

УДК 658.3(477.62)

**ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Макаревич С.С., аспірантка кафедри економічної теорії, державний вищий науковий заклад «Приазовський державний технічний університет», м. Маріуполь

Макаревич С. С. Перспективи розвитку корпоративної соціальної відповідальності українських підприємств

У статті розглянуто міжнародний досвід щодо моделей розвитку корпоративної соціальної відповідальності. Досліджено сучасний стан розвитку КСВ в Україні, а саме розглянуто основні напрями соціальних ініціатив: надання пакетів соціальних компенсацій у грошовому еквіваленті та безпосереднє надання соціальних послуг на власних об'єктах. Сформовано рівні, на яких має відбуватися організація політики КСВ. Запропоновано прийняття підприємствами України власної моделі розвитку КСВ, спрямованої на покращення умов праці, збагаченню людського капіталу. Систематизовано критерії успіху згідно досвіду компаній-лідерів у сфері соціальних ініціатив. Розглянуто інструментарій концепції КСВ, до якого належить нефінансова звітність та система управління у даній сфері. Розглянуто основні положення та обґрунтовано необхідність дотримання принципів Глобального Договору ООН. Визначено особливості успішної програми КСВ: системність, відкритість, значущість, недопущення конфліктів. Зроблено висновки, що корпоративна соціальна відповідальність нині знаходиться на початковому етапі становлення і потребує значних зусиль з боку вивчення, організації, управління.

Makarevych S. Prospects of development of corporate social responsibility of Ukrainian enterprises.

The article considers the international experience concerning the development models of corporate social responsibility. Studied current state of CSR development in Ukraine, namely the basic directions of social initiatives: providing a package of social compensations in cash, and the direct provision of social services at its own facilities. Formed at which levels should occur organization CSR policy. The proposed adoption of Ukrainian enterprises own model of CSR development, aimed at improving working conditions, enrichment of human capital. Systematized success criteria according to the experience of leading companies in the sphere of social initiatives. Considered tools of the concept of CSR belongs to non-financial reporting and control system in this sphere. Fundamentals and the necessity of observance of the principles of the UN Global compact. The features of successful CSR programs: consistency, openness, significance, prevention of conflicts. The conclusions that corporate social responsibility is currently on the initial stage of development and requires considerable effort on the part of the study, organization, management.

Макаревич С. С. Перспективы развития корпоративной социальной ответственности украинских предприятий. В статье рассмотрен международный опыт относительно моделей развития корпоративной социальной ответственности. Исследовано современное состояние развития КСО в Украине, а именно рассмотрены основные направления социальных инициатив: предоставление пакетов социальных компенсаций в денежном эквиваленте и непосредственное предоставление социальных услуг на собственных объектах. Сформированы уровни, на которых должна происходить организация политики КСО. Предложено принятие предприятиями Украины собственной модели развития КСО, направленной на улучшение условий труда, обогащению человеческого капитала. Систематизированы критерии успеха согласно опыту компаний-лидеров в сфере социальных инициатив. Рассмотрен инструментарий концепции КСО, к

которому принадлежит нефинансовая отчетность и система управления в данной сфере. Рассмотрены основные положения и обоснована необходимость соблюдения принципов Глобального Договора ООН. Определены особенности успешной программы КСО: системность, открытость, значимость, недопущение конфликтов. Сделаны выводы, что корпоративная социальная ответственность в настоящее время находится на начальном этапе становления и требует значительных усилий со стороны изучения, организации, управления.

Актуальність теми. Світова практика з управління економікою поставила важливе завдання – розглянути соціальну відповідальність підприємств як ефективний регулятор взаємовідносин між суспільством, бізнесом, державою, який має об'єднувати їх інтереси. Впровадження практики корпоративної соціальної відповідальності (далі – КСВ) впливає на рівень конкурентоспроможності як окремого підприємства, так і країни в цілому. В умовах системної кризи перспективи розвитку КСВ в Україні є актуальною темою дослідження.

Аналіз публікацій. Корпоративна соціальна відповідальність є предметом дослідження таких українських вчених, як О.І. Ступницький, Л.А.Грицина, В.Г.Афанасьєв, Б.П.Басов, О.В. Дмитрієв, А.М.Ковальов, А.І. Орхівський та інші. Проте більшість робіт присвячено розробці основ загальної теорії КСВ. Менш вивченою залишається важлива частина питання, що стосується перспектив розвитку та управління у сфері КСВ.

