

Ж. М. Балабанюк,
доктор філософії в галузі управління людськими ресурсами,
Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ТА ПОЛІТИКИ РУХУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

У статті розглянуті сучасні тенденції впровадження корпоративної соціальної відповідальності в організаціях. Виокремлені теоретико-методичні засади, розкрита сутність низки понять, проаналізований досвід західних країн. Зазначені здобутки, напрями розвитку та впровадження корпоративної соціальної відповідальності в українських організаціях.

The article analysis current trends implementation of corporate social responsibility in organization. Outlined theoretical and methodological principles, essence of a number of concepts, the experience of Western countries. Stated achievements, directions of development and implementation of CSR in Ukrainian organizations.

Ключові слова: корпоративна соціальна відповідальність, об'єкти та суб'єкти її реалізації, види: внутрішня та зовнішня, політика руху персоналу організації, показники оцінки руху персоналу.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Світова економіка перебуває у міжкризовому періоді. Наслідки економічної кризи 2008—2009 років досі суттєво відчувають всі країни, нові тенденції, які прослідковуються, досить неоднозначні та не мають сталого характеру. На рівні національних економік відбувається адаптація до ситуації, яка склалась, спостерігаються трансформаційні процеси, пов'язані з пошуком нових методів стабілізації економік.

У цей час набагато гостріше постає питання корпоративної соціальної відповідальності організацій. У період економічного зростання організації мали кошти та могли підвищувати соціальні стандарти, впроваджувати і реалізовувати політику корпоративної соціальної відповідальності організацій. Переорієнтація на економію коштів, зниження всіх видів витрат і виплат, пов'язаних з персоналом, у період рецесії змінила ситуацію в сторону суттєвого погіршення.

Протягом останнього часу питання побудови корпоративно соціально відповідальних організацій почало набувати більш широкого діалогу, окрім західних компаній чи компаній із західними інвестиціями, в яких корпоративна соціальна відповідальність є частиною політики організації, прийнята та реалізується протягом не одного десятиліття років. Економічні реалії, в яких опинились організації, значно загальмували ці процеси. Зріст тінювий ринок зайнятості, заробітні плати та виплати пішли в тій, їх розмір значно знизився (рівень заробітної плати високваліфікованих та вузькоспеціалізованих фахівців не зменшився, а подекуди навіть зріс), зріст рівень безробіття, реальна заробітня палата значно зменшилась. Збільшився динамізм зовнішнього руху персоналу, який тісно пов'язаний з виконанням організа-

ціями свої соціальних зобов'язань перед персоналом та державою. В ситуації, яка склалась, питання корпоративної соціальної відповідальності стало значним та щоденним для кожної організації. Саме дослідженню цього питання буде присвячена дана стаття.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Мета статті — висвітлити сучасні тенденції впровадження корпоративної соціальної відповідальності в організаціях; показати її взаємозв'язок з політикою руху персоналу організації та окреслити наступні напрями розвитку діалогу та подальших дій для побудови корпоративно та соціально відповідальних організацій.

ОСНОВНИЙ МАТЕРІАЛ ДОСЛІДЖЕННЯ

Незважаючи на значні здобутки теоретичних напрацювань західних країн, які закріплені законодавчо та затосовуються на практиці, у вітчизняній науковій спеціалізованій літературі майже немає ґрунтовних напрацювань з даного питання. Не дивлячись на те, що з питань побудови політики відповідальності організації перед власними працівниками і почалась побудова системи соціальних стандартів. Корпоративна соціальна відповідальність є базовою та основною складовою системи управління персоналом організації. На державному рівні досі не розроблено та не впроваджено нормативних актів, які повинні регулювати та стимулювати організації бути корпоративно та соціально відповідальними, будувати та впроваджувати корпоративну соціально відповідальну політику.

