витрати на них є меншими за зекономлену заробітну плату. У той же час вкладення в людський капітал мають більшу ефективність і оборотність в порівнянні з інвестиціями в речовий капітал. Крім того, за розрахунками фахівців Федерації профспілок України, кожна гривня виплаченої заробітної плати повертає до державного та місцевих бюджетів 47 коп. у вигляді податків, соціальних внесків та зменшення соціальних трансфертів на житлово-комунальні субсидії [17, С.7].

Соціально-економічна 1990-х років криза вельми негативним чином відбилася на стані людського потенціалу, які у сучасних умовах є визначальним фактором сталого розвитку. Індекс людського розвитку (ІЛР) України у 1990-1995 рр. знизився на 46 пунктів і досягнув колишнього рівня лише через 11 років (рис. 2).



Рис. 2. Динаміка Індексу людського розвитку України у 1990-2011 рр., складено автором за даними [18]

У формуванні людського потенціалу як чинника забезпечення сталого розвитку важливе значення мають освітньо-кваліфікаційні фактори. В Україні традиційно зберігається високий рівень освіти населення: за даними Програми розвитку ООН, валовий показник охоплення населення навчанням складає 90%, що є вищим, ніж у багатьох розвинених країнах [18]. Поряд з тим в системі освіти і професійної підготовки проявляються і негативні тенденції, внаслідок чого на тлі загального безробіття по багатьох робітничих професіях виник дефіцит кадрів.

Підприємства не виявляють належної турботи про підготовку кваліфікованих робітничих кадрів. Частка працівників, які підвищили свою кваліфікацію протягом 2005-2010 рр., становить близько 8,7% середньооблікової чисельності працівників, тобто періодичність підвищення кваліфікації становить один раз на 11,5 років, у той же час у країнах ЄС - 1 раз на 1,5 – 2 роки. Фінансування професійного навчання найманих працівників складає в середньому майже 2 грн. на одного працівника, що становить трохи більше 0,3% витрат на оплату праці.

Глибока і довготривала економічна криза призвели до суттєвого загострення соціальних проблем. Поляризація бідності і багатства негативно впливають на суспільну мораль, серйозно ослабили інтерес до продуктивної праці, підсилюють прояви егоїзму, користолюбства і жорстокості, намагання до швидкого збагачення за будь-яку ціну. Це знаходить вираження в поширенні негативних проявів ринкової стихії: спекулятивних махінаціях, захопленні чужого майна, здирстві, корупції, зростанню організованої злочинності тощо. Падіння моральності чревате деградацією суспільства, посиленням почуття страху і безвихідності, втратою упевненості у завтрашньому дні, подальшим посиленням соціальної напруженості до вибухонебезпечного рівня. Склалося порочне коло: брак соціальної відповідальності колишніх керівників держави і бізнесу призвів до глибокої економічної кризи і катастрофічного падіння виробництва, що, у свою чергу, послабило соціальні чинники розвитку економіки. Все це вимагає якнайшвидшого прийняття енергійних заходів з підвищення рівня соціальної відповідальності усіх трьох головних суб'єктів соціуму – держави, громадянського суспільства і, насамперед, бізнесу, враховуючи його провідну роль в умовах ринкової економіки.

Виникнення і широке розповсюдження у ХХ столітті ідеї про соціальну відповідальність бізнесу було обумовлено не тільки і не стільки морально-етичними факторами, як це стверджується у багатьох публікаціях з цієї проблематики, але розвитком продуктивних сил і суспільних відносин, перетворенням людського капіталу у головний ресурс і визначальний чинник виробництва, підвищенням вимог щодо його якості, а також боротьбою трудящих за свої права. Ідея про соціальну відповідальність бізнесу розвивалася у гострій боротьбі з ліберальними ідеями «чистого ринку» і «мінімальної держави», концепцією «компанії власників» (shareholders company), згідно з якою головною і, по суті, єдиною метою корпорації є максимізація прибутку для збільшення капіталізації і виплати акціонерам

високих дивідендів. Ліберали відстоюють мінімізацію оподаткування бізнесу як найважливіший засіб підвищення його конкурентоспроможності. Результатом реалізації подібних установок, що отримали назву «рейганоміка» і «тетчерізм», стало стримування зростання зарплати, скорочення соціальних витрат і стимулювання попиту за допомогою кредитування і неконтрольованої емісії долару США, що насамкінець призвело до сучасної світової економічної кризи.

