І. В. Лебедєв

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ НА ЗАСАДАХ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

У статті розглянуто сутність корпоративної соціальної відповідальності, пропонується авторське визначення її поняття, принципів, напрямків та форм реалізації. Проаналізовано проект Концепції Національної стратегії соціальної відповідальності бізнесу в Україні. На основі економетричних методів обґрунтовується роль КСВ у забезпеченні сталого розвитку.

Ключові слова: корпоративна соціальна відповідальність, концепція сталого розвитку, індекс сталого розвитку, індекс людського розвитку, соціальне партнерство, корпоративна соціальна політика.

И. В. Лебедев

ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ НА ОСНОВЕ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

В статье рассмотрена сущность корпоративной социальной ответственности, предложено авторское определение ее понятия, принципов, направлений и форм реализации. Проанализирован проект Концепции Национальной стратегии социальной ответственности бизнеса в Украине. На основе эконометрических методов обосновывается роль КСО в обеспечении устойчивого развития.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, концепция устойчивого развития, индекс устойчивого развития, индекс человеческого развития, социальное партнерство, корпоративная социальная политика.

I. V. Lebedyev

TOWARDS SUSTAINABLE DEVELOPMENT THROUGH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

The article deals with the essence of corporate social responsibility. The author's definition of its concept, principles, directions and forms of

implementation are proposed. The draft Concept of National Strategy for Social Responsibility in Ukraine is reviewed. On the basis of econometric methods the role of CSR in achieving sustainable development is grounded.

Keywords: corporate social responsibility, the concept of sustainable development, sustainable development index, human development index, social dialog, corporate social policies.

Постановка проблеми. Концепція сталого розвитку, що проголошена ООН керівним принципом дій міжнародних інституцій, урядів, корпорацій і громадських організацій у XXI ст., є альтернативою парадигмі неконтрольованого економічного зростання, яка ігнорує екологічні й соціальні загрози від розвитку за екстенсивною моделлю. Основоположною ідеєю цієї концепції 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. Головний сенс концепції сталого розвитку полягає у знаходженні балансу між задоволенням потреб нинішнього і майбутніх поколінь в економічному добробуті, сприятливому довкіллі та соціальному благополуччі [8].

Україна поряд з іншими членами міжнародного співтовариства прийняла на себе зобов'язання щодо втілення концепції сталого розвитку. Постановою Кабінету Міністрів України було створено Національну раду із сталого розвитку України [2], але реальних результатів діяльності у цьому напряму поки ще не має, що посилює актуальність досліджень з цієї проблематиці.

Аналіз публікацій. Дослідження стану і перспектив сталого розвитку в України здійснюється окремими вченими, науковими колективами та державними органами. Серед останніх публікацій слід відмітити монографію колективу вчених Інституту економіки промисловості НАН України [9], в якій докладно розглянуто вплив людського і соціального капіталу на забезпечення

сталого розвитку та підвищення конкурентоспроможності промислового регіону.

Колективом вчених Інституту прикладного системного аналізу НАН України у рамках міжнародного проекту Світового центру даних з геоінформатики та сталого розвитку розроблено індекс сталого розвитку. Аналітичне узагальнення результатів моніторингу сталого розвитку у глобальному, національному і регіональному вимірах викладено у колективної монографії [4].

Добротним системним дослідженням є моніторинг регіонального людського розвитку, який здійснюється Держкомстатом України з використанням оригінальної методики, що розроблено ним спільно з Радою з вивчення продуктивних сил НАН України. Результати моніторингу публікуються у щорічному статистичному бюлетені «Регіональний людський розвиток», що з 2009 р. видається Держкомстатом України [11].

Виділення невирішених проблем. У наукових публікаціях, присвячених проблематиці сталого розвитку, досить докладно розглянуті його економічні, соціальні, інноваційні аспекти, але залишається немало невирішених питань щодо механізму реалізації, зокрема мотивації керівників державних органів, підприємств і організацій дбати не тільки про найближчі результати, але й про наслідки для майбутнього їх рішень і діяльності.

Мета дослідження - розглянути сутність і зміст концепції корпоративної соціальної відповідальності (КСВ), обґрунтувати її роль у забезпеченні сталого розвитку, запропонувати практичні рекомендації щодо формування та використання соціального потенціалу сталого розвитку на засадах корпоративної соціальної відповідальності.

Виклад результатів дослідження. Академік НАН України О. І. Амоша визначає сталий розвиток як «прогресивні зміни, спрямовані на безпеку та розвиток сьогоднішніх і майбутніх поколінь, узгодженість економічної, соціальної та екологічної складових розвитку, формування умов до

самовідновлення навколишнього природного середовища» [9, С. 163]. Економічна складова сталого розвитку полягає в оптимальному використанні обмежених ресурсів, скороченні марнотратного надспоживання та застосуванні природо-, енерго- і матеріалозберігаючих технологій для забезпечення розширеного відтворення і задоволення потреб людства. Соціальна складова орієнтована на людський розвиток, збереження соціальних і культурних систем, пом'якшення соціальної напруженості, досягнення стабільності. 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 трьох складових сталого 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 [9, 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.

Індекс економічного виміру визначається за допомогою двох індексів: індексу конкурентоспроможності та індексу інноваційно-кадрового потенціалу. індекс екологічного виміру визначається за допомогою трьох категорій екологічної політики: екологічні системи, екологічне навантаження і регіональне екологічне управління.

Індекс соціального виміру визначається за допомогою чотирьох категорій: суспільство, засноване на знаннях; розвиток людського потенціалу; інституціональний розвиток; якість життя.

Результати аналізу індексу сталого розвитку та його складових за 2011 р. (табл. 1) свідчать, що промислові області Сходу і Півдня України мають високі показники індексу сталого розвитку та індексу економічного розвитку, але гірші показники соціально-інституціональної та екологічної складових (рис. 1).

Таблиця 1

Індекси та рейтинги індексів сталого розвитку та його складових промислових регіонів у 2011 р.

Область	Індекс сталого розвитку		Ступінь гармонізації		Виміри сталого розвитку (значення / рейтинг)		
	значення	рейтинг	значення	рейтинг	економічний	екологічний	соціально-інституціональний
Дніпропетровська	0.792	10	0.914	1	0.407 / 3	0.462 / 26	0.498 / 15
Донецька	0.793	9	0.908	2	0.513 / 2	0.426 / 27	0.429 / 23
Запорізька	0.797	7	0.809	4	0.337 / 5	0.490 / 22	0.531 / 5
Луганська	0.729	22	0.767	9	0.293 / 9	0.520 / 13	0.419 / 24
Одеська	0.852	4	0.800	5	0.334 / 6	0.518 / 14	0.527 / 8
Харківська	0.825	2	0.852	3	0.378 / 4	0.531 / 7	0.506 / 11
по Україні							
Максимальне	1.088	1	0.914	1	0.771	0.578	0.607
Середнє	0.767	13	0.758	14	0.284	0.513	0.493
Мінімальне	0.663	27	0.601	27	0.177	0.426	0.410

Джерело: складено автором за даними: [12].

	індекс сталого розвитку	індекс економічного розвитку	індекс екологічного розвитку	індекс соціально-інституціонального розвитку
Запорізька				
Дніпропетровська				
Донецька				
Луганська				
Одеська				
Харківська				

Значення індексів: - високі, - середні, - низькі, - дуже низькі

Рис. 1. Значення індексу сталого розвитку та його складових промислових регіонів, складено автором за даними [12].

Низьке значення індексу соціально-інституціонального розвитку Дніпропетровської, Донецької і Луганської областей пояснюється, на наш погляд, не стільки об'єктивною ситуацією, скільки недосконалістю методики його визначення за допомогою трьох індикаторів: політична свідомість, вплив релігійних інституцій та ефективність державної влади. При цьому не враховуються такі важливі фактори, як стан соціального партнерства і колективно-договорної практики, участь працівників в управлінні і власності підприємств, охоплення членством у профспілках і т. п. Це підкреслює необхідність подальших досліджень з удосконалення методики оцінки рівня сталого розвитку та його складових, насамперед соціальної.

Більш обґрунтовані висновки щодо рівня соціально-економічного розвитку регіонів можна зробити на підставі даних Держкомстату України про індекси регіонального людського розвитку (ІРЛР) та його 9 складових: демографічний стан, ринок праці, матеріальний добробут, умови проживання, стан та охорона здоров'я, соціальне середовище, екологічна ситуація, фінансування людського розвитку, що розраховуються за 96 показниками (табл. 2).

Таблиця 2

Індекси та рейтинги індексів регіонального людського розвитку та його складових частин у 2010 році

Області	Дніпропетровська		Донецька		Запорізька		Луганська		Одеська		Харківська	
	індекс	рейтинг	індекс	рейтинг	індекс	рейтинг	індекс	рейтинг	індекс	рейтинг	індекс	рейтинг
Індекс регіонального людського розвитку	0,480	13	0,401	27	0,463	20	0,428	25	0,455	21	0,561	3
Демографічний розвиток (ДР)	0,170	23	0,134	26	0,286	16	0,202	22	0,293	15	0,375	11
Розвиток ринку праці (РП)	0,713	6	0,723	5	0,620	15	0,620	16	0,729	4	0,772	2
Матеріальний добробут (МД)	0,466	7	0,558	2	0,442	9	0,464	8	0,399	11	0,470	6
Умови проживання населення (УП)	0,407	5	0,206	26	0,343	10	0,210	24	0,365	7	0,386	6
Рівень освіти (РО)	0,542	5	0,394	18	0,526	7	0,313	26	0,533	6	0,577	3
Стан та охорона здоров’я (ОЗ)	0,608	11	0,464	24	0,532	20	0,633	8	0,330	27	0,672	5
Соціальне середовище (СС)	0,413	24	0,468	19	0,415	23	0,426	21	0,461	20	0,634	8
Екологічна ситуація (ЕС)	0,502	25	0,269	27	0,532	24	0,624	22	0,652	21	0,733	15
Фінансування людського розвитку (ФЛР)	0,523	4	0,445	14	0,496	7	0,398	18	0,347	25	0,455	11

Джерело: [11, С. 17].

З промислових областей південно-східного регіону у 2010 році Харківська область мала високе значення індексу регіонального людського розвитку та індексів п'яті його складових, Дніпропетровська – середнє, Запорізька і Одеська - низьке, Донецька і Луганська області – дуже низьке (рис. 2).

Область	ІРЛР	ДР	РП	МД	УП	РО	ОЗ	СС	ЕС	ФЛР
Дніпропетровська										
Донецька										
Запорізька										
Луганська										
Одеська										
Харківська										

де ранги: 1-7, 8-14, 15-21, 22-27

Рис. 2. Ранги промислових регіонів у рейтингах індексів регіонального людського розвитку та його складових у 2010 р. (складено автором за даними [11]).

Індекс людського розвитку країни у цілому на протязі 1990-2011 рр. зазнав значних коливань - стрімке падіння у 1991-1995 рр. з подальшим повільним зростанням у 1996-2009 рр. (табл. 3). Це сталося внаслідок падіння ВВП, що у 1992-1998 рр. скоротився у 2,5 рази і після наступного зростання ледь сягнув 65,9% від рівня 1990 р. [10].

Таблиця 3

Індекси ВВП і людського розвитку України у 1990-2011 рр.

	1990	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Індекс ВВП (% до 1990 р.)	100	47,8	43,2	62,7	67,3	72,6	74,2	63,3	65,9	н.д.
ІЛР	0,690	0,644	0,649	0,696	0,703	0,710	0,714	0,720	0,710	0,729

Джерело: складено автором за даними [7, С.26; 13, С.30].

Вважається, що основними складнощами на шляху України до 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 перепоною сталому соціально-економічному розвитку України є, на наш погляд, брак соціальної відповідальності з боку державної влади, бізнесу і громадянського суспільства. Світовий досвід свідчить, що сталий гармонійний розвиток можливий лише за умови належного рівня соціальної відповідальності цих головних суб’єктів соціуму, насамперед бізнесу, враховуючи його провідну роль у суспільстві.

Ідея про соціальну відповідальність бізнесу (СВБ) виникла ще на початку XX століття, що було обумовлено, на наш погляд, не тільки і не стільки морально-етичними факторами, як це стверджується у багатьох публікацій з цієї проблематиці, але розвитком продуктивних сил і суспільних відносин. Широке розповсюдження ця ідея отримала у другій половині XX століття, оскільки науково-технічна революція пред'явила нові високі вимоги до якості робочої сили, сприяла появі нового типу працівника - освіченого робітника (так званого knowledge worker), діяльність якого ґрунтується на творчому застосуванні знань, що обумовило зацікавленість бізнесу у розвитку і нагромадженні людського капіталу. Суспільно-економічне явище «соціальна відповідальність бізнесу» на протязі XX століття еволюціонувало від ідеї, що висловлювалася окремими підприємцями і дослідниками і трактувалася виключно як благодійність, до загальновизнаного принципу корпоративного управління, і в теперішній час формується у наукову концепцію – тобто систему наукових поглядів на процеси і явища в суспільстві, ідейно і змістовно цілісний, аргументований, послідовний і завершений виклад оригінальній науковій теорії або версії.

Але, незважаючи на наявність досить великої кількості публікацій, присвячених соціальної відповідальності бізнесу, в експертних колах поки ще

не склалося єдине розуміння цього поняття, оскільки підхід до нього залежить від вихідній позиції дослідника – ліберальної або соціально спрямованої. Чимало прибічників першої течії зовсім заперечують СВБ і вважають, що «єдиним завданням бізнесу є максимізація прибутку в рамках дотримання існуючих правил гри … соціальна відповідальність бізнесу - це принципово шкідлива доктрина» [15, С. 156]. Інші прихильники неолібералізму якщо й визнають соціальну відповідальність бізнесу, але вважають, що це - його сугубо добровільна справа, яка включає благодійність, природоохоронні заходи, патерналістське відношення до персоналу, діалог із зацікавленими сторонами, соціальну звітність. Прибічники соціального спрямування виходять з того, що соціальна відповідальність бізнесу – це не його благе побажання, але головний обов'язок перед суспільством, який повинен виконуватися в інтересах суспільства чесно, постійно і у повному обсязі.

Узагальнивши практичний досвід і результати наукових досліджень, нами запропоновано таке визначення:

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.

Двоєдиною ціллю реалізації корпоративної соціальної відповідальності є, на наш погляд, сталий розвиток і суспільна злагода.

Практична 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 історичної спадщині народу;
- органічне поєднання економічної ефективності, соціальної справедливості та ресурсно-екологічної збалансованості;
- інтеграція зусиль бізнесу, держави і громадянського суспільства, баланс їх інтересів і взаємна 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.

Основні напрями реалізації корпоративної соціальної відповідальності у внутрішньому середовищі - у формі *корпоративної соціальної політики* - полягають у наступному:

1. Забезпечення продуктивної зайнятості.
2. Створення безпечних і сприятливих умов праці.
3. Гідна оплата праці на основі зростання її продуктивності, участь працівників у прибутках підприємств.
4. Удосконалення соціально-трудових відносин на засадах соціального партнерства, гарантія свободи діяльності профспілок, впровадження економічної демократії - залучення працівників до участі у власності підприємств та управлінні ними.
5. Створення сприятливих умов для відтворення і розвитку людського капіталу та його раціонального використання.