Організації існують в певному середовищі, будучи частиною суспільства. Тому зобов'язані нести відповідальність у межах суспільства, в якому існують; вико-

увати соціальні стандарти прийнятті в державі, які є обов'язковими до виконання для всіх суб'єктів господарювання. При цьому, говорячи про корпоративну соціальну відповідальність, яка виражається у відповідальності перед суспільством, в якому існує організація, перед громадою, працівниками організації (внутрішніми клієнтами), споживачами та партнерами (зовнішніми клієнтами), навколишнім середовищем у відношенні до всіх аспектів її діяльності. Корпоративна соціальна відповідальність (Corporate Social Responsibility, CSR) — це сфера діяльності організації, яка пов'язана з вирішенням соціально важливих проблем як у межах самої організації, так і за її межами, на муніципальному, регіональному, національному, а іноді навіть глобальному рівнях; добросовісна ділова практика, розвиток персоналу організації, охорона здоров'я працівників та безпечні умови праці, охорона довкілля, використання ресурсозберігаючих технологій, а також розвиток суспільства на мікрорівні, який має на меті як досягнення найвищих результатів та високого рівня конкурентноспроможності, так і забезпечення соціальної злагоди й суспільного розвитку в цілому. Об'єктами корпоративної соціальної відповідальності організацій виступають:

- співробітники організації;
- споживачі продукції та послуг;
- співробітники партнерських організацій;
- громадяни, які потребують особливої уваги з боку суспільства — діти, інваліди, сироти, вагітні жінки, пенсіонери, студенти тощо;
- соціальна інфраструктура — житлово-комунальне господарство, транспорт, заклади освіти, охорони здоров'я, науки, культури, спорту, екологічні споруди тощо.

До суб'єктів, які мають забезпечувати корпоративну соціальну відповідальність організацій, відносяться:

- всі організації, незалежно від форми властності;
- органи державної виконавчої влади та органи місцевого самоврядування;
- об'єднання роботодавців усіх рівнів;
- профспілки всіх рівнів;
- об'єднання працівників, громадські організації, спеціалізовані благодійні фонди [1, с. 32].

Корпоративна соціальна відповідальність організацій поділяється на дві групи: внутрішню і зовнішню. До внутрішньої корпоративної соціальної відповідальності відносять ділову практику організації відносно власного персоналу, все те, що стосується розвитку людського капіталу на рівні організації, а саме:

- безпеку праці;
- стабільну виплату заробітної плати та виплат, забезпечення їх соціально значущого рівня, який є достатнім для утримання сім'ї, дітей, забезпечення гідного достатку у старості;
- додаткове метичне та соціальне страхування персоналу;
- розвиток персоналу організації через систему навчання та розвитку, програми підготовки та підвищення кваліфікації персоналу;
- допомога у критичних ситуаціях (у разі важкого захворювання працівника чи члена його сім'ї, при нещасному випадку тощо);
- розроблення програм, спрямованих на пом'якшення та ліквідацію соціальних наслідків під час реструктуризації організації (професійна перепідготовка, сприяння у працевлаштуванні, здійснення компенсаційних виплат працівникам, які потрапили під скорочення штатів тощо).

До зовнішньої складової корпоративної соціальної відповідальності організації відносять програми, дії та заходи, які не регулюються чинним законодавством, а реалізуються на традиціях, які існують у країні, суспільстві, організації:

- природоохорона діяльність, яка здійснюється з ініціативи організації, для зменшення шкідливого впливу її діяльності на довкілля;

- випуск якісної продукції, як відповідальність перед споживачем товарів та послуг;

- розвиток місцевої громади через її залучення до різних соціальних програм та акцій;

- підтримка соціально незахищених верств населення; підтримка материнства і дитинства; забезпечення та розвиток житлово-комунального господарства; об'єктів культурно-історичного та релігійного призначення; участь у благодійних акціях;

- підтримка місцевих культурних, освітніх, спортивних організацій; допомога в ліквідації наслідків стихійного лиха, екологічних та техногенних катастроф.