Мета роботи – вивчення сучасного стану корпоративної соціальної відповідальності в Україні, систематизації критеріїв ефективності даної концепції на підставі міжнародної практики, розгляд основних принципів формування системи КСВ.

Виклад основного матеріалу. Процес розвитку корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) відбувається під впливом відповідних національних культур, які мають свої характерні риси. Бізнес самостійно визначає ступінь свого вкладу у розвиток суспільства, відповідні структури узгоджують суспільні інтереси, які згодом трансформуються у загальні вимоги до бізнесу. Так в міжнародній практиці сформувалися такі найбільш популярні моделі КСВ: американська, європейська та японська.

В сучасних економічних умовах американська модель соціально відповідальної поведінки компаній є найбільш поширеною у бізнес-суспільстві. Її особливість полягає в тому, що вона передбачає максимальну самостійність корпорацій у визначенні свого суспільного внеску, активність КСВ ініціюється самими компаніями. Така політика є ефективною, оскільки надає певну свободу організаціям у прийнятті управлінських рішень, як наслідок, збільшує кількість напрямів розвитку соціальних програм, і тому є джерелом формування додаткових конкурентних переваг.

В Україні чітко виділяється тенденція до того, що соціально відповідальними компаніями є представництва міжнародних компаній або спільних підприємств. Це, у першу чергу, пов'язано із тим, що компанія прагне до підтримки свого іміджу в усьому світі, тому КСВ є невід'ємною складовою їх діяльності [8, с. 69]. В Україні найбільш розповсюджені два класичні напрями реалізації видів соціальної політики підприємств: надання пакетів соціальних компенсацій у грошовому еквіваленті та безпосереднє надання соціальних послуг на власних об'єктах.

Компенсаційний соціальний пакет – це визначений набір засобів матеріальної та нематеріальної винагороди, які працівник отримує як компенсацію за надані підприємству час, здоров'я, знання, зусилля, результати роботи тощо [9, с. 54]. Це може бути: оплата мобільного зв'язку, компенсація бензину й амортизації при використанні особистого автомобіля, часткове чи повне повернення витрат на навчання та інше.

На думку Стожок Л.Г., соціальний пакет виступає і як інструмент корпоративної соціальної відповідальності, і як своєрідний соціальний інститут забезпечення стійкого суспільного розвитку. Це своєрідний добровільний внесок бізнесу, який виходить за

рамки встановлених законом обов'язків і припускає, що організації добровільно вживають додаткових заходів для підвищення якості життя працівників і їхніх родин, а це забезпечує нові соціально-відповідальні результати [7].

В умовах системної кризи в Україні відбуваються процеси масового скорочення штатів працівників на підприємствах усіх галузей. Управлінці намагаються мінімізувати витрати господарської діяльності за рахунок зменшення виплат на оплату праці, у тому числі і компенсаційних соціальних пакетів. Такі дії безперечно є демотивуючими для працівників та ведуть до стрімкого зниження результатів діяльності підприємств.

Надання соціальних послуг на власних об'єктах може обходитися підприємству дещо дешевше, ніж надання працівникам сторонніх спеціалізованих послуг. Проте в сучасних економічних умовах навіть для великих підприємств це стає обтяжливим.

Ефективна політика КСВ в цілому, незалежно від країни та галузі, має розвиватися на наступних рівнях (рис. 1).

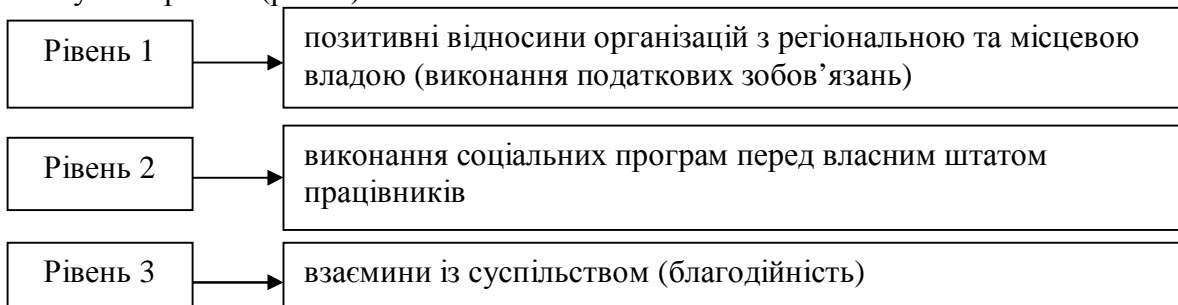


Рис. 1. Рівні впровадження КСВ.

Благодійна діяльність в Україні регламентується Законом України «Про благодійну діяльність та благодійні організації» від 05.07.2012 № 5073-VI. Незважаючи на економічні проблеми, фінансові вкладення у благодійні програми з боку бізнесу, приватних осіб збільшуються.

Для того, щоб розвивати корпоративну відповідальність підприємств, Україна має прийняти свою модель розвитку даної концепції. У зв'язку з цим має бути проведено глибокий аналіз можливостей українських компаній, наявних ресурсів, розглянуто досвід інших країн та виявлено напрями дії у даній сфері. Конкурентна соціальна політика повинна вказувати на те, що окрім максимізації прибутку, важлива роль має належати корпоративної соціальної відповідальності, створенню гідних умов праці, збагаченню людського капіталу. КСВ має розглядатися як управлінський цикл, який потребує прийняття відповідальних, креативних, чітко осмислених управлінських рішень та якісного виконання.

Звертаючи увагу на досвід компаній-лідерів, українським підприємствам пропонується брати до особливої уваги наступні складові успіху:

- корпоративні цілі (вони мають бути максимально наближені до завдань суспільного розвитку, навіть якщо це вимагатиме перегляду місії, систем і структур управління);
- чітке уявлення про потреби (аналіз потреб суспільства з метою виявлення конкретних орієнтирів);
- оцінка (керівники компаній мають піклуватись про якість виміру соціально-економічної ефективності інвестицій на середньо-довгострокову перспективу);
- партнери (пошук однодумців у сфері бізнесу, суспільства, науки, благодійності з метою соціальної спрямованості інновацій та прийняття спільних колективних рішень);
- структура, яка стимулює інноваційну діяльність (створення спеціальних фондів, підрозділів відповідно до корпоративної культури організації).

Для досягнення стабільної соціальної відповідальності та інформування зацікавлених сторін про неї у науковій практиці виділяють два види інструментів. До першого виду можна віднести звіти компаній із соціальної відповідальності та стійкого

розвитку. Відкрита звітність набуває все більшої популярності, адже компанія будь-якого масштабу має можливість у такий спосіб продемонструвати широкому колу зацікавлених сторін свою дотриманість принципам сталого розвитку. До того ж звітність допомагає компаніям оцінювати свій вплив на навколишнє, соціальне, економічне середовище, формулювати цілі для подальшого розвитку і тим самим підняти імідж.

Однак на думку Кабакова Ю.Б. використання лише таких інструментів має певну небезпеку. Справа в тому, що у такому випадку немає гарантії системності застосування КСВ. Компанія може виконувати декілька дій у сфері КСВ та описувати їх у звіті, але при цьому такі дії зазвичай не є частиною загальної системи менеджменту підприємства, не пов'язані з іншими видами його діяльності, не входять до загального циклу управління [2]. За таких умов доцільним є використання інструментів другого виду – систем менеджменту, спрямованих на управління діяльністю компанії у сфері КСВ. Вимоги та рекомендації щодо таких систем менеджменту відображені в міжнародних стандартах: SA8000, AA1000SES, GRI, ISO 26000. Незважаючи на свою унікальність, такі стандарти мають загальні принципи, а саме: використовують системний підхід та пред'являють високі вимоги до збору інформації.

Принципи корпоративної соціальної відповідальності визначають основні положення, які виражають природу і сутність організації і діяльності з реалізації КСВ. Також, на думку Шибко О.І., система управління суспільством не обмежується підсистемними принципами і законами. Засобом, що дозволяє більш детально регламентувати й оцінювати поведінку всіх суб'єктів суспільних відносин, є система соціальних норм. Соціальні норми продукуються суспільством, державою, суспільними організаціями, колективами й мають примусовий характер по відношенню до суб'єктів діяльності. Щоб стати ефективним регулятором діяльності людей, соціальні норми повинні бути засвоєні на внутрішньо особистісному рівні кожним громадянином України [10, с. 139]. Важливу роль у регулюванні КСВ, формулюванні її цілей відіграють принципи Глобального договору ООН (1999 р., Швейцарія), які об'єднані у такі категорії: принципи прав людини, принципи праці, екологічні принципи, антикорупційні принципи (табл. 1) [1].

Таблиця 1

Принципи Глобального Договору та практика їх використання в Україні

Категорія принципів	Зміст принципів	Приклади дотримання принципів Глобального Договору ООН підприємствами України
Принципи прав людини	1. Комерційні компанії повинні забезпечувати захист прав людини, проголошених на міжнародному рівні	<ul style="list-style-type: none"> • Керуючись принципами загальної декларації прав людини, агропромхолдинг «Астарта-Київ» підтримує та захищає права кожної людини. Для розробки та підтримки основних етичних принципів діяльності та поведінки, контролю дотримання норм, закріплених Кодексом корпоративної етики, у 2013 році у Компанії створено Комітет із корпоративної етики [4].
	2. Комерційні компанії повинні забезпечувати, щоб їхня власна діяльність не сприяла порушенню прав людини	<ul style="list-style-type: none"> • Система управління правами людини, охороною праці і здоров'я співробітників корпорації «Сонячний Альянс» ґрунтується на законах і нормативно-правових документах міжнародного характеру, таких як загальна декларація прав людини, міжнародний пакт про громадянські і політичні права, міжнародний пакт про економічні, соціальних і культурних правах та інших [5]. • Керівництво ПАТ «Дніпроспецсталь» формує кадрову політику на підставі принципів, які гарантують наявність і достатність висококваліфікованих кадрів, культуру безпеки праці, дотримання професійної етики, стратегічних пріоритетів компанії і особистих інтересів кожного нашого співробітника [6].
Принципи праці	3. Комерційні компанії повинні підтримувати свободу зібрань і дієве визнання права на колективні угоди	<ul style="list-style-type: none"> • У роботі із персоналом агропромхолдинг «Астарта-Київ» провадить політику, що забезпечує рівні можливості для навчання і розвитку при дотриманні всіх норм трудового законодавства. Станом 2013 рік у компанії працювало 8960 осіб, у тому числі 2956 жінок, з яких 1244 виховують неповнолітніх дітей. Натомість у 2013 році

	4. Комерційні компанії повинні сприяти викориненню примусової або обов'язкової праці	<p>Компанією створено 623 робочі місця. У 2013 році 90 чоловік отримали перше місце роботи у Компанії. Зросла кількість інвалідів, яким Компанія надала можливість працевлаштування [4].</p> <ul style="list-style-type: none"> • Корпорація «Сонячний Альянс» керується: Конвенцією міжнародної організації праці «про примусову чи обов'язкову працю», яка вимагає заборони примусової чи обов'язкової праці у всіх формах, Конвенцією про мінімальний вік для прийому на роботу, 1973 р., Конвенцією про найгірші форми дитячої праці, 1999 р., Конституцією України, в якій закріплена норма про заборону використання примусової праці і підтверджений відмова від принципу обов'язковості праці, Кодексом законів про працю України, а також іншими чинними нормативно-правовими актами [5]. • Найціннішим активом ПАТ «Дніпроспецсталь» є персонал. Пріоритетними зобов'язаннями компанії по відношенню до співробітників є забезпечення їх здоров'я та безпеки. Саме тому найбільш значними інвестиціями, пов'язаними з господарською діяльністю підприємства в 2012 році була програма виконання колективного договору та охорони праці [6].
Екологічні принципи	7. Комерційні компанії повинні дотримуватися обережних підходів до екологічних проблем	<ul style="list-style-type: none"> • Реалізація екологічної політики компанії «Астарта-Київ» забезпечується шляхом системної підготовки персоналу всіх рівнів із питань екологічної та промислової безпеки виробництва. Діяльність Компанії у сфері екології представлена корпоративною інтегрованою системою менеджменту охорони навколишнього середовища відповідно до міжнародного стандарту ISO 14001:2004 [4]. • Політика корпорації «Сонячний Альянс» у сфері захисту навколишнього середовища відповідає загальносвітовому баченню і розвитку екологічної захисту планети, корпорація підтримує декларацію РІО по захисту навколишнього середовища, міжнародну декларацію ЮНЕП про екологічно чисте виробництво [5]. • ПАТ «Дніпроспецсталь» активно взаємодіє з органами місцевого самоврядування в плані реалізації регіональних екологічних програм. З метою виведення Запоріжжя з екологічної кризи між обласною радою, депутатським корпусом і ПАТ «Дніпроспецсталь» було укладено тристоронню угоду і розроблена відповідна програма. В рамках цієї програми компанія взяла на себе зобов'язання побудувати нову пилогазоочисну установку, що забезпечує очищення технологічних газів, які утворюються в процесі діяльності 3-го сталеплавильного цеху підприємства [6].
	8. Комерційні принципи повинні ініціювати поширення екологічної відповідальності	
	9. Комерційні компанії повинні стимулювати розвиток і розповсюдження екологічно чистих технологій	
Антикорупційний принцип	10. Комерційні компанії повинні протидіяти будь-яким формам корупції, включаючи здринцтво.	<ul style="list-style-type: none"> • У компанії «Астарта-Київ» запроваджено низку документів, які регламентують її політику щодо корупції, здринцтва і хабарництва. Це зокрема: Кодекс корпоративної етики, Кодекс соціальної відповідальності постачальників, Регламент проведення тендерів на здійснення закупівель товарів, робіт та послуг компаніями холдингу, Положення про Гарячу лінію. У 2013 році в рамках протидії корупції виділено у окремий напрям «Управління з обміну інформацією та взаємин з державними, регіональними та місцевими органами влади» [4]. • Для реалізації антикорупційної політики корпорація «Сонячний Альянс» вживає такі заходи: оцінка ризику - безперервна процедура виділення областей, де можливий ризик корупції; точне ведення рахунків і прозорість документації, що дозволяє вчасно виявити загрозу порушення ведення чесного бізнесу; ефективний моніторинг і внутрішній контроль [5]. • ПАТ «Дніпроспецсталь» дотримується принципів відкритості та прозорості в області проведення закупівлі товарно-матеріальних цінностей, взаємодії з контрагентами, витрачання фінансових коштів і виділення коштів на благодійність. З 2005 року на підприємстві діє Положення про Тендерний комітет, що дозволяє максимально прозоро вибирати підрядні організації для укладення договорів на поставку продукції, надання послуг [6].

Як свідчить практика, діяльність українських підприємств, які проголошують себе як соціально активні, відповідає вищевказаним принципам. Проте дотримання принципів Глобального Договору ООН, головним чином, спостерігається з боку великих компаній, які є лідерами своєї галузі та прагнуть до вирішення питань глобального розвитку з урахуванням інтересів широкого кола зацікавлених сторін. Обираючи концепцію соціальної відповідальності, вони працюють над актуальними проектами, що стосуються усіх десяти принципів. Так, розглянуті нефінансові звіти трьох компаній, серед яких ПАТ «Дніпроспецсталь», корпорації «Сонячний Альянс», агропромхолдингу «Астарта-Київ», містять підтвердження фактичних дій по всім принципам договору. Проблема полягає у незначній кількості таких підприємств. За даними ООН станом на 2013 рік загальна кількість підписантів договору складала близько 10000 по всьому світу, з них близько 188 складають українські компанії та організації, які є досить активними. Проте серед учасників договору є кандидати на виключення через відмову звітування про досягнення у питаннях КСВ протягом не менш двох років поспіль.

Принципи соціальної відповідальності формуються за рахунок суспільних очікувань. Останнім часом громадські очікування, адресовані бізнесу, значно змінилися, нині суспільству стало не байдуже, як компанія веде свою діяльність, чим вона при цьому керується і як вона розпоряджається своїми доходами [3]. Виходячи з цього, соціальна відповідальність як система повинна дотримуватись таких характеристик (рис. 2):



Рис. 2. Необхідні риси КСВ-програм

Відкритість КСВ-активних підприємств, виходячи з аналізу нефінансової звітності українських підприємств, спостерігається у таких сферах, як охорона довкілля, охорона здоров'я, захист прав громадян і споживачів. Компанії пропагують, щоб частина власних доходів була спрямована на благо суспільства, і це має бути зроблено відкрито, системно, масштабно, в актуальних напрямках і без пріоритетів у сфері політики та релігії.

Системність. Яскравим прикладом в даному аспекті є підприємство ПАТ «Дніпроспецсталь». З метою підвищення результативності діяльності в компанії впроваджена Політика процесного управління. Політика передбачає управління підприємством як сукупність взаємозалежних бізнес-процесів, їх контроль і безперервне поліпшення. Основні принципи Політики процесного управління: процесний підхід до управління; системний підхід до управління; збалансованість показників бізнес-процесів з бюджетними показниками та ключовими показниками ефективності і системою мотивації; відповідність вимогам міжнародного стандарту ISO 9001:2008 в частині реалізації процесного підходу до управління по безперервному вдосконаленню діяльності підприємства [6].

Значущість. Програми КСВ мають бути своєчасними, затребуваними та ефективними. Витрачені на реалізацію програм кошти повинні відчутно допомагати у вирішенні проблем, при цьому результати програм підлягають регулярній оцінці та обліку. Недопущення конфліктів. У процесі роботи українських компаній виникає необхідність створення системи, спрямованої на запобігання та урегулювання конфліктів

інтересів між власними інтересами осіб та службовими повноваженнями, які можуть заподіяти шкоду економічним інтересам підприємств.

Висновки. Дослідження сучасного стану розвитку КСВ в Україні свідчить про те, що вона знаходиться лише на стадії розробки і вимагає глибокого вивчення. Теоретичні розробки потребують практичної перевірки на базі підприємств України. Впровадження КСВ має орієнтуватись на світовий досвід і потребує певних умов, а саме: політичної стабільності, постійної бази законодавства, інформування серед менеджерів про ефективність КСВ, ділові практики у даній сфері. Важливими особливостями програм соціальної активності мають бути відкрита діяльність, системність, значущість та недопущення конфліктів.

Дотримання норм і принципів міжнародних стандартів є невід'ємною складовою успіху на шляху становлення соціальної відповідальності корпоративних структур. На сьогодні соціально відповідальні компанії України, які складають нефінансовий звіт, мають тенденцію дотримання принципів Глобального договору ООН з усіх чотирьох категорій. Зацікавленість та входження в коло соціально активних підприємств України нових учасників сприятиме зростанню конкурентоспроможності держави на довгострокову перспективу.

Список використаних джерел

1. Глобальный Договор ООН [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.csrjournal.com>
2. Кабаков Ю.Б. Социальная ответственность – основа Интегральной модели совершенства - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.trn.ua/articles/5735/>
3. Принципы корпоративной социальной ответственности. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.csrjournal.com>
4. Соціальний звіт агропромхолдингу «Астарта-Київ» за 2013 рік. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.csrjournal.com/liveexperience/socreports/7007>
5. Социальный отчет корпорации «Солнечный Альянс» 2011-2012 гг. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.csrjournal.com/liveexperience/socreports/5562>
6. Социальный отчет ПАО «Днепроспецсталь» за 2012 г. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.csrjournal.com/liveexperience/socreports/6929>
7. Стожок Л.Г. Соціальний пакет як інструмент підвищення корпоративної соціальної відповідальності. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kneu.kiev.ua>
8. Ступницький О.І. Практика застосування корпоративної соціальної відповідальності: світовий та український досвід / О. І. Ступницький // Науковий вісник Одеського державного економічного університету. – Одеса, 2010. - № 16 (117). – С. 61- 74.
9. Тальшева Ю.Н., Бабынина Л. С. Компенсационный пакет: структура и мотивация в кризисных условиях // Вестник Воронежского государственного университета. Серия Экономика и управление. – 2009. - №1. – С. 53-54.
10. Шибко О.І. Норми в системі соціальної відповідальності / О. І. Шибко // Схід: Аналітично-інформаційний журнал. – 2011. - №5 (112). - С. 136-139.

Ключові слова: корпоративна соціальна відповідальність, соціальні ініціативи, суспільство, принципи корпоративної соціальної відповідальності, конкурентна соціальна політика.

Key words: corporate social responsibility, social initiatives, the society, the principles of corporate social responsibility, competition policy.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, социальные инициативы, общество, принципы корпоративной социальной ответственности, конкурентная политика.