6. Створення на підприємствах сприятливого морально-психологічного клімату, виховання працівників у дусі гуманізму, соціальної справедливості і відповідальності.

7. Надання працівникам підприємств додаткового «соціального пакету».

Основні напрями реалізації корпоративної соціальної відповідальності у зовнішньому середовищі – у формі *корпоративного громадянства* - полягають у такому:

1. Зміцнення традицій чесного підприємництва.
2. Сприяння укріпленню соціальної правової держави і громадянського суспільства.
3. Розвиток соціального капіталу: впровадження у ділову практику відносин, заснованих на чесності, взаємній довірі, підтримка здорового образу життя, втілення ідеалів гуманізму, свободи, справедливості й солідарності.
4. Налагодження дієвої системи соціального партнерства.
5. Забезпечення якості продукції, прав та інтересів споживачів, сприяння формуванню раціональної моделі споживання.
6. Охорона природи і ресурсозбереження.
7. Взаємодія з місцевими органами влади і громадами з метою сталого розвитку територій розташування.
8. Соціальне підприємництво – тобто підприємницька діяльності не тільки для отримання прибутку, але і для реалізації суспільно корисних цілей.
9. Благодійність і меценатство.
10. Підтримка добровольчої суспільно корисної діяльності громадян.
11. Діалог із зацікавленими сторонами і громадськістю, відкритість, соціальна (нефінансова) звітність.

Найбільш складна частина роботи по впровадженню корпоративної соціальної відповідальності (як, втім, і будь-яких інших проектів) - розробка дієвого механізму реалізації. У численних публікаціях, присвячених КСВ, часом висловлюються рекомендації, які зводяться до надання податкових пільг

підприємствам, які декларують свою прихильність КСВ. Але, якщо прийняти ці рекомендації, то скоро в чергу за пільгами встануть усі бізнесмени, які ще не перевели свій бізнес у офшор, у т.ч. бензоколонки і супермаркети. Деякі інші автори ратують за створення нових бюрократичних контор. Так, проект Концепції Національної стратегії соціальної відповідальності бізнесу в Україні пропонує для сприяння розвитку КСВ «сформувати постійно діючий орган» [6, С. 10]. Канд. наук з державного управління М. Є. Дейч пропонує: «створення академії з корпоративної соціальної відповідальності на базі однієї з регіональних академій управління при Президентові України; створення системи державних та громадських інститутів корпоративної соціальної відповідальності та забезпечити їх ефективну діяльність; організація в межах Мінекономіки України департаменту з соціальної відповідальності; … внесення змін та доповнення до Кодексу держслужбовця щодо посилення положень з КСВ та регламентації обов'язків щодо її розвитку; …заснування фонду з підтримки малого та середнього бізнесу, що реалізують принципи КСВ» [5, С.18]. Але джерела фінансування подібних проектів автори не вказують.

Практичні рекомендації по впровадженню КСВ повинні, на наше переконання, полягати в розробці такого механізму реалізації, який не потребує створення нових бюрократичних структур командно-адміністративного впливу і додаткових витрат бюджетних коштів (їх просто ніде взяти). Таким механізмом, що забезпечить реалізацію концепції сталого розвитку на засадах соціальної відповідальності, як свідчить досвід розвинених країн, є, як свідчить світовий досвід, *соціальне партнерство*, тобто система відносин, інститутів, механізмів і процедур, призначених знаходити на основі компромісу баланс інтересів роботодавців, працівників і держави у регулюванні соціально-економічної політики і трудових відносин.

В Україні вже сформована система соціального партнерства – створена законодавча база, сформовані тристоронні комісії; напрацьовані методики ведення переговорів і укладення колективних договорів і угод на

національному, галузевому, територіальному і локальному рівні. Починаючи з 1994 року уряд і соціальні партнери укладають Генеральні угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні [3], але відбувається це нерегулярно і з багатьох пунктів вони не виконуються. На відміну від економічно розвинених країн, де тристоронні угоди вважаються нормативними актами, в Україні вони мають характер рекомендацій, а сама Національна тристороння соціально-економічна рада – статус дорадчої інституції [1].

На формування української національної моделі корпоративної соціальної відповідальності здійснюють несприятливий вплив глибока і довготривала соціально-економічна і політична криза, нерозвиненість громадянського суспільства, низька активність трудящих, незрілість і роз'єднаність профспілок. Початок руху за розповсюдження в Україні соціальної відповідальності бізнесу було покладено ініціативою представництва ООН в Україні у 2006 р. за приєднання підприємств до Глобального договору про соціальну відповідальність бізнесу (ГД ООН), якій підписали вже близько 150 українських підприємств. Деякі з них приступили до публікації соціальних звітів згідно з рекомендаціями ГД ООН. Щоб активізувати цей процес, при Комітеті Верховної Ради України з питань промислової і регуляторної політики та підприємництва була створена консультативна група, яка розробила і винесла на громадське обговорення проект концепції Національної стратегії розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні [6].

Створений за підтримки фонду USAID (США) Центр "Розвиток корпоративної соціальної відповідальності" з 2009 р. проводить Національний конкурс бізнес-кейсів з КСВ [16]. Відрадно, що поряд з філіями іноземних фірм кожен рік зростає число українських підприємств - учасників і призерів конкурсу. У 2009 р. друге місце було присуджено ПАТ «Інгулецький гірничо-збагачувальний комбінат» (м. Кривий Ріг) за природоохоронну діяльність. У

2011 перше місце було присуджено компанії Систем Капітал Менеджмент за реалізацію соціальній програми «Сучасна освіта», друге місце - ВАТ «Турбоатом» за програму закріплення на виробництві молодих робочих і фахівців. Третє місце у конкурсі бізнес-практик було присуджено ООО «МЕТИНВЕСТ ХОЛДИНГ» за досягнення у сфері охорони праці, промислової безпеки й охорони довкілля. Активну діяльність з впровадження корпоративної соціальної відповідальності проводить корпорація «Інтерпайп», яка в числі перших українських компаній приєдналася до ГД ООН і з 2007 р. публікує соціальні звіти.

Висновки і рекомендації. Світовий і вітчизняний досвід переконливо свідчать, що корпоративна соціальна відповідальність є передумовою і вагомим чинником реалізації концепції сталого розвитку. Це обумовлено рядом причин, найголовніші з яких – посилення загальної тенденції до соціалізації економіки і суттєве підвищення ролі соціальних чинників. Відрадно, що в Україні останніми роками цій проблемі приділяється значна увага, але загальний стан корпоративної соціальної відповідальності і ступінь її впливу на досягнення сталого розвитку в Україні поки ще не відповідає вимогам сьогодення. Формування і впровадження національної моделі корпоративної соціальної відповідальності йде поки ще з великими труднощами, що пояснюється як об'єктивними обставинами, головна з яких – довготривала соціально-економічна криза і вузькість групи економічно успішних підприємств, здатних виходити за рамки стратегії виживання, так і суб'єктивними причинами, перш за все - домінуванням неоліберальних підходів і недооцінювання ролі соціального партнерства.

Діяльність компаній щодо подальшого розвитку корпоративної соціальної відповідальності має здійснюватися за такими основними напрямками:

1. Впроваджувати Програму гідної праці, що передбачає продуктивну зайнятість, створення безпечних і сприятливих умови праці та її справедливу

оплату, участь працівників у прибутках підприємств і управлінні, удосконалення соціально-трудових відносин.

2. Розвивати соціальне партнерство на всіх рівнях, домагатися надання тристороннім угодам статусу нормативних актів, підвищувати їх значення у суспільному житті.

3. Розвивати людський і соціальний капітал.

4. Продовжити роботу з розробки української моделі корпоративної соціальної відповідальності.

Досвід розвинених країн переконливо свідчить, що реалізація концепції сталого розвитку на засадах корпоративної соціальної відповідальності здатна принести вагомий економічний і соціальний ефект. В умовах же України – це останній шанс вивести країну із кризового становища. Однак це навряд чи станеться саме по собі, без наполегливої праці держави, бізнесу і громадянського суспільства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про соціальний діалог: Закон України N 2862-VI від 23.12.2010 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011, N 28, ст.255.
2. Про утворення Національної ради із сталого розвитку України: Постанова Кабінету Міністрів України від 16.09.2009 р. № 997 // http://www.kmu.gov.ua/control/npd/list
3. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010—2012 роки від 9.11.2010 р. // http://www.fpsu.org.ua/images/stories/2010/november/genugoda2010-2012p.pdf
4. Аналіз сталого розвитку – глобальний і регіональний контекст: моногр. / Міжнар. рада з науки (ICSU) [та ін.]; наук. кер. М. З. Згуровський. – К.: НТУУ «КПІ», 2010.–Ч.2. Україна в індикаторах сталого розвитку. – 359 с.

5. Дейч М.Є. Міжнародний досвід розвитку корпоративної соціальної відповідальності та можливості його адаптації до умов України // Економіка та право, 2011, № 3, С.13-19.
6. Концепція Національної стратегії соціальної відповідальності бізнесу в Україні: Проект // [Електронний ресурс] / Режим доступу : Офіційний сайт Федерації роботодавців України // http://www.confeu.org/ua/home.html
7. Country Profile: Human Development Indicators: Ukraine [Електроний ресурс] / Режим доступу: // http://hdrstats.undp.org/en/countries/profiles/UKR.html
8. Наше общее будущее: Доклад Международной комиссии по окружающей среде и развитию (МКОСР) / Под ред. и с послесл. С. А. Евтеева и Р. А. Перелета, - М. : Прогресс, 1989. - 376 с.
9. 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.
10. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електроний ресурс] / Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua
11. Регіональний людський розвиток: Стат. бюл. – К.: Держкомстат України, 2010. – 42 с.
12. 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
13. Статистичний щорічник України за 2010 р. / Державна служба статистики України; за ред. О.Г. Осауленка. – К.: Август Трейд, 2011. – 560 с.
14. Учасники Консультативної ради з розробки проекту Національної стратегії соціальної відповідальності бізнесу в Україні [Електроний

ресурс] / Режим доступу: // http://www.svb.org.ua/publications/kontseptsiya-natsionalnoi-strategii-sotsialnoi-vidpovidalnosti-biznesu

15. Фридман М. Капитализм и свобода. — М.: Новое издательство, 2006. — 240 с.
16. Центр "Розвиток Корпоративної соціальної відповідальності": Національний конкурс бізнес-кейсів з КСВ [Електроний ресурс] / Режим доступу: // http://www.csr-ukraine.org/peremojci.html

ДОВІДКА ПРО АВТОРА

Лебедєв Ігор Васильович

к.і.н., доцент, докторант Одеського національного економічного університету

Lebedyev Igor Vasiliyevich

Ph.D., associate professor, doctoral candidate of Odessa National Economic University

службова адреса: 65026, Одеса, вул. Преображенська, 8

домашня адреса: 65049, м. Одеса, вул. Прорізна, 17

Тел. + 38 050 928 81 75; + 38 094 932 53 75

E-mail: igor240407@mail.ru; Skype: igor240407

Основні наукові інтереси автора: корпоративна соціальна відповідальність, соціальні виміри глобального економічного розвитку, соціально-економічні механізми забезпечення гідної праці, механізм реалізації соціальної політики, виробнича демократія, соціальний діалог, людський і соціальний капітал.