При цьому методи її реалізації можуть бути різноманітні: грошові гранти, благодійні внески та спонсорська допомога, соціальний маркетинг, еквівалентне фінансування, соціальні інвестиції, делегування співробітників організації та інші [1, с. 33—34]. Стан та розвиток саме внутрішньої корпоративної соціальної відповідальності відображається через внутрішній (в межах організації) та зовнішній (між організацією та зовнішнім оточенням) рух персоналу. Оскільки стандарти внутрішньої соціальної відповідальності які існують в організації, свідчать про те, яку внутрішню політику стосовно власного персоналу проводить організація, наскільки працівники задоволені умовами праці в організації, наскільки є можливість навчатися та будувати кар'єру в межах організації, відображають стан соціально-трудова відносин, управління персоналом на рівні організації, нормування і організації праці, управління продуктивністю праці, системи планування та оплати праці, програми навчання та розвитку персоналу, програми планування кар'єри. Індикаторами оцінки на рівні організації відповідно будуть: показники лояльності та залученості персоналу, середня тривалість роботи одного працівника в організації, причини звільнення з організації, плинність персоналу, кількість звільнених за власним бажанням, рівень продуктивності праці, коефіцієнт покриття внутрішньої потреби в персоналі, коефіцієнт готовності кадрового резерву, співвідношення рівня внутрішнього та зовнішнього руху персоналу. Серед вказаних показників чільне місце посідають показники оцінки руху персоналу організації, оскільки достатньо високі корпоративні соціальні стандарти в організації будуть сприяти більш високому рівню залучення та лояльності персоналу, а також високому рівню внутрішнього руху персоналу і, навпаки, низькому рівню зовнішнього руху персоналу організації. Це буде свідчити про задоволеність персоналу умовами праці та соціального захисту створеними організацією, про сталість колективу, розвиток персоналу в межах організації та відображати загальний стан системи управління персоналом організації.

Для цього потрібно будувати продуману як внутрішню, так і зовнішню політику корпоративної соціальної відповідальності організації, яка буде спрямована, в першу чергу, на корпоративне соціальне забезпечення власного персоналу та його розвиток в межах організації. Така політика має бути узгоджена з політикою руху персоналу, сприяти внутрішньому руху персоналу та пом'якшувати вплив від зовнішнього руху. В такій ситуації показники оцінки руху персоналу слугуватимуть одними із індикаторів доцільної та ефективної політики з руху персоналу, яка узгоджена із корпоративними соціальними стандартами організації та має будуватись на таких принципах:

- прозорість (організації слід бути прозорою у своїх рішеннях та діях, які впливають на суспільство та навколишнє середовище);

- етична поведінка (за будь-яких умов організація повинна поводитись етично);

- повага до інтересів зацікавлених сторін (організації слід поважати, брати до уваги та відповідати інтересам всіх зацікавлених сторін);

— повага до верховенства права (організації слід прийняти, що повага до верховенства права є обов'язковим);

— повага до міжнародних норм поведінки (організації слід поважати міжнародні норми поведінки, дотримуючись принципу поваги до верховенства права);

— розуміння співучасті (як юридичної, так і неюридичної);

— повага до прав людини (організації слід поважати права людини та визнавати їх важливість та універсальність) [2, с. 22—27].

Організації слід створювати механізм реалізації корпоративної соціальної політики, який має бути: легітимним, доступним, передбачуваним, справедливим, сумісним з правами, чітким та прозорим, заснованим на діалозі та посередництві [2, с. 41—42]. Політика корпоративної соціальної відповідальності має бути впроваджена за наступними напрямками:

— відповідальність перед власним персоналом;

— екологічна відповідальність;

— відповідальність перед споживачами, партнерами, постачальниками, клієнтами та зацікавленими сторонами;

— співпраця з місцевими громадами, органами державної та місцевої влади, асоціаціями споживачів, провспілковими об'єднаннями, іншими громадськими організаціями для вирішення справ громади [1, с. 34].

Це має відбуватись завдяки діалогу держави, громадських організацій, профспілок та об'єднань роботодавців, на основі вироблення та впровадження в практику постійного соціального діалогу, в якому ключова роль належить об'єднанням роботодавців. Держава виступає в ролі посередника, контролера та регулятора стану даних процесів через створення та впровадження нормативно-законодавчих актів та регуляторно-контролюючих інструментів, стимулюючи та забезпечуючи умови, при яких організації зацікавлені бути корпоративно соціально відповідальними.

Якщо звернутись до практики західних країн, то, незважаючи на економічну ситуацію, яка склалась у світі, коли відбувається значне зниження соціальних виплат, компанії переходять на режими економії коштів, ті здобутки, які існують в західних країнах, в рази вищі, ніж в Україні. Політика, яку проводять сьогодні уряди та власники/управляючі компаніями, призводить до масових страйків, демонстрацій та зростання рівня незадоволення нею серед населення західних країн. Незважаючи навіть на цю ситуацію, на відміну від України, де питання стоїть в побудові корпоративно та соціально відповідальних організацій, в західних країнах питання стоїть в площині, що компанії та організації не можуть собі дозволити бути соціально та корпоративно безвідповідальними. Великі компанії переглядають свої підходи щодо своїх соціальних, етичних зобов'язань по відношенню як до власного персоналу, так і до зовнішнього середовища. Корпоративна відповідальність організації є її обличчям. Поряд з річними звітами про фінансову діяльність (annual reports), які обов'язково відкрито публікуються на сайтах компаній, введено в практику публікувати нефінсові річні звіти (non financial reports), які містять в собі корпоративну соціальну політику та соціальні стандарти компаній.

Якщо звернутись до історії, то все починалось із забезпечення належних умов праці, створених компаніями, з розвитком технологій вони були забезпечені, пізніше акцент змінився, на корпоративну відповідальність по відношенню до зовнішнього та внутрішнього оточення організацій, яка безпосередньо пов'язана з репутацією компаній, а відтак і її прибутками, використовуючи корпоративну відповідальність та забезпечуючи соціальні стандарти як конкурентну перевагу. Такий тренд став причиною, що понад двадцять років у Великій Британії, Америці та Європі, Австралії більша частина компаній, які в ходять до рейтингу 50 найкра-

щих компаній в своїй країні, щорічно відкрито публікують такі звіти, що також є дзеркалом для інвесторів, постачальників, партнерів та кандидатів, які шукають роботу. Перші звіти фокусувались на умовах праці та на стані виробничого обладнання, зараз основні акценти робляться на умовах праці, соціальних стандартах, екологічних та етичних нормах організацій. Так, 40 з 50 найбільших компаній в Європі щорічно відкрито публікують нефінансові звіти, 22 з 50 у США, 25 з 50 у Великій Британії [3, с. 12]. У Австралії 123 компанії з 200 найбільших [4, с. 2]. Ця кількість змінюється у бік зростання, середні компанії також активно долучаються до даної практики. Але, разом з тим, навіть у західних країнах є ще багато питань, які перебувають у дискусії і потребують вирішення. Так, зокрема, як поєднати інтереси компаній та їх внутрішнього і зовнішнього оточення? Яка роль держави? Наскільки споживачі готові змінювати свій стиль життя, підтримуючи та вибираючи соціально і корпоративно відповідальні організації?

Розглядаючи практику західних країн, доцільно також проаналізувати, що в Україні проводиться та реалізується в даному напрямі. З 2005 року в Україні функціонує національна мережа компаній та організацій, які задекларували свою відданість принципам Глобального договору ООН. Основою Глобального договору є 10 принципів у сферах прав людини, трудових відносин, навколишнього середовища та протидії корупції, які становлять своєрідний кодекс етичної корпоративної поведінки і дотримання яких у своїй діяльності є обов'язковим для учасників. Попри добровільність участі, вимогою для компаній є надання щорічних звітів про реалізацію принципів Глобального договору в повсякденній діяльності. За 10 років існування до ініціативи приєдналися понад 8000 компаній та інших організацій з більше ніж 130 країн. В Україні місцева мережа Глобального договору існує з 2006 року та об'єднує понад 160 учасників — від великих міжнародних та українських компаній до середніх і малих підприємств, а також неурядових організацій, академічних установ, бізнес-асоціацій [5]. З 01.11.2010 року введений в дію один із найбільш довгоочікуваних стандартів останніх років Стандарт ISO 26000:2010, Керівництво з соціальної відповідальності, який є керівництвом для всіх організацій, бізнесу і державного сектора в галузі соціальної відповідальності (SR) [6]. Також впроваджуються в практику використання нефінансових річних звітів Global Reporting Initiative (GRI) відповідно до Глобального договору ООН (ГД ООН) та GRI — сумісних звітів відображають загальні питання не фінансової звітності [7].

На вітчизняних підприємств впровадження міжнародних стандартів та нефінансових звітів відбувається в основному у великих компаніях, зокрема: Група компаній "Воля", компанія "XXI век", ДП "Сіменс Україна", ПАТ "Концерн Галнафтогаз", Група компаній "НІКО", ТОВ "Метро Кеш анд Кері Україна", ВАТ "Кредитпромбанк", ЗАТ "Оболонь", ВАТ "Державний експортно-імпортний банк України", ІП "Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед", ЗАТ "Систем Кепітал Менеