

О. Ф. Новікова,

доктор економічних наук,

Інститут економіки промисловості НАН України, м. Київ

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВ В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Сучасні внутрішні протиріччя формування ринкової економіки в Україні, з одного боку, вплив процесів глобалізації на господарські й суспільні відносини в країні – з іншого супроводжуються втратою стійкості соціально-економічного розвитку, посиленням загроз економічній та соціальній безпеці, загостренням проблем конкурентоспроможності, зростанням десоціалізації відносин у сфері управління, праці та побуту. Це обумовлює необхідність формування й реалізації нових підходів і моделей суспільного розвитку, що базуються на ініціюванні становлення системної соціальної відповідальності на рівні держави, суспільства, бізнесу, інститутів громадянського суспільства, особистості й інших суб'єктів. Впровадження принципів і механізмів соціальної відповідальності в прогресивні соціальні системи демонструє успішний, раціональний та орієнтований на людину стійкий розвиток із використанням духовно-моральних і соціокультурних важелів.

Найбільш відомі наукові праці з комплексних проблем сталого розвитку Б. Буркинського, М. Згуровського, В. Кухара, О. Білоруса, З. Герасимчук, Б. Данилишина, С. Лісовського, Л. Немець, І. Александра. Одночасно теоретико-методологічні засади розвитку соціального потенціалу знайшли розвиток у публікаціях Е. Лібанової, А. Колота, О. Грішнєвої, В. Куценко, М. Белорусової, Т. Петрушиної, С. Штирбул, І. Ящишиної, В. Антонюк. Серед дослідників у напрямі соціальної корпоративної відповідальності найбільш відомі наукові результати Л. Бабаєвої, Ж. Грищенко, Т. Заславської, В. Радаєва, С. Мельника, О. Кліменко, В. Щербак, Н. Водницької, О. Бабич, Ф. Євдокимова, Л. Коновалова, М. Корсакова, І. Соболева, В. Якірець, А. Зінченко, С. Мельника, О. Полякової, М. Саприкіної, П. Яницького та ін.

Мета статті полягає в обґрунтуванні теоретико-методологічних засад управління розвитком підприємств в контексті соціальної відповідальності.

Складові соціального потенціалу сталого розвитку мають різну роль та ступінь впливу на досягнення кінцевих цілей та одна на одну. Соціально-культурна компонента у будь-якому разі є провідною для інших, і навіть для людської спільноти, системи суспільних відносин та інститутів, а також для зміни напрямів розвитку соціальної інфраструктури. Не-

усвідомленість гостроти потреб запровадження сталого розвитку людиною, працівником, підприємцем, управлінцем, держслужбовцем, владними структурами, національною елітою тощо, а також низька активність щодо її запровадження залишає соціальний потенціал у стані спроможності, можливості та готовності. Перетворення його на задіяний соціальний ресурс потребує високої соціальної свідомості суб'єктів суспільства та адресних дій у певному напрямі. Тому понад усе соціальний потенціал знайде можливості для якісного формування та використання тоді, коли буде залучений та реалізований соціально-культурний потенціал.

Людський потенціал у структурі соціального потенціалу сталого розвитку повинен мати певні властивості, які обумовлені його роллю в цих процесах. Відносно цілей сталого розвитку демографічний потенціал перетворюється на життєвий потенціал, який крім демографічних критеріїв (вік, стать, здоров'я, відтворення, тривалість життя тощо) ураховує і показники соціального благополуччя, які свідчать про роль людини в перетвореннях на шляху до сталого розвитку (соціальне відчуження, включення, залучення, спроможність до адаптації, самореалізація, самовираження). Людський потенціал залучається до економічної, трудової та підприємницької сфер і там через спосіб і характер діяльності визначається рівень його внеску у сталий розвиток. Це – економічна, трудова, інноваційна, підприємницька активність, спрямована на формування особистого чинника виробництва, який досягає в усіх визначених сферах діяльності певних здобутків щодо забезпечення сталого розвитку. Саме через реалізацію соціально-економічного, підприємницького та трудового потенціалу людина прагне до гідного рівня та якості життя, який є вимогою сталого розвитку.

