

I.V. Лебедєв (Одеський національний економічний університет, Україна)
**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ НА ЗАСАДАХ
КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ**

У статті розглянуто сутність корпоративної соціальної відповідальності (КСВ), запропоновано авторське визначення її поняття, принципів, напрямків і форм реалізації. Проаналізовано проект Концепції Національної стратегії соціальної відповідальності бізнесу в Україні. На основі економетричних методів обґрунтовано 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.

Рис. 2. Табл. 3. Літ. 16.

I.V. Lebedyev (Odessa National Economic University, Ukraine)
**ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ НА ОСНОВЕ
КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

В статье рассмотрена сущность корпоративной социальной ответственности (КСО), 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 (Odesa National Economic University, Ukraine)
**PROVIDING SUSTAINABLE DEVELOPMENT THROUGH
CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY**

The article considers the essence of corporate social responsibility (CSR) and offers the author's definition of this notion along with the principles, directions and forms for its implementation. The draft Concept of National Strategy for Social Responsibility of Business in Ukraine is analyzed. Basing on the 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 partnership; corporate social policy.

Постановка проблеми. Концепція сталого розвитку, 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*, яке 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 й соціальному благополуччі [10].

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 напрямку поки ще не має, що посилює актуальність досліджень з цієї проблематики.

Аналіз публікацій. Дослідження стану і перспектив сталого розвитку в Україні здійснюється окремими вченими, науковими колективами та державними органами. Серед останніх публікацій слід відмітити монографію колективу вчених Інституту економіки промисловості НАН України [12], 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 й регіональному вимірах викладено у колективній монографії [4].

Добротним системним дослідженням є моніторинг регіонального людського розвитку, який здійснюється Держкомстатом України з використанням оригінальної методики, розробленої спільно з Радою з вивчення продуктивних сил НАН України. Результати моніторингу публікуються у щорічному статистичному бюлетені «Регіональний людський розвиток», який 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 залишаються невирішеними питання механізму реалізації, зокрема мотивації керівників державних органів, підприємств і організацій дбати не тільки про найближчі результати, але й про наслідки їхніх рішень і діяльності для майбутнього.

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.

Основні результати дослідження. О.І. Амоша визначає сталий розвиток як «прогресивні зміни, спрямовані на безпеку та розвиток сьогоденних і майбутніх поколінь, узгодженість економічної, соціальної та екологічної складових розвитку, формування умов до самовідновлення навколишнього природного середовища» [12, 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 й 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 й 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 трьох пунктів. Розрахунок парного коефіцієнта рангової кореляції для регіонів України (0,563) показав наявність значущого взаємозв'язку між людським розвитком регіонів та їхніми конкурентними позиціями [12, 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 3 категорій екологічної політики: екологічні системи, екологічне навантаження і регіональне екологічне управління.

Індекс соціального виміру визначається за допомогою 4 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. Індеси і 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

* складено за даними [5].

	індекс сталого розвитку	індекс економічного розвитку	індекс екологічного розвитку	індекс соціально-інституціонального розвитку
Запорізька	A	B	B	A
Дніпропетровська	A	A	P	B
Донецька	A	A	D	P
Луганська	A	B	A	P
Одеська	A	A	B	B
Харківська	A	A	A	B

Значення індексів: A – високі; B – середні; P – низькі; D – дуже низькі

Рис. 1. Значення складових індексу сталого розвитку для промислових регіонів України, складено за даними [5]

Низьке значення індексу соціально-інституціонального розвитку Дніпропетровської, Донецької і Луганської областей пояснюється 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 чинники, як стан соціального партнерства і колективно-договірної практики, участь працівників в управлінні і власності підприємств, охоплення членством у профспілках тощо. Це підкреслює необхідність подальших досліджень з удосконалення методики оцінювання 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 індекс 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).

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

Індекс людського розвитку країни у цілому протягом 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 раза і після наступного зростання ледь сягнув 65,9% від рівня 1990 р. [13].

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 й низький технологічний рівень промисловості. Все це, безумовно, так, але основною перепорою сталому соціально-економічному розвитку України є 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.

Таблиця 2. Індекси і рейтинги індексів регіонального людського розвитку та його складових у 2010 році [11, 17]

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

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

Значення рангів: А – 1–7; В – 8–14; Р – 15–21; Д – 22–27.

Рис. 2. Ранги промислових регіонів у рейтингах індексів регіонального людського розвитку і його складових у 2010 р., складено за даними [11]

Таблиця 3. Індеси ВВП і людського розвитку України у 1990–2011 рр. [14; 15]

	1990	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Індекс ВВП (у % до 1990 р.)	100	7,8	3,2	2,7	7,3	2,6	4,2	3,3	5,9	н.д.
ІЛР	0,690	0,644	0,649	0,696	0,703	0,710	0,714	0,720	0,710	0,729

Ідея про соціальну відповідальність бізнесу (СВБ) виникла ще на початку ХХ ст., що було обумовлено не тільки і не стільки морально-етичними чинниками, як це стверджується у багатьох публікаціях з цієї проблематики, але й розвитком продуктивних сил і суспільних відносин. Широке розповсюдження ця ідея отримала у другій половині ХХ 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 й нагромадженні людського капіталу. Суспільно-економічне явище «соціальна відповідальність бізнесу» протягом ХХ ст. еволюціонувало від ідеї, що висловлювалася окремими підприємцями і дослідниками й трактувалася тільки як благодійність, до загально-визнаного принципу корпоративного управління. У результаті формується наукова концепція, тобто система наукових поглядів на процеси і явища в суспільстві, ідейно й змістовно цілісний, аргументований, послідовний і завершений виклад оригінальної наукової теорії або версії.

Але, незважаючи на наявність досить значної кількості публікацій, присвячених соціальній відповідальності бізнесу, в експертних колах поки ще немає єдиного 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 у межах дотримання існуючих правил гри ... соціальна відповідальність бізнесу – це принципово шкідлива доктрина» [16, 156]. Інші прихильники неолібералізму, хоча й визнають соціальну відповідальність бізнесу, однак вважають, що це суто 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 гарні наміри, а головний обов'язок перед суспільством, який повинен виконуватися в інтересах суспільства чесно, постійно і в 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 щодо задоволення економічних і соціальних потреб внутрішніх і зовнішніх зацікавлених осіб, місцевих громад і суспільства у цілому.

Двоєдиною метою реалізації корпоративної соціальної відповідальності є сталий розвиток і суспільна злагода.

Практична реалізація корпоративної соціальної відповідальності здійснюється на основі певних принципів – загальних, що походять від принципів раціонального управління, сформульовані ще класиками менеджменту, і специфічних, до яких слід віднести 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 метою 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 їхніх 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 діалогу із зацікавленими сторонами і громадськістю;

- прозорість і соціальна звітність.

Основні напрями реалізації корпоративної соціальної відповідальності у внутрішньому середовищі (у формі *корпоративної соціальної політики*) передбачають:

1. Забезпечення продуктивної зайнятості.

2. Створення безпечних і сприятливих умов праці.

3. Гідну оплату праці на основі зростання її продуктивності, участь працівників у прибутках підприємств.

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

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

6. Удосконалення соціально-трудових відносин на засадах соціального партнерства, впровадження економічної демократії (залучення працівників до участі у власності підприємств і управління ними).

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

8. Надання працівникам підприємств додаткового «соціального пакета».

Основні напрями реалізації корпоративної соціальної відповідальності у зовнішньому середовищі (у формі *корпоративного громадянства*) передбачають:

1. Зміцнення традицій чесного підприємництва.

2. Сприяння зміцненню соціальної правової держави і громадянського суспільства.

3. Розвиток соціального капіталу: впровадження у ділову практику відносин, заснованих на чесності, взаємній довірі, підтримка здорового способу 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 діяльність не тільки для отримання прибутку, але й для реалізації суспільно корисних цілей.

9. Благодійність і меценатство.

10. Підтримка добровільної суспільно корисної діяльності громадян.

11. Діалог із зацікавленими сторонами і громадськістю, відкритість, соціальна (нефінансова) звітність.

Найбільш складна частина роботи із впровадження корпоративної соціальної відповідальності (як і будь-яких інших проектів) – розробка дієвого механізму реалізації. У численних публікаціях, присвячених КСВ, часто 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 стануть усі бізнесмени, які ще не перевели свій бізнес у офшор. Деякі автори пропонують створення нових бюрократичних контор. Так, проект Концепції Національної стратегії соціальної відповідальності бізнесу в Україні пропонує для сприяння розвитку КСВ «сформувати постійно діючий орган» [7]. М.Є. Дейч пропонує: «створення академії з корпоративної соціальної відповідальності на базі однієї з регіональних академій управління при Президентові України; створення системи державних і громадських інститутів корпоративної соціальної відповідальності та забезпечення їхньої ефективної діяльності; організація в межах Міністерства економіки України департаменту із 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» [6, 18]. Але джерела фінансування таких проектів автори не вказують.

Практичні рекомендації щодо впровадження КСВ повинні 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 *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 й укладення колективних договорів і угод на національному, галузевому, територіальному й локальному рівні. Починаючи з 1994 р. 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 переважна більшість пунктів не виконується. 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 й 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), який підписали вже близько 150 українських підприємств. Деякі з них здійснюють 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 [7].

Створений за підтримки фонду USAID (США) Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності» з 2009 р. проводить Національний конкурс бізнес-кейсів з КСВ [9]. Поряд з філіями іноземних фірм кожен рік зростає кількість 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 р. перше місце було присуджено компанії «Систем Капітал Менеджмент» за реалізацію соціальної програми «Сучасна освіта», друге місце – ВАТ «Турбоатом» за програму закріплення на виробництві молодих робітників 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 серед українських компаній приєдналася однією з перших 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 низкою причин, найголовніші з яких – посилення загальної тенденції до соціалізації економіки і суттєве підвищення ролі соціальних чинників. В Україні останніми роками цій проблемі приділяється значна увага, але загальний стан корпоративної соціальної відповідальності і ступінь її впливу на досягнення сталого розвитку поки ще не відповідає вимогам сьогодення. Формування і впровадження національної моделі корпоративної соціальної відповідальності проходить 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, насамперед 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 зайнятність, створення безпечних і сприятливих умови праці та її справедливую 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. Для України це чи останній шанс вивести країну із кризового стану, однак це навряд чи можливо без наполегливої праці держави, бізнесу і громадянського суспільства.

1. Про соціальний діалог: Закон України від 23.12.2010 №2862-VI // zakon1.rada.gov.ua.

2. Про утворення Національної ради із сталого розвитку України: Постанова Кабінету Міністрів України від 16.09.2009 №997 // www.kmu.gov.ua.

3. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010–2012 роки: Угода Кабінету Міністрів України та Федерація професійних спілок України від 9.11.2010 р. // zakon1.rada.gov.ua.

4. Аналіз сталого розвитку – глобальний і регіональний контекст: Монографія / Міжнародна 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. Аналіз сталого розвитку регіонів України / Світовий центр даних з геоінформатики та сталого розвитку (СЦД-Україна) // wdc.org.ua.

6. Дейч М.Є. Міжнародний досвід розвитку корпоративної соціальної відповідальності та можливості його адаптації до умов України // Економіка та право.– 2011.– №3. – С. 13–19.

7. Концепція Національної стратегії соціальної відповідальності бізнесу в Україні: Проект // Федерації роботодавців України // www.conf.eu.org.

8. Концепція Національної стратегії соціальної відповідальності бізнесу / Учасники Консультативної ради з розробки проекту Національної стратегії соціальної відповідальності бізнесу в Україні // www.svb.org.ua.

9. Національний конкурс бізнес-кейсів з КСВ // Центр «Розвиток Корпоративної соціальної відповідальності» // www.csr-ukraine.org.

10. 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.

11. Регіональний людський розвиток: Статистичний бюлетень. – К.: Держкомстат України, 2010. – 42 с.

12. Сталий розвиток промислового регіону: соціальні аспекти: Монографія / О.Ф. Новикова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2012. – 534 с.

13. Статистика // Державна служба статистики України // www.ukrstat.gov.ua.

14. Статистичний щорічник України за 2010 р. / Державна служба статистики України; За ред. О.Г. Осауленка. – К.: Август Трейд, 2011. – 560 с.

15. Україна: на шляху до соціального залучення: Національна Доповідь про людський розвиток 2011 / Організація Об'єднаних Націй в Україні у співпраці з Інститутом демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, Інститутом політичних і етнонаціональних досліджень імені І.Ф. Кураса НАН України та Українським центром соціальних реформ // www.undp.org.ua.

16. Фридман М. Капіталізм і свобода. – М.: Новое издательство, 2006. – 240 с.

Стаття надійшла до редакції 17.07.2012.

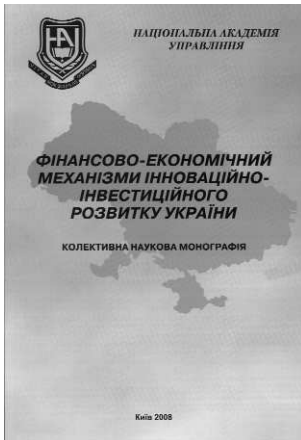
КНИЖКОВИЙ СВІТ



СУЧАСНА ЕКОНОМІЧНА ТА ЮРИДИЧНА ОСВІТА
ПРЕСТИЖНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ

Україна, 01011, м. Київ, вул. Панаса Мирного, 26
E-mail: book@nam.kiev.ua
тел./факс 288-94-98, 280-80-56



Фінансово-економічні механізми інноваційно-інвестиційного розвитку України: Колективна наукова монографія / Кириченко О.А., Єрохін С.А. та ін.; За наук. ред. д.е.н., проф. О.А. Кириченко. – К.: Національна академія управління, 2008. – 252 с. Ціна без доставки – 25 грн.

Монографія присвячена актуальній проблемі світової та вітчизняної економічної науки, викладені теоретико-методологічні питання формування стратегії інноваційно-інвестиційного розвитку національної економіки та формування її фінансово-економічного механізму. В основу викладу матеріалу монографії покладені багаторічні дослідження науковців в галузі економічної теорії, фінансів та банківської справи, які були апробовані на сторінках авторитетного журналу "Актуальні проблеми економіки" в 2004–2007 роках. В монографії обґрунтовано шляхи переходу економічної системи України від підприємства до рівня держави на більш високий цивілізаційний рівень за рахунок створення ефективного фінансово-економічного механізму інноваційно-інвестиційного розвитку.