Отримавши широке розповсюдження, ідея про соціальну відповідальність бізнесу була визнана як принцип корпоративного управління, а зараз трансформується у концепцію, тобто цілісну систему ідей, принципів і методів реалізації. Теоретичною і методологічною основою концепції корпоративної соціальної відповідальності стали такі досягнення економічної й соціальної думки ХХ століття, як моделі соціальної правової держави і соціальної ринкової економіки, теорія людського капіталу, теорія соціального капіталу, концепції соціального партнерства, гідної праці, людського і сталого розвитку. Поширення КСВ обумовлено такими причинами:

- подальша концентрація і централізація капіталу, підвищення ролі в економіці і політиці корпорацій, насамперед транснаціональних;
- поширення загальної тенденції до соціалізації економіки;
- підвищення ролі соціальних факторів, насамперед людського і соціального капіталу;
- загострення протиріччя між суспільним характером економічної діяльності і приватним способом присвоєння;
- зростання соціальної напруги внаслідок посилення нерівності і бідності;
- загроза екологічної кризи;
- загострення конкуренції як на міжнародних, так і на внутрішніх ринках;
- зростання ролі нематеріальних активів, таких як репутація і бренди.

Незважаючи на наявність досить великої кількості публікацій, присвячених цієї проблематиці, в експертних і ділових колах поки ще не склалося єдине розуміння цього поняття, оскільки підхід до нього залежить від вихідної позиції дослідників – ліберальної або соціально спрямованої. Прибічники першої вважають, що соціальна відповідальність бізнесу – це його сугубо добровільна позиція, яка включає благодійність (що традиційно вважається свого роду індульгенцією за експлуатацію), турботу про охорону навколишнього середовища, патерналістське відношення до персоналу, діалог із зацікавленими сторонами (переважно через ЗМІ), соціальну звітність, яка більше нагадує саморекламу. Прибічники соціально спрямованої ринкової економіки, до яких належить і автор, виходять з того, що соціальна відповідальність бізнесу – це не тільки його добра воля, але основний обов'язок перед суспільством, який повинен виконуватися в інтересах суспільства, чесно, постійно і у повному обсязі.

Загально признаного визначення корпоративної соціальної відповідальності поки ще немає, і ми запропонували таке:

корпоративна соціальна відповідальність - це спрямована на сталий розвиток активна соціальна позиція підприємства, що включає сумлінне виконання законодавства, стандартів і угод із соціального партнерства, а також добровільно прийнятих додаткових зобов'язань по задоволенню економічних і соціальних потреб внутрішніх і зовнішніх зацікавлених осіб, місцевих громад і суспільства у цілому [19, С. 114].

Двоєдиною ціллю реалізації корпоративної соціальної відповідальності є сталий соціально-економічний розвиток і суспільна злагода.

Реалізація корпоративної соціальної відповідальності здійснюється на основі певних принципів – загальних, що походять від принципів раціонального управління, які були сформульовані ще класиками менеджменту, і специфічних, до яких ми відносимо такі:

- патріотизм - любов до Батьківщини, турбота про її долю і вірне служіння їй;
- гуманізм - визнання людини найвищою соціальною цінністю, а створення умов для її повноцінного життя, фізичного і духовного розвитку – найвищою ціллю економічної діяльності;
- духовність – вірність моральним цінностям та історичній спадщині народу;
- органічне поєднання економічної ефективності, соціальної справедливості та ресурсно-екологічної збалансованості;
- інтеграція зусиль бізнесу, держави і громадянського суспільства, баланс їх інтересів і взаємна солідарна відповідальність щодо стану та перспектив сталого розвитку;
- законослухняність;
- добровільність прийняття і виконання додаткових соціальних зобов'язань, не передбачених законодавством;
- новаторство, різноманітність форм і методів реалізації;
- відвертість до діалогу із зацікавленими сторонами і громадськістю;
- прозорість і соціальна звітність.

Корпоративна соціальна відповідальність має дві форми прояву: у внутрішньому середовищі – корпоративна соціальна політика, у зовнішньому – корпоративне громадянство.

Корпоративна соціальна політика - це «система цілеспрямованих і послідовних дій власників і менеджменту, спрямованих на задоволення і розвиток матеріальних і духовних потреб працівників організації з метою розвитку соціальних чинників виробництва, розширення і посилення їх дії на забезпечення ефективності економічної діяльності» [20, С. 363].

Корпоративне громадянство – це «діяльність підприємства, що свідомо орієнтована на вирішення суспільно корисних завдань, до яких не зобов'язує законодавство і в яких немає прямої економічної зацікавленості» [21, С. 465].

Основні напрями реалізації корпоративної соціальної відповідальності у внутрішньому середовищі полягають у наступному:

1. Забезпечення продуктивної зайнятості шляхом збереження існуючих і створення нових робочих місць.

2. Створення безпечних і сприятливих умов праці: підвищення рівня механізації й автоматизації, зниження питомої ваги важких і шкідливих робіт.

3. Гідна оплата праці на основі зростання її продуктивності, участь працівників у прибутках підприємств.

4. Дотримання прав працівників у сфері соціально-трудових відносин, гарантія свободи діяльності профспілок.

5. Створення сприятливих умов для відтворення і розвитку людського капіталу та його раціонального використання.

6. Удосконалення соціально-трудових відносин на засадах соціального партнерства, впровадження економічної демократії - залучення працівників до участі у власності і управлінні підприємствами.

7. Створення на підприємстві сприятливого морально-психологічного клімату, виховання працівників у дусі гуманізму і соціальної справедливості, ініціативного і творчого відношення до праці, групової та індивідуальної відповідальності за результати спільної діяльності.

8. Надання працівникам підприємств додаткового «соціального пакету» і різноманітних соціальних послуг, перш за все у сфері охорони здоров'я, відпочинку, дозвілля, сприяння у поліпшенні житлово-побутових умов, участь у програмах медичного, соціального і пенсійного страхування.

Основні напрями реалізації корпоративної соціальної відповідальності у зовнішньому середовищі полягають у такому:

1. Впровадження традицій чесного підприємництва - сумлінне виконання нормативно-правових актів, стандартів і договірних зобов'язань у відносинах з бізнес-партнерами (постачальниками і споживачами), дотримання правил чесної конкуренції і антимонопольного законодавства, прав інтелектуальної власності, ділової етики, неприйняття корупції.

2. Сприяння зміцненню соціальної правової держави і громадянського суспільства. Дії бізнесу у цьому напрямку мають бути спрямовані на підвищення авторитету державної влади, укріплення законності і правопорядку, подолання корупції, проведення чесних виборів.

3. Розвиток соціального капіталу: впровадження у ділову практику відносин, заснованих на чесності, взаємній довірі, високій моралі й етиці; підтримка здорового образу життя, втілення ідеалів гуманізму, свободи, справедливості й солідарності, турбота про збереження культурної та природної спадщини, національної своєрідності й самобутності.

4. Налагодження дієвої системи соціального партнерства, що є інституційно-організаційним механізмом взаємодії держави, бізнесу та інститутів громадянського суспільства в реалізації концепції сталого розвитку на засадах соціальної відповідальності.

5. Забезпечення якості продукції, прав та інтересів споживачів.

6. Охорона природи і ресурсозбереження, організація екологічно безпечного виробництва.

7. Взаємодія з місцевими органами влади і громадами з метою участі у здійсненні соціальних і природоохоронних проектів.

8. Соціальне підприємництво - здійснення підприємницької діяльності не стільки задля отримання прибутку, скільки для реалізації суспільно корисних цілей.

9. Благодійність і меценатство.

10. Підтримка добровольчої діяльності працівників.

Дієвим механізмом, що забезпечує реалізацію концепції сталого розвитку на засадах соціальної відповідальності, як свідчить досвід розвинених країн, є соціальне партнерство, тобто система відносин, інститутів і процедур, покликаних знаходити на основі компромісу баланс інтересів роботодавців, працівників і держави у регулюванні соціально-економічних відносин. В Україні здійснюється розбудова інституту соціального партнерства, створена система органів на національному, територіальному і галузевому рівнях у вигляді тристоронніх соціально-економічних рад, на які покладена задача «визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин» [22]. Починаючи з 1994 року уряд і соціальні партнери укладають Генеральну угоду на національному рівні, також укладено 29 територіальних і 93 галузеві колективні угоди [23].

Однак впровадження соціального партнерства здійснюється не без проблем і стикається з певними труднощами. Генеральні угоди підписуються нерегулярно, з великим запізненням по термінах, носять необов'язковий, формальний характер і по багатьом пунктам не виконуються, бо сторони фактично не несуть відповідальності за зрив угод. На відміну від соціально-економічно розвинених держав, де тристоронні угоди і колективні договори вважаються нормативними актами, в Україні вони мають характер лише рекомендацій. Проглядається також намагання принизити роль профспілок у суспільстві, підмінити тристороннє соціальне партнерство двостороннім державно-приватним, а також залучати до соціального партнерства на стороні працівників різного роду некомерційні організації, які фінансуються, як правило, за кордону і ніякого відношення до працівників не мають. Як наслідок, рівень довіри профспілкам згідно з результатами соціологічних опитувань, що регулярно проводяться Інститутом соціології НАН України, у 2010 р. склав лише 15,8%. Це, безумовно, дуже мало, але більше, ніж будь-яким іншим соціальним інститутам, включаючи церкву [24, С. 515]. Українським трудящим притаманні настрої соціального відчуження, пасивності та апатії, відсутність активної громадянської позиції, сучасного соціального менталітету, соціально-психологічної зрілості, готовності до практичних дій у захист своїх прав та інтересів.

Вагомою перешкодою для розвитку соціального партнерства є відсутність у свідомості мас культури партнерських стосунків і легітимності соціальної

співпраці. Керівники більшості суб'єктів громадянського суспільства (партій, рухів, об'єднань, союзів і т. д.) орієнтовані на рішучі методи боротьби за свої інтереси, на конфронтацію, на «майдани». Ідеї злагоди і компромісів не відображені у діяльності державних інституцій, не вносяться до суспільної свідомості. Інститути соціалізації суспільства ще не готові формувати здібності, які необхідні для життя в умовах ринку, конкуренції, заповзятливості, свободи і відповідальності особи за свої вчинки.

Важливий аспект соціального партнерства - участь працівників у власності і управлінні підприємствами, включаючи делегування своїх представників у ради директорів або інші органи управління підприємствами незалежно від їх форми власності. Це важливе не лише для ефективного захисту прав найнятих працівників і підвищення їх мотивування, але і для впливу на прийняття управлінських рішень з урахуванням інтересів працівників, місцевих громад і суспільства у цілому. Проте в колективних угодах усіх рівнів це питання навіть не ставиться на порядок денний. Якщо ця система була задіяна, то не було би випадків, коли так званій «новий ефективний власник», вичавивши все можливе із засобів виробництва, що дісталися йому практично безкоштовно, потім закриває підприємство і звільняє усіх працівників.

Недооцінка значення соціальної відповідальності – принципова позиція капітанів українського бізнесу, яка проглядається в програмному документі Конфедерації роботодавців України (КРУ) «Декларація соціальної місії бізнесу», у якому йдеться: «Ми розуміємо соціальну місію українського бізнесу як добровільний й посильний внесок кожної компанії у розвиток України... Ми наголошуємо на добровільності соціальної місії бізнесу, виключаючи прагнення її регламентації, як на національному, так й на міжнародному рівнях. Разом з цим ми підтверджуємо необхідність й важливість існування та поширення світових стандартів звітності компаній у сфері своєї соціально-орієнтованої політики» [25]. Таким чином, головна організація українських підприємців вважає соціальну функцію українського бізнесу не обов'язком перед суспільством, а лише «посильним внеском кожної компанії».

Це відображає прагнення капітанів українського бізнесу будувати неоліберальну модель корпоративної соціальної відповідальності інсайдерського типу, що підтверджує незначна кількість соціальних звітів підприємств, а також аналіз змісту найкращих з них, які були відзначені на Національному конкурсі бізнес-кейсів з корпоративної соціальної відповідальності, що з 2009 р. проводить Центр "Розвиток Корпоративної соціальної відповідальності". Участь у цих конкурсах взяли більш ніж 20 підприємств, але серед учасників і переможців – переважно філії іноземних компаній і підприємства невиробничої сфери, які не здійснюють суттєвий вплив на соціально-економічний розвиток країни [26]. Однак відродно, що кожен рік зростає число українських підприємств - учасників і призерів конкурсу, серед яких - ПАТ «Інгулецький гірничо-збагачувальний комбінат»,

компанія Систем Капітал Менеджмент, ПАТ «Турбоатом», корпорація «Інтерпайп».

Найбільш складна і відповідальна частина роботи по впровадженню соціально спрямованого менеджменту (як, втім, і будь-яких інших проектів) - розробка ефективного механізму реалізації. Серед науковців не затихають дискусії щодо самого поняття «механізм управління». Не вдаючись у деталі дискусії, згадаємо найбільш вдале, на наш погляд, визначення цього поняття, що запропоноване д.е.н., проф. Булеєвим І.П. як сукупності форм, методів та інструментів управління [27, С. 32-34], яке слід доповнити такою вадливою категорією, як технології управління, які представляють собою «попередньо визначений у певній послідовності ряд операцій, направлених на досягнення деякої мети або завдання» [28, С. 182].

Питання технологізації управлінської діяльності не менш актуальне, ніж проблема проектування і впровадження нових технологій у матеріальне виробництво. Як неможлива висока продуктивність праці без сучасних технологій, так і немислиме успішне впровадження соціально спрямованої моделі менеджменту без соціально-технологічного забезпечення. Технології соціальної діяльності на підприємстві повинні проектуватися і упроваджуватися на основі вживання наукових методів на базі соціальної творчості людей [29, С. 254].

Вельми важливим завданням є оцінка результатів реалізації соціально спрямованої моделі менеджменту, оскільки це потребує формування спеціальної системи вимірів (індексів та індикаторів) для кількісного і якісного оцінювання. Вирішенням цієї проблеми займаються авторитетні міжнародні організації (ООН, Світовий банк, Європейська комісія, ОЄСР тощо), наукові колективи і окремі дослідники різних країн, у т.ч. України. Вони запропонували декілька методик оцінки і звітності:

систему звітності зі сталого розвитку GRI (GRI Reporting Framework);

звітність про прогрес у реалізації Глобального договору ООН про корпоративну соціальну відповідальність;

стандарт нефінансової звітності Social Accountability 8000 (SA 8000:2008);

міжнародний стандарт звітності з соціальної відповідальності ISO 26000:2010;

міжнародний стандарт звітності з соціальної відповідальності для країн СНД CSR/KCO-2008 тощо.

Стан соціальної відповідальності бізнесу в Україні поки ще не відповідає вимогам сьогодення. Проглядається також намагання деяких кіл направити впровадження корпоративної соціальної відповідальності в неоліберальне русло відповідно до пануючої інсайдерської моделі корпоративного управління, що знайшло відображення навіть у проекті концепції Національної стратегії розвитку соціальної відповідальності бізнесу, якій був розроблений робочою групою під егідою Комітету Верховної Ради України з питань промислової і регуляторної політики та підприємництва [30]. Ініціатива з розробки цього проекту є відгуком на потребу розробки національної моделі корпоративної

соціальної відповідальності. У цілому цей проект концепції можна оцінити позитивно, поряд з тим не можна не відмітити і суттєві недоліки: пріоритет віддано прояву КСВ у зовнішньої сфері (благодійність, співпраця з місцевою владою і громадськими організаціями), не приділено належної уваги удосконаленню соціального партнерства, питання розвитку трудового потенціалу підприємств згадується побіжно, а проблема участі працівників у власності та управлінні підприємствами не згадується зовсім. Це стає зрозумілим, якщо звернути увагу на склад групи з розробки цього проекту: із 41 її члена тільки 2 – від професійних спілок України (стільки ж від компанії Coca-Cola Ukraine), лише один представник від Федерації роботодавців України і жодного – від Національної тристоронньої соціально-економічної ради [30]. Роботу з доопрацювання, на наш погляд, доцільно зосередити у Національній тристоронній соціально-економічній раді із запрошенням представників науки і громадськості. Було б правильним назвати документ «Українська модель корпоративної соціальної відповідальності» (нинішня назва «Проект концепції Національної стратегії» виглядає не зовсім коректно) і відзначити, що впровадження корпоративної соціальної відповідальності має бути спрямоване насамперед на:

1. Впровадження Програми гідної праці, що передбачає продуктивну зайнятість, створення безпечних і сприятливих умови праці та її справедливую оплату, участь працівників у прибутках підприємств і управлінні, удосконалення соціально-трудоких відносин.

2. Розвиток соціального партнерства на всіх рівнях - домагатися надання тристороннім угодам статусу нормативних актів, підвищувати їх значення у суспільному житті.

Світовий досвід переконливо свідчить, що посилення соціальної спрямованості менеджменту шляхом розвитку й ефективного використання соціальних чинників здатне принести вагомий економічний і соціальний ефект. В умовах же України – це останній шанс вивести країну із кризового становища і досягти сталого розвитку. Однак навряд чи це станеться саме по собі, без наполегливої праці бізнес кіл, державної влади і громадянського суспільства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. ISO 26000: Guidance on Social Responsibility [Електроний ресурс] / Режим доступу до матер: http://www.iso.org/iso/iso_catalogue.htm
2. Новикова О.Ф., Амоша О.І., Антонюк В.П. та ін. Сталий розвиток промислового регіону: соціальні аспекти. Моногр: НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2012. – 534 с.
3. Світовий центр даних з геоінформатики та сталого розвитку (СЦД-Україна): Аналіз сталого розвитку регіонів України [Електроний ресурс] / Режим доступу: // <http://wdc.org.ua/uk/services/ukraine-sd>
4. Регіональний людський розвиток: Стат. бюл. – К.: Держкомстат України, 2010. – 42 с.

5. Гошовська В. А. Соціальна домінанта національної безпеки: актуальні проблеми: Монографія. - К.: Видавничий Дім «Корпорація», 2004. – 196 с.
6. Статистическое приложение к Докладу о человеческом развитии 2011 [Електроний ресурс] / Режим доступу: http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2011_RU_Tables.pdf
7. Осовий Г.В. Заробітна плата як дзеркало чесноти держави, порядності роботодавців і сили профспілок // Профспілки України. – 2002. - № 5. – С. 18-24.
8. Тіньова економіка в Україні: масштаби та напрямки подолання. - К.: НІСД, 2011. - 31 с. [Електроний ресурс] / Режим доступу: http://www.niss.gov.ua/public/File/2011_table/1201_dop.pdf
9. Внешний долг Украины достиг 74% от ВВП [Електроний ресурс] / Режим доступу: <http://podrobnosti.ua/economy/2012/09/18/858706.html>
10. Ємельяненко Л.М. Відтворення інтелектуального потенціалу нації як провідний чинник збалансування інноваційно-технологічного і соціально-економічного розвитку / Л.М. Ємельяненко // Зайнятість та ринок праці: міжвід. наук. зб. НАН України і Мінпраці та соцполітики України. – К.: РВПС України НАН України, 2009. – Вип. 21-22. – С. 3-24.
11. Павловський М.А. Стратегія розвитку суспільства: Україна і світ (економіка, політологія, соціологія). – К.: Техніка, 2001. – 312 с.
12. Статистичний щорічник України за 2000-2010 роки
13. Україна та країни СНД 2010: Статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України, 2011. – 106 с.
14. Статистично-аналітичний огляд стану ринку праці у 2004 - 2011 роках // Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електроний ресурс] / Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
15. Праця України у 2010 році: Статистичний збірник – К: Державна служба статистики України, 2011. - 325 с.
16. Кількість українських мільйонерів збільшилася на 754 особи // Офіційний портал Державної податкової служби України / 08.06.2012 \\ Прес-служба ДПС України [Електроний ресурс] / Режим доступу: <http://www.sts.gov.ua/media-tsentr/novini/59897.html>
17. Осовий Г.В. Сильна соціальна політика як мотиваційний фактор економічного розвитку в ХХІ столітті // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социальная политика и человеческое развитие: Сб. науч. тр. - Т.2 /НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. - Донецк, 2003, С. 4-8
18. Country Profile: Human Development Indicators: Ukraine [Електроний ресурс] / Режим доступу: <http://hdrstats.undp.org/en/countries/profiles/UKR.html>
19. Лебедев І.В. Корпоративна соціальна відповідальність як передумова сталого розвитку // Вісник Донецького університету: Серія В: Економіка і право, 2011, № 2, С. 113 – 118.
20. Лебедев І.В. Соціальні технології сучасного менеджменту // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. - Спец. вип. Стратегічні імперативи

- сучасного менеджменту : у 2 ч. - Ч. 2. - К. : КНЕУ, 2012. — 488, [0] с., С. 362-375.
21. Лебедев І.В. Корпоративне громадянство у контексті сталого розвитку // Новикова О.Ф., Амоша О.І., Антонюк В.П. та ін. Сталый розвиток промислового регіону: соціальні аспекти: Моногр: НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2012. – 534 с., С. 464-481
 22. Про соціальний діалог в Україні: Закон України N 2862-VI від 23.12.2010 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011, N 28, ст.255.
 23. Офіційний веб-портал ФПУ [Електроний ресурс] / Режим доступу: http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=8067%3A-20122015-&catid=58%3A2009-07-30-20-01-54&Itemid=34&lang=uk
 24. Українське суспільство 1992-2010 рр. Соціологічний моніторинг / За ред. д.е.н. В.Вороги, д.соц.н. М.Шульги - Київ: Ін-т соціології НАН України, 2010. - 636 с.
 25. Декларація соціальної місії бізнесу // Офіційний сайт Конфедерації роботодавців України: [Електроний ресурс] / Режим доступу: <http://www.confue.org/ua/competitiveness/csr.html>
 26. Центр "Розвиток Корпоративної соціальної відповідальності": Національний конкурс бізнес-кейсів з КСВ [Електроний ресурс] / Режим доступу: // <http://www.csr-ukraine.org/peremojci.html>
 27. Булеев И. П. Формирование организационно-экономического механизма управления предприятием по обработке цветных металлов : монография / И. П. Булеев. - Донецьк : ІЕП НАН України, 1993. - 262 с.
 28. Стефанов Н. Общественные науки и социальная технология. - М.: Мысль, 1976. – 382 с.
 29. Иванов В.Н., Патрушев В.И. Социальные технологии государственного и муниципального управления / В.Н. Иванов, В.И. Патрушев. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЗАО "Издательство "Экономика", 2001. — 327 с.
 30. Концепція Національної стратегії соціальної відповідальності бізнесу [Електроний ресурс] / Режим доступу: <http://www.svb.org.ua/publications/kontseptsiya-natsionalnoi-strategii-sotsialnoi-vidpovidalnosti-biznesu>