Людський потенціал, задіяний до реалізації цілей сталого розвитку, використовується в найкращому варіанті, коли перетворюється на людський капітал і підвищує завдяки своїм властивостям можливість до адресних та швидких перетворень щодо створення та запровадження різноманітних технологій збереження та раціонального використання всіх видів ресурсів. Людський потенціал за рахунок освітнього накопичує здібності для усвідомлення та запровадження в життя переваг сталого розвитку. Саме послідовність надбання знань протягом життя

щодо взаємодії і взаємовідносин людини і природи створює позитивне ставлення людини до проблем сталого розвитку і спрямовує його зусилля на їх вирішення у будь-якій сфері діяльності. Поряд із людським потенціалом соціальний потенціал сталого розвитку потребує певної спрямованості модернізаційних процесів щодо соціальних відносин та соціальних інститутів.

Соціальні відносини забезпечують взаємодію всіх складових соціального потенціалу та виходять за його межі в зовнішніх відносинах. Вони сприяють визначенню та реалізації шляхів до системного формування та ефективного використання соціального потенціалу сталого розвитку. Розвиток соціальних відносин у цьому напрямі потребує одночасно відповідних до цього змін у соціальних інститутах. Їх головним спільним завданням щодо соціального потенціалу сталого розвитку є формування та реалізація моделей соціальної організації суспільства на засадах сталого розвитку, яка потребує відповідної державної політики сталого розвитку з пріоритетністю гідного ставлення суспільства та людини до природи та її ресурсів, а також до самого життя. Зростання свідомості людини в системі суспільних відносин сприяє активізації діяльності у цій сфері, забезпечує умови для перетворення можливостей і готовності соціального потенціалу на реальні дії. Для надання суспільним відносинам цивілізованих форм необхідний розвиток процесів самоорганізації, який потребує, у свою чергу, формування інститутів громадянського суспільства на потреби сталого розвитку.

Світова спільнота у своїх прагненнях до збереження людства та умов його гідного існування визначила сталий розвиток як найкращий варіант досягнення цих цілей. Але декларування цілей та фіксація їх у міжнародних зобов'язаннях держав ще не свідчить про їх обов'язкову реалізацію. Сталий розвиток при його впровадженні передбачає збалансованість розвитку економічної, екологічної та соціальної систем і одночасну їх здатність до саморегуляції та відтворення. Це обумовлює зміну сучасної моделі економіки на нову, яка заснована на інноваційності й ефективному природокористуванні й гарантує гідний рівень життя нинішніх і майбутніх поколінь.

У монографії «Сталий розвиток промислового регіону: соціальні аспекти» [1] визначено теоретико-методологічні підходи до формування та впровадження соціальної складової сталого розвитку, виділено окремі її сторони, які розкривають зміст та складові соціального потенціалу та соціального капіталу сталого розвитку, але цілісного, послідовного та системного бачення соціального потенціалу, соціальних ресурсів та соціального капіталу тут бракує. Одночасно це узагальнення дає можливість оцінити та усвідомити ступінь розробленості соціаль-

ної проблематики сталого розвитку та акцентувати увагу на активізації соціальних ресурсів із перетворенням незадіяних можливостей соціального потенціалу, як некапіталізованого ресурсу на капітал. Подальші більш поглиблені у цьому напрямі дослідження обумовлюють окреслити, хоч незначні, але досягнення науковців із цих питань.

Саме цілі та завдання парадигми сталого розвитку найбільш ефективно можуть бути реалізовані в межах стратегії корпоративної соціальної відповідальності (КСВ), яка є добровільною ініціативою організацій (компаній) щодо дотримання етичних норм у сфері соціальної взаємодії та прийняття на себе відповідальності за вплив на навколишнє середовище, партнерів, споживачів, працівників, громади тощо.

Світова практика свідчить, що концепція корпоративної соціальної відповідальності успішно розвивається і перебуває у процесі постійних змін та вдосконалень. З терміном «корпоративна соціальна відповідальність» (corporate social responsibility) пов'язані терміни і концепції «корпоративний сталий розвиток» (corporate sustainability), «корпоративне громадянство» (corporate citizenship), корпоративні соціальні інвестиції (corporate social investment), принцип потрійного фактора або принцип трьох базових компонентів (triple bottom line approach), соціально орієнтовані інвестиції (socially responsible investment), сталий розвиток бізнесу (business sustainability) та корпоративне управління (corporate governance). У західних країнах соціальна відповідальність бізнесу функціонує як стійкий соціальний інститут, вона раціональна та ефективна, це відрізняє її від благодійності та філантропії.

