

ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТАЛОГО РОЗВИТКУ НА ЗАСАДАХ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Сучасна світова економічна криза виявила недоліки домінуючої ліберальної моделі управління економікою і активізувала пошук нових підходів, що знайшло теоретичне відображення у концепціях людського потенціалу, сталого розвитку і корпоративної соціальної відповідальності. Цьому також сприяло усвідомлення того, що у сучасних умовах конкурентоспроможність підприємств, галузей та національної економіки в цілому визначається насамперед якістю робочої сили, що дедалі більше перетворюється на визначальний чинник соціально-економічного розвитку. Якісні ознаки робочої сили тісно пов'язані з поняттям «людський потенціал» (від лат. *potentia* — сила), що являє собою сукупність природних здібностей, стану здоров'я, а також придбаних знань, професійних навичок, мотивацій до праці й розвитку, загальної культури, яка включає етичні цінності, знання та дотримання норм, правил, законів людського спілкування. Таким чином, людським потенціалом є людські здібності, які можуть бути використані в економічній та будь-якій іншій сфері суспільно корисної діяльності.

Поняття «людський потенціал» є ключовим у концепції людського розвитку, яка покладена в основу Програми розвитку ООН (ПРООН) і «стала одним з помітних досягнень людської цивілізації. На відміну від теорії людського капіталу, яка доводить економічну доцільність удосконалення людини саме як чинника виробництва, концепція людського розвитку виходить з первинної самоцінності розвитку людини, з того, що «виробництво існує заради розвитку людей, а не люди — заради розвитку виробництва» [1, С. 485].

Концепція людського розвитку стала відповіддю наукової думки на виклики глобалізації і тісно пов'язана з концепцією сталого розвитку, яка передбачає збалансованість економічної, соціальної й екологічної складових прогресу. Основоположною ідеєю концепції сталого розвитку 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.

«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 [2].

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, розвиток людського потенціалу, 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 було 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 20 воно не перевищує 3 пунктів. Розрахунок парного коефіцієнта рангової кореляції для регіонів України (0,563) показав наявність значущого взаємозв'язку між людським розвитком регіонів та їх конкурентними позиціями [3, С. 354-355].

Цей висновок 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 [4] і базується на системі показників за трьома складовими: економічною, екологічною та соціально-інституціональною.

Вважається, що основними складнощами просування України на шляху до людського і сталого 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 України є, на наш погляд, брак соціальної відповідальності з боку державної влади, бізнесу і громадянського суспільства. Колишні керівники держави свідомо проводили необґрунтовану політику з реалізації неоліберальної стратегії трансформації економіки, яка включала «шокову терапію», прискорену приватизацію, лібералізацію фінансів і торгівлі. Новостворений клас підприємців не проявляв належної соціальної відповідальності - ринкові перетворення супроводжувалися скороченням соціальної діяльності підприємств, зниженням зарплати і затримками з її виплати, ліквідацією об'єктів соціальної інфраструктури, згортанням діяльності з розвитку людського потенціалу. У той же час світовий досвід переконливо свідчить, що нагромадження людського потенціалу і ефективного використання його для забезпечення сталого розвитку можливе лише за умови належного рівня соціальної відповідальності головних суб'єктів соціуму – держави, громадських і, насамперед, бізнесу, враховуючи його провідну роль у суспільстві 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 визначальний чинник виробництва, підвищенням вимог щодо його якості, а також боротьбою трудящих за свої права.

Ідея про соціальну відповідальність бізнесу розвивалася у гострої 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 наукових понять, 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 в економіці 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 на внутрішніх і міжнародних ринках;
- зростання ролі нематеріальних активів, таких як репутація і бренди.

Незважаючи на наявність досить великої кількості публікацій, присвячених цієї проблематиці, в наукових 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 суцільно 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 часто 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 [5, С. 114].

Основні напрями практичній діяльності з реалізації КСВ, на наш погляд, повинні полягати у наступному:

1. Удосконалення організації праці: забезпечення безпеки праці, підвищення рівня механізації й автоматизації, зниження питомої ваги важких і шкідливих робіт, поліпшення умов праці, зокрема санітарно-гігієнічних, ергономічних, психофізіологічних, побутових і естетичних.

