

обучение в течение всей жизни, как в рамках высших учебных заведений, так и в процессе трудовой деятельности. Также социальная политика государства должна заключаться в создании привлекательных инвестиционных предпосылок и льгот для тех предприятий, которые вкладывают свои средства в развитие человеческого потенциала. С повышением продолжительности жизни, увеличение среднего возраста населения земли и качества жизни, особенно в передовых странах, сфера доступного и качественного здравоохранения также стала одной из доминант социальной политики. Также государству необходимо обеспечить наибольшую экономическую эффективность использования денежных средств в здравоохранении, создать механизмы ее функционирования.

Очевидно, что социальные и духовные компоненты, особенно при переходе к постиндустриальной системе, становятся доминирующими факторами цивилизационного развития. Во многом именно от этих двух составляющих зависит способность преодолеть современные глобальные противоречия, дать ответ на возникшие вызовы хозяйственной практики.

Поэтому эффективная и результативная социальная политика становится тем инструментом, который ускоряет человеческое развитие, выводит его на качественно новый этап.

ЛИТЕРАТУРА

1. Давыдов Д. С. Познание реальности как главная задача теории и философии хозяйства : материалы «круглого стола» / Д. С. Давыдов, Г. В. Задорожный // Социальная экономика. – 2008. – № 3–4. – С. 206–223.
2. Осипов Ю. М. Философия хозяйства : в 2-х кн. / Ю. М. Осипов. – М. : Юрист, 2001. – 621 с.
3. Кошкарров А. Конец турбокапитализма / А. Кошкарров // Эксперт Украина. – 2009. – № 1–2 (195). – С. 36–37.
4. Гальчинский А. В какой мир мы вступаем? [Электронный ресурс] / А. Гальчинский // Эксперт Украина. – 2008. – № 50 (193). – Режим доступа : <http://expert.ua/articles/9/0/6440/>.
5. Гроф С. Революция сознания Трансатлантический диалог / С. Гроф, Э. Ласло, П. Рассел. – М. : ООО «Издательство АСТ», 2004. – 248 с.
6. Сорокин П. А. Главные тенденции нашего времени : [пер. с англ.]. / П. А. Сорокин – М. : Наука, 1997. – 351 с.

УДК 316.44:658.114

АДАПТАЦІЯ МОДЕЛЕЙ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДО НАЦІОНАЛЬНИХ УМОВ

О. Ю. Березіна

У сучасних умовах соціально-трудоу відносин суттєво впливають на умови праці та життя людей. Участь корпоративного капіталу в підготовці та підвищенні кваліфікації працівників найманої праці (в задоволенні їх соціально-культурних потреб), в розвитку соціальної інфраструктури за місцем дислокації підприємства, а також благодійна діяльність бізнесу в місцевому, регіональному та національному масштабах набуває все більшого значення.

І в концептуальному, і в практичному планах соціальна активність бізнесу звичайно розглядається в рамках доктрини «соціальної відповідальності бізнесу», по відношенню до крупного бізнесу використовують і інший термін – «корпоративна соціальна відповідальність».

Формування прийнятної для українських умов моделі корпоративної соціальної відповідальності сьогодні знаходиться на початковій стадії, тому вивчення зарубіжного досвіду в

цій царині та адаптація існуючих практичних та теоретичних напрацювань є доволі актуальною проблемою.

Дослідження вітчизняних науковців у цій сфері спираються на світові напрацювання аналізу корпоративного управління та соціальної ролі бізнесу в суспільстві. Серед зарубіжних науковців, які досліджували ці процеси, необхідно виділити таких, як У. Шарп, А. Александер, У. Гордон, Дж. Фабозці, Е. Брігхем, Дж. Стігліц, А. Субботін, А. Кулман, Б. Шнейдер.

Проблеми формування корпоративної соціальної відповідальності, як елемента системи соціально-трудових відносин, функціонування досліджували такі авторитетні вчені-економісти, як О. І. Амоша, Я. Г. Берсуцький, І. А. Бланк, С. В. Богачов, І. П. Булеєв, В. А. Євтушевський, І. Л. Сазонець, М. І. Небава, А. С. Поважний, М. Г. Чумаченко, С. О. Якубовський, О. М. Ястремська. Завдяки проведеним ними дослідженням створена теоретична база корпоративного управління в Україні, розроблені практичні рекомендації, що зробили конкретний внесок у відпрацювання процедур корпоративної соціальної відповідальності на рівні економіки України й окремих регіонів. Однак багатогранність і висока актуальність теми зумовлює необхідність її подальшого дослідження.

Метою статті є підготовка рекомендацій щодо формування вітчизняної моделі корпоративної соціальної відповідальності.

Для досягнення поставленої мети були визначені такі завдання:

- провести порівняльний аналіз основних тенденцій і вживаних практик корпоративної соціальної відповідальності в США та країнах ЄС;
- визначити чинники, що впливають на процес реалізації соціальних проектів вітчизняними корпораціями;
- підготувати рекомендації щодо формування вітчизняної моделі корпоративної соціальної відповідальності.

Найбільш поширеними і використовуваними у світі в даний час є моделі корпоративної соціальної відповідальності США (американ-

ська, «відкрита»), континентальної Європи і Великобританії (європейська, «прихована»).

Американська модель унаслідок її відносно легкого втілення в життя і відсутності прямого зв'язку зі зростанням прибутковості, набула значного поширення у світі. Від цієї моделі керівництво корпорацій розраховує отримати віддачу від витрат на добродійні ініціативи в довготривалому періоді. З погляду інвесторів, участь корпорації в добродійній діяльності характеризує її як соціально стійку і, відповідно, привабливішу для інвестування. До того ж, саме до цієї моделі, за умови грамотного її упровадження, ставляться прихильно населення, громадські організації та персонал, оскільки дозволяє цим групам побачити корпорацію в незвичайному, «людяному» світлі та сприйняти її як такого ж мешканця міста, району або округу, як і вони самі.

Головна особливість моделі полягає в тому, що вона ініціюється самими корпораціями та передбачає максимальну самостійність у визначенні свого суспільного внеску. Ця модель законодавчо заохочує соціальні інвестиції до вигідних для суспільства сфер через відповідні податкові пільги та заліки при мінімальному державному регулюванні. Основний акцент ставиться на філантропію: частину свого прибутку корпорації інвестують у різні соціальні проекти та програми, які безпосередньо не пов'язані з їх бізнес-цілями; фінансування добродійних ініціатив позначається на репутації корпорації і її зв'язках із зацікавленими групами, а, отже, побічно впливає на результати господарської діяльності корпорації.

У разі вибору американської моделі соціально-відповідальної поведінки корпораціям необхідно забезпечити залучення місцевої влади, громадських організацій і населення в процес вибору об'єктів вкладення і розподілу коштів, а також відстеження результатів цих вкладень: таким чином буде забезпечений необхідний рівень прозорості та довіри до діяльності корпорації, що, у свою чергу, забезпечить об'єктивне висвітлення діяльності корпорації у ЗМІ.

Модель корпоративної соціальної відповідальності в розвинутих країнах Європейського Союзу, на відміну від США, більшою мірою

формується на основі системи державного регулювання. При цьому слід підкреслити, що європейські корпорації більш помітні в питаннях обмеження своєї відповідальності перед суспільством. Ця модель не передбачає відкритої лінії поведінки корпорації: навпаки, та корпоративна діяльність, яка традиційно розглядається в США як корпоративна соціальна відповідальність, тобто проводиться виключно за ініціативою самого бізнес-співтовариства, в Європі, як правило, регулюється нормами, стандартами та законами відповідних держав. Саме тому дану модель часто відносять до прихованих форм корпоративної соціальної відповідальності бізнесу [1, 2, 5].

Європейська модель передбачає економічне обґрунтування соціальних ініціатив і їх інтеграцію в стратегію розвитку корпорації, вона націлена перш за все на досягнення бізнес-цілей корпорації і є частиною стратегії створення її доданої вартості. Всі ініціативи, що фінансуються корпорацією в рамках такої моделі, мають пряме відношення до генерації прибутку та реалізації продукції. В рамках європейської моделі обирають тих стейкхолдерів, відносини з якими є для корпорації пріоритетними. Цей вибір визначає, якими конкретно методами буде користуватися корпорація в процесі прояву корпоративної соціальної відповідальності. Адже кожна група стейкхолдерів має власні очікування щодо діяльності корпорації, і саме на цих очікуваннях базується їх ставлення до неї. Найбільш популярними об'єктами інвестицій у реалізацію цієї моделі є розвиток персоналу корпорації, внесок у соціально-економічний і культурний розвиток громад, на територіях яких розташовані виробничі потужності корпорацій, природоохоронна діяльність, розвиток науки, освіти і технологій, добродійні внески за участю співробітників корпорації, програми приведення діяльності корпорації у відповідність зі світовими галузевими стандартами. Тому перед упровадженням цієї моделі керівництву корпорації необхідно впевнитися, що, крім визначення об'єктів вкладення коштів, уся діяльність корпорації буде переглянута стосовно її відповідності соціально відповідальній поведінці корпорації. До того ж, повинні бути

розроблені й закріплені механізми контролю над ефективністю вкладених коштів [3].

В Україні соціальними проектами в даний час займаються переважно крупні корпорації, дочірні підприємства транснаціональних корпорацій, а також інші крупні монополії. Інноваційний бізнес поки що недостатньо розвинутий і менш здатний на соціальні програми, хоча теоретично він більшою мірою зацікавлений у розвитку людського потенціалу та реалізації довгострокових соціальних програм, орієнтованих на майбутнє.

На процес реалізації соціальних проектів вітчизняними корпораціями впливають такі чинники: фінансовий стан корпорацій; посилення конкуренції; зростання підприємницьких рис; проблеми правового регулювання соціальної відповідальності, пов'язані з відсутністю юридичних норм або їх суперечністю; труднощі оформлення адресної допомоги; відсутність гарантій у цільовому використанні коштів одержувачем; відсутність розвинених традицій, досвіду реалізації соціальних проектів і позиція керівництва.

На відміну від американської і європейської моделей, і, певною мірою, через наявність елементів командної системи, успадкованої з радянських часів, роль держави у формуванні та розвитку корпоративної соціальної відповідальності бізнесу в Україні достатньо висока. Дану особливість можна розглядати як чи не основну відмінну рису вітчизняної корпоративної соціальної відповідальності бізнесу порівняно із західними аналогами. В умовах відсутності як досвіду в корпоративній соціальній відповідальності, так і стійких традицій в області філантропії, таку тенденцію можна вважати позитивною національною рисою.

Вельми позитивним фактом є ратифікація більшості конвенцій Міжнародної організації праці, а також включення, хоча у ряді випадків достатньо формальне, їх конкретних положень до норм національного трудового законодавства. Проте роботу з ратифікації цих конвенцій, серед яких особливою важливою є «Конвенція з питань охорони заробітної плати», слід продовжити. Можна припустити, що процес адаптації національного законодавства до норм міжнародного, перш за все європей-

ського законодавства, сприятиме посиленню його спрямованості на соціальну складову трудових відносин, захисну функцію, яка в даний час у ньому поступається значущістю економічній.

В Україні відсутні загальноприйняті моделі корпоративної соціальної відповідальності, що породжує високу варіативність форм соціальної активності, що склалися на окремих підприємствах і в корпораціях. Кожна корпорація шукає власний баланс між економічною ефективністю і соціальною необхідністю. Форми й методи корпоративної соціальної відповідальності, прийняті в рамках підприємства (корпорації), визначаються особистими перевагами й інтересами керівників і власників. Окрім цього, ступінь залучення підприємств і корпорацій у соціальну діяльність вскрай нерівномірний. На жаль, у більшості суб'єктів господарювання немає чітко оформленої стратегії управління, зазвичай управлінці обирають щось середнє між полярними моделями, наполегливо віддаляючись від радянської [6]. Характерні для радянської системи трудові відносини, що нагадують патріархальні сімейні, замінюються іншими «гібридними» формами. Н. Н. Зарубіна вказує на особливість сучасної пострадянської ділової культури, коли дореволюційні традиції втрачені, а нові сформувалися під впливом радянських методів роботи, а також на легалізацію на початку реформ тіньового бізнесу, що існував на кримінальній основі. Для бізнес-структур більшою мірою характерна орієнтація на поточний прибуток, ніж на довгострокові перспективи розвитку, що підкріплюється загальною нестабільністю суспільства і держави, і, як наслідок, невпевненістю в завтрашньому дні [4].

Існуючі моделі участі українських корпорацій у вирішенні суспільно значущих соціально-економічних проблем з певним ступенем умовності можна розділити на дві групи: моделі соціальних інвестицій і комунікативні моделі.

Перша група потребує достатньо серйозних інвестицій з боку корпорації. До технологій соціальних інвестицій можна віднести проведення конкурсів, фінансування фондів місцевих співтовариств, гранти, стипендіальні

програми та програми стратегічних інтервенцій, ярмарки некомерційних організацій і соціальних проектів.

У моделях другої групи акцентується увага на пошані й довірчому діалозі зі стейкхолдерами, і їх можна реалізовувати з істотно меншими витратами порівняно з технологіями першої групи. Серед комунікативних моделей можна виділити громадські ради (наприклад, координаційні ради з соціального партнерства) як постійно діючі площадки для діалогу з місцевою владою, моніторингу й оцінки впливу корпорації на навколишнє середовище та соціальну сферу. До цієї групи також можна віднести соціальну звітність поряд із зовнішнім аудитом і рейтингами.

Ситуація, що склалася в даний час, спонукає корпорації до активної участі у суспільному розвитку, зокрема у реалізації корпоративних соціальних програм, що є необхідною умовою стабільного ведення бізнесу і чинником підвищення соціальної стабільності та рівня життя.

З погляду суспільних очікувань, діяльність корпорації оцінюється не тільки за якістю продуктів або послуг, що нею виробляється, але ставленням до співробітників. Проте бізнес не повинен займатися патерналізмом, «підлещуванням». Соціально відповідальна компанія обов'язково повинна дотримуватись високої якості товарів і послуг, що виробляються, вести бізнес відповідно до міжнародних норм і чинного законодавства; забезпечувати зайнятість населення, соціальний захист співробітників і їх сімей. Останній пункт особливо важливий, оскільки існує «абсолютна залежність людей від бізнесу і бізнесу від людей». Вважають, що соціально відповідальними є ті корпорації, які забезпечують своєму працівникові гідну заробітну плату, гідні умови праці та гідні умови поза трудовими рамками [7].

Корпоративна соціальна політика вітчизняних підприємств на сучасному етапі дозволяє виділити її та характеристики:

- 1) значне диференціювання моделей корпоративної соціальної відповідальності бізнесу та механізмів реалізації внутрішньої соціальної політики;

- 2) формалізований характер корпоративної соціальної відповідальності та високий

ступінь персоніфікації (вирішальне значення власників і топ-менеджерів підприємства);

3) повна незалежність підприємства у виборі пріоритетів, форм і механізмів корпоративної соціальної відповідальності на внутрішньому рівні (неможливість державних владних структур істотно впливати на цей процес);

4) при прояві зовнішньої соціальної відповідальності найчастіше підтримкою соціальної інфраструктури займаються місцеутворюючі підприємства, які не тільки забезпечують робочими місцями основну частину активного населення, але і забезпечують прилеглі території енергоресурсами та засобами зв'язку.

Визначення соціальної ефективності змін у соціальному середовищі організації ґрунтується переважно на визнанні пріоритетності соціальних цілей: чим більшою мірою той або інший захід сприяє вирішенню конкретних соціальних проблем, тим ця дія соціально ефективніша. Соціальний ефект не завжди піддається кількісним оцінкам – частіше використовуються якісні показники, що фіксуються в документах, результатах опитувань, анкетування і інших соціальних досліджень. Вони визначають масштаб і корисну віддачу змін у соціальному середовищі корпорації, включаючи виконання цільових соціальних програм, підвищення кваліфікації і професійної компетентності працівників, морально-психологічну атмосферу в колективі, ступінь задоволеності працею, матеріальною та іншою винагородою, рівень розвитку соціального партнерства.

На практиці, особливо у разі обмеженості ресурсів, виникають суперечності в процесі досягнення економічних і соціальних цілей. У таких випадках керівникам важливо орієнтуватися на соціальні пріоритети, надаючи найбільше значення тим благам і соціальним послугам, які визначають стан соціального середовища і можливості його поліпшення на користь соціально-економічного розвитку підприємства.

Стратегічно орієнтована соціальна політика корпорації повинна бути перш за все направлена на інтеграцію її колективу для економічно і соціально ефективного вирішення виробничих завдань, закріплення кваліфікованих кадрів, створення додаткової мотивації

і сприятливих умов для підвищення продуктивності праці, ототожнення особистих цілей працівника з цілями корпорації; запобігання соціальним конфліктам між працівниками і адміністрацією, а також між окремими групами працівників; формування позитивної громадської думки про корпорацію.

також слід зазначити, що набуття довгострокових стратегічних переваг за рахунок ефективного ведення бізнесу на основі принципів корпоративної соціальної відповідальності не тільки вимагає значних зусиль корпорації в цілому, але і «розтягується» на достатньо тривалий час.

Оскільки ядром соціально-трудова відносин є право власності учасників виробничої діяльності на засоби виробництва та робочу силу, що визначає їх право на розподіл результатів цієї діяльності, матеріальною основою пропонованої моделі корпоративної соціальної відповідальності є розподіл відповідальності за результати діяльності та розподіл самих результатів діяльності між учасниками виробничого процесу та стейкхолдерами.

Незважаючи на багату спадщину США в царині корпоративної соціальної відповідальності бізнесу, британський і континентальний досвід останніх 20–25 років є більш прийнятним для сучасної України.

В основі пропонованої нами моделі лежить синтез американської концепції стейкхолдерства і посилення ролі державного регулювання корпоративної соціальної відповідальності за європейським сценарієм, що призводить до переосмислення ранжування інтересів стейкхолдерів залежно від локальних точок економічних інтересів суб'єктів соціальної політики – корпорацій і держави.

ЛІТЕРАТУРА

1. Демб А. Корпоративне управління / А. Демб, Ф. Нойбауер. – К. : Основи, 1997. – 302 с.
2. Євтушевський В. А. Основи корпоративного управління : навч. посіб. / В. А. Євтушевський. – К. : Знання-Прес, 2002. – 317 с.
3. Задихайло Д. М. Корпоративне управління : навч. посіб. / О. Р. Кібенко, Г. В. Назарова ; за ред. Д. М. Задихайло. – Х. : Еспада, 2003. – 688 с.

4. Зарубина Н. Н. Социально-культурные основы хозяйствования и предпринимательства / Н. Н. Зарубина. – М. : ИЧП «Издательство Магистр», 1998. – 255 с.
5. Кушпов В. Зарубежный опыт развития социально ответственного бизнеса / В. Кушпов // Государственная служба. – 2004. – № 22 (28). – С. 40–43.
6. Сазонець І. Л. Корпоративне управління: світовий досвід та механізми залучення інвестицій : навчальний посібник – К. : ЦУЛ, 2008. – 304 с.
7. Социально ответственный бизнес : Глобальные тенденции и опыт стран СНГ / пер. с англ. А. Лаптева ; под ред. М. Либоракиной. – М. : Институт экономики города, 2001. – 230 с.

УДК 336.145

СТРУКТУРОУТВОРЮЮЧІ ЕЛЕМЕНТИ РЕГІОНАЛЬНИХ СИСТЕМ УКРАЇНИ

І. В. Сандига

Сучасна економіка нашої держави характеризується процесами реформування, які не минули і регіональний рівень розвитку та управління. Питання розробки та реалізації регіональної соціально-економічної політики ще недостатньо розвинені. Оскільки кожна регіональна система має власну геоеконімічну, геополітичну, етнічну, культурну, мовну спільність, а також єдність господарських структур, необхідним є створення такої стратегії їх розвитку, яка б враховувала всю специфіку функціонування кожної з них та її окремих елементів і правильно розставляла акценти на пріоритетах розвитку. В контексті вищесказаного варто відзначити високий рівень актуальності проблеми визначення структуруючих елементів регіональної системи, а також ідентифікації їх впливу на розвиток країни в цілому.

Дослідженню питань, пов'язаних із функціонуванням регіональних систем України та її елементів, присвячені праці багатьох науковців, зокрема Б. Данилишина, С. Дорогунцова, В. Євдокименко, В. Куценко, М. Кусяка, М. Чумаченка та багатьох інших. Поглиблення диспропорцій розвитку регіонів України, їх економічна та соціальна роз'єднаність обумовлюють необхідність звернення до зазначеної проблеми на основі наукового переосмислення існуючих теоретичних концепцій і підходів

до вивчення особливостей регіонального розвитку.

Метою статті є дослідження теоретичних підходів до визначення та систематизації структуруючих елементів регіональних систем України.

Зі зростанням відкритості національних економік у світовому просторі необхідно досліджувати розвиток регіональних і галузевих господарських систем у контексті посилення тенденції глобалізації. Сьогодні процеси глобалізації торкаються широкого спектра різноманітних сфер і напрямків активності людини, причому остання третина ХХ ст., як зазначається у спеціальній літературі, внесла принципово нові риси в ці процеси [1, с. 74]. Варто представити кілька влучних визначень з цього питання, зокрема, Д. Белл зазначає: «Глобалізація являє собою зростаючу економічну незалежність країн всього світу в результаті зростаючого різноманіття трансграничних переміщень товарів, послуг та міжнародних потоків капіталу, а також завдяки все більш швидкій і широкій дифузії технологій» [2, с. 61]. При цьому відбувається нарощування глобальних інформаційних мереж – «несучих конструкцій» постіндустріального суспільства, – і на цій основі поява нових форм структурної організації.