Одночасно до визначених положень на соціальний потенціал сталого розвитку покладається нагромадження можливостей для підтримки економічної, соціальної, екологічної безпеки та формування самовідтворювальної цілісної еко-соціо-економічної системи. З позицій досягнення цілей сталого розвитку щодо збереження ресурсів теперішнім та майбутнім поколінням і забезпечення збалансованості його трьох підсистем таке визначення має сенс. Але воно одночасно потребує паралельних визначень, які розкриють більш поглиблено значущість самої людини як головного ресурсу сталого розвитку, розкриють можливості до її збереження, обґрунтують потреби укріплення цінності самого життя та створення умов для цього.

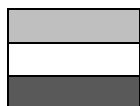
Типовими цілями будь-якої організації щодо соціальної відповідальності визначено в стандарті такі: дотримання трудових і соціальних прав персоналу, недопущення нещасних випадків на виробництві, захист життя, здоров'я і власності споживачів продукції або послуг організації, зниження шкідливого впливу на довкілля, економне використання ре-

сурсів, надання допомоги незаможним верствам населення.

Для кращого визначення переваг соціально відповідального бізнесу доцільно скористатися матрицею доцільності (рис. 1), складеною компанією Sustain Ability на основі аналізу компаній у країнах

Центральної та Східної Європи [4]. Вона спрямована на усвідомлення необхідності реалізації сталого розвитку, через матрицю, яка допомагає виявити ключові елементи доцільності соціально відповідального бізнесу.

		ФАКТОРИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ						
ФАКТОРИ УСПІХУ БІЗНЕСУ		Корпоративне управління та активність		Екологічні фактори		Соціально-економічний розвиток		
		Корпоративне управління	Активність груп впливу	Покращення екологічних процесів	Екологічні продукти та послуги	Економічний розвиток місцевості	Розвиток громадян	Управління людськими ресурсами
	Зростання доходів, доступ до ринку	1	2	3	4	5	6	7
	Скорочення витрат та продуктивність	8	9	10	11	12	13	14
	Доступ до капіталу	15	16	17	18	19	20	21
	Управління ринком	22	23	24	25	26	27	28
	Людський капітал	29	30	31	32	33	34	35
	Репутація компанії	36	37	38	39	40	41	42



Деякі свідчення умов доцільності СВБ.

Немає доказів умов доцільності СВБ.

Наявні докази умов доцільності СВБ.

Рис. 1. Матриця умов доцільності

Вона спрямована на усвідомлення необхідності реалізації сталого розвитку через матрицю, яка допомагає виявити ключові елементи доцільності соціально відповідального бізнесу. Матриця створена на основі двох груп факторів: з одного боку, фактори успіху бізнесу, з іншого – фактори, пов'язані із сталим розвитком. Фактори, які свідчать про максимальну доцільність упровадження соціально відповідального бізнесу, виділено чорним кольором. Там, де фактори сталого розвитку та фактори успіху бізнесу сходяться, існує можливість визначити чітку умову доцільності соціальної відповідальності бізнесу. Удосконалення корпоративного управління допомагає покращити доступ до капіталів, підвищити доходи і забезпечити зростання продуктивності роботи компанії. Робота із поліпшення екологічних процесів прямо впливає на зростання доходів і продуктивності та скорочення витрат. Ефективне

управління людськими ресурсами допомагає підвищити продуктивність.

Одним із сучасних методів посилення конкурентоспроможності підприємств є розвиток соціального корпоративного інвестування – передусім, у програми розвитку персоналу організацій. В цьому аспекті поширення у світовій практиці набув запозичений з Великобританії стандарт управління персоналом «Investors in People». В Україні системне дослідження готовності до впровадження стандарту проводилось О. Грішнвою та Г. Міщук [5], і показало, що небагато підприємств оцінили його переваги та готові впроваджувати новітню систему управління персоналом. Але зважаючи на проблеми бюджетної підтримки розвитку соціальних інновацій в Україні, корпоративне соціальне інвестування має стати пріоритетом у формуванні конкурентоспроможного кадрового потенціалу. Відтак, цей на-

прям соціальних інновацій потрібно розвивати, а моніторинг основних ознак соціального інвестування у розвиток персоналу має стати необхідною передумовою та стимулом підвищення готовності сучасного бізнесу до відповідних змін [5, с. 172].

Значущість соціальної відповідальності, яка через слабку розвиненість у системі соціальних відносин не відповідає національним інтересам країни, зростає. Без її формування, становлення та запровадження зростатимуть загрози національній безпеці.

Недостатній розвиток конкурентоспроможності та високий рівень корупції виступають основними економічними факторами, що перешкоджають розвитку соціальної відповідальності на рівні держави. На рівні бізнесу й особистості основними стимулюючими факторами, крім зазначених вище, також є розвиток корпоративної культури, а дестимулятором є корупція.

Духовно-моральні фактори та національний менталітет не усвідомлюються експертами як значущі на етапі становлення соціальної відповідальності, вони, згідно з виконаними розрахунками, досить помірно впливають на ці процеси.

Вплив інституціонального компонента на початковому етапі становлення соціальної відповідальності є неоднозначним. Якщо на рівні держави та суспільства більшою мірою впливають інститути, що формують суспільну думку (ЗМІ), соціальний захист населення (профспілки, громадські організації) і систему середньої освіти, то на рівні особистості система перешкод для прискореного становлення і прийняття нею соціальної відповідальності виявилася пов'язаною з неефективністю діяльності інститутів влади в цій сфері і на державному, і на регіональному рівнях.

Загрози національної безпеки здебільшого обумовлені нерозвиненістю, деструкцією, несформованістю соціальної відповідальності в системі суспільних відносин в країні. Існуючий стан є показником недосконалості системи суспільних відносин, відчуженості між людиною і суспільством, що в умовах нестабільності підсилює невизначеність наслідків взаємодії, розмиває межі відповідальності, її незабезпеченість при гострій потребі суспільної системи в її утвердженні та запровадженні. Нерозвиненість соціальної відповідальності спричиняє впливові загрози національної безпеки в соціальній сфері, передусім низький рівень і якість життя населення, високий рівень бідності, несформованість середнього класу в соціальній структурі суспільства. Значною загрозою національної безпеки через нерозвиненість соціальної відповідальності виступає деформація сфери праці, соціально-трудових відносин, що проявляється у зниженні цінності праці, десоціалізації відносин у трудовій сфері, низькій якості трудового життя. Також розхитує національну безпеку країни зниження соціальної згуртованості та патрі-

отизму, несформованість національної злагоди, нерозвиненість громадянського суспільства та демократичних інститутів для забезпечення прав і свобод людини та громадянина. Такі останні дві оцінки порушують питання про управлінську еліту, яка відіграє провідну роль у формуванні ціннісно-нормативного ядра суспільства, визначає стратегії розвитку країни, дає відповіді на виклики часу.

Висновки. Прагнення України до сталого економічного розвитку, її інтеграція у європейське співтовариство потребують запровадження сучасних практик взаємодії держави та бізнесу, бізнесу та суспільства, які б дозволили посилити взаємну відповідальність усіх учасників громадського життя, створити умови для подальшого стабільного розвитку держави і суспільства. Без соціально відповідальної діяльності великих корпорацій і бізнесу в цілому неможливе забезпечення конкурентоспроможності національної економіки.

Активізація соціальних ресурсів сталого розвитку обумовлюється соціальним потенціалом людини та суспільства, соціальними відносинами та інститутами, а також соціальною відповідальністю, яка є запорукою активізації державного та регіонального управління у визначеному напрямі. Спрямованість на вдосконалення соціальних відносин забезпечить соціально відповідальну поведінку суб'єктів сталого розвитку. Гуманність цілей сталого розвитку, їх спрямованість на збереження людства та природи, опікування гідного існування майбутніх поколінь можливі лише за умов високої усвідомленої соціальної відповідальності держав у їх досягненні та забезпеченні впровадження системи господарювання за принципами сталого розвитку. Соціальна відповідальність в контексті запровадження сталого розвитку є необхідною умовою і якістю системи суспільної взаємодії між соціальними суб'єктами на усіх рівнях управління. Конкурентоспроможність, імідж підприємства багато в чому визначаються рівнем налагодженості соціально відповідальних відносин як всередині самого підприємства, так і в системі зовнішніх зв'язків. Сталість відповідальних відносин на підприємстві забезпечує його визнання як на національному, так і на міжнародному рівнях. Чим більше таких підприємств в країні, тим вищим є загальний результат економічної діяльності в системі господарювання, тим відчутнішим є її соціальний ефект. Послідовний системний розвиток суспільних відносин на засадах соціальної відповідальності вимагає сталості і відповідної якості в системі взаємодії між основними суб'єктами господарювання – між державою і суспільством, бізнесом і владою, власниками та найманими працівниками. Це – базова передумова для нагромадження соціального та інституційного капіталу, зростання соціальної інтеграції та суспільної довіри, стабілізації суспільно-політичної та соціально-еко-

номічної ситуації в країні та її регіонах. Феномен соціальної відповідальності в контексті сталого розвитку можна представити у вигляді двоповерхової моделі. На першому, більш глибинному рівні, вона є відповідальністю за реалізацію сутнісних цінностей людини: її життя і самореалізацію, збереження природи, продовження людського роду. На другому, більш поверхневому, рівні ці цінності базового характеру трансформуються в конкретні прагматичні господарські цілі, які постають практично-конкретним уточненням базових цінностей щодо господарсько-функціонального призначення даного колективного (групового, державного та ін.) суб'єкта соціальної дії. Складна природа соціальної відповідальності обумовлює необхідність поглиблення дослідження її сутності, проблем, умов і чинників упровадження для забезпечення сталого розвитку на мега-, макро-, мезо- та мікрорівнях.

Література

1. **Сталий** розвиток промислового регіону: соціальні аспекти: моногр. / О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2012. – 534 с. 2. **Соціальна** відповідальність: теорія і практика розвитку: моногр. / за ред. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2012. – 501 с. 3. **Бобух І.** Соціальний потенціал як новітня складова національного багатства / І. Бобух // Економіст. – 2011. – № 4. – С. 68-74. 4. **Воробей В.** Що таке корпоративна відповідальність компаній? [Електронний ресурс] / В.Воробей // Києво-Могилянська Бізнес Студія. – 2005. – №5. – Режим доступу: <http://www.management.com.ua/cm/cm037.html>. 5. **Грішнова О.А.** Соціальні інновації у трудовій сфері: сутність, види, особливості реалізації в Україні / О.А. Грішнова, Г.Ю. Міщук // Демографія та соціальна економіка. – 2013. – № 2 (20). – С. 167-178. 6. **Грішнова О. А.** Нагромадження людського, інтелектуального і соціального капіталу підприємства як основна форма його капіталізації / О. А. Грішнова // Вісник Донецького університету економіки і права. – 2011. – № 1. – С. 10-13. 7. **Ляшенко О.М.** The economic security is imperative of modern enterprise management / О.Ляшенко // Сучасні підходи до управління підприємством: збірник наукових праць VI Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (23 квітня 2015 р.). – Черкаси : видавець Чабаненко Ю. А., 2014. – С. 421-425. 8. **Діагностика** стану та перспектив розвитку соціальної відповідальності в Україні (експертні оцінки): монографія / О.Ф. Новікова, М.Є. Дейч, О.В. Панькова та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2013. – 296 с. 9. **Дейч М.Є.** Становлення та розвиток багаторівневої системи соціальної відповідальності: управлінський аспект: монографія / М.Є. Дейч; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2014. – 352 с.

Новікова О.Ф. Управління розвитком підприємств в контексті соціальної відповідальності

Систематизовано значення людського потенціалу для розвитку підприємства. Визначено наявність протиріч між економічним та соціальним розвитком. Встановлена залежність соціального потенціалу підприємства із його розвитком та соціальною відповідальністю. Досліджено та структуровано проблеми управління розвитком підприємств в контексті соціальної відповідальності. Обґрунтовано доцільність впровадження та розгляду управління розвитком підприємства в контексті соціальної відповідальності. Публікацію підготовлено за результатами досліджень, проведених при грантовій підтримці Державного фонду фундаментальних досліджень за конкурсним проектом Ф71/21095.

Ключові слова: людський потенціал, соціальний потенціал, соціально-економічний розвиток, корпоративна соціальна відповідальність.

Новікова О.Ф. Управление развитием предприятий в контексте социальной ответственности

Систематизировано значение человеческого потенциала для развития предприятия. Определено наличие противоречий между экономическим и социальным развитием. Установлена зависимость социального потенциала предприятия с его развитием и социальной ответственностью. Исследованы и структурированы проблемы управления развитием предприятий в контексте социальной ответственности. Обоснована целесообразность внедрения и рассмотрения управления развитием предприятия в контексте социальной ответственности.

Ключевые слова: человеческий потенциал, социальный потенциал, социально-экономическое развитие, корпоративная социальная ответственность.

Novikova O. Management development enterprises in the context of social responsibility

In the article was systematized the value of human potential for the development of the enterprise. It determines the presence of contradictions between economic and social development. The dependence of the social potential of the company with its development and social responsibility. The article shows studied and structured management development problems of enterprises in the context of social responsibility. The expediency of the introduction and consideration of management of the enterprise development in the context of social responsibility.

Keywords: human potential, social potential, socio-economic development, corporate social responsibility.

Стаття надійшла до редакції 30.05.2016
Прийнято до друку 22.06.2016