2. Створення сприятливих умов для відтворення і розвитку людського капіталу та його раціонального використання, підвищення освітнього і культурно-технічного рівня працівників; підвищення мотивації праці; стимулювання засобами як матеріальної винагороди, так і морального заохочення ефективної праці, ініціативного і творчого відношення до справи, групової та індивідуальної відповідальності за результати спільної діяльності; підвищення життєвого рівня працівників та їх сімей, задоволення потреб у житлі та комфортних побутових умовах, товарах і необхідних послугах, повноцінне використання дозвілля.

3. Удосконалення соціально-трудових відносин, розвиток

соціального партнерства, залучення працівників до участі у власності та управлінні підприємствами.

4. Створення сприятливого морально-психологічного клімату в колективах, підтримка оптимальних міжособистісних і міжгрупових зв'язків, сприяючих злагодженій і дружній роботі, розкриттю інтелектуальних можливостей і етичного потенціалу кожної особи, задоволеності спільною працею.

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;
- законслухняність;
- 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

Незважаючи на несприятливі умови, які спричинила економічна криза, впровадження в Україні корпоративної соціальної відповідальності поступово просувається. Початок цьому процесу було покладено у 2006 р. ініціативою представництва ООН в Україні за приєднання підприємств до Глобального договору про соціальну відповідальність бізнесу (ГД ООН), якій підписали спочатку 36 підприємств і організацій, а зараз їх вже близько 150. Деякі з них

приступили до публікації соціальних звітів згідно з рекомендаціями ГД ООН.

Створений за підтримки фонду USAID (США) Центр "Розвиток корпоративної соціальної відповідальності" з 2009 р. проводить Національний конкурс бізнес-кейсів з КСВ [6]. Відрадно, що поряд з філіями іноземних фірм кожен рік зростає число українських підприємств - учасників і призерів конкурсу, серед яких - ПАТ «Інгулецький гірничо-збагачувальний комбінат» компанія Систем Капітал Менеджмент, ВАТ «Турбоатом», корпорація «Інтерпайп».

Однак загальний стан корпоративної соціальної відповідальності в Україні поки ще не відповідає вимогам сьогодення. Перш за все, звертає на себе увагу той факт, що серед українських учасників ГД ООН превалюють невиробничі організації та філії іноземних компаній. Проглядається також тенденція направити впровадження корпоративної соціальної відповідальності в неоліберальне русло у відповідності 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 [7]. Ініціатива з розробки цього проекту є відгуком на потребу розробки національної моделі корпоративної соціальної відповідальності. У цілому проект можна оцінити позитивно, прийняти за основу і продовжити роботу з доопрацювання, яку, 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 на:

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

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

3. Розвиток людського і соціального капіталу, впроваджувати у ділову практику відносини, засновані на чесності, взаємній довірі, високій моралі й етиці, підтримувати здоровий образ життя.

Досвід розвинених країн переконливо свідчить, що людський потенціал є могутнім чинником забезпечення сталого розвитку, досягти якого можливе лише при наявності належного рівня солідарної соціальної відповідальності бізнесу, держави і громадянського суспільства. В умовах же України – це останній шанс вивести країну із кризового становища. Однак це навряд чи станеться саме по собі, без їхньої наполегливої спільної праці.

Література

1. Грیشнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. – К.: Знання, 2006. – 559 с.
2. ISO 26000: Guidance on Social Responsibility [Електроний ресурс] / Режим доступу: http://www.iso.org/iso/iso_catalogue.htm
3. 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.
4. 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>
5. Лебедев І.В. Корпоративна соціальна відповідальність як передумова сталого розвитку // Вісник Донецького університету: Серія В: Економіка і право, 2011, № 2, С. 113 – 118.
6. Центр "Розвиток Корпоративної соціальної відповідальності": Національний конкурс бізнес-кейсів з КСВ [Електроний ресурс] / Режим доступу: // <http://www.csr-ukraine.org/peremojci.html>
7. Концепція Національної стратегії соціальної відповідальності бізнесу [Електроний ресурс] / Режим доступу: // <http://www.svb.org.ua/publications/kontseptsiya-natsionalnoi-strategii-sotsialnoi-vidpovidalnosti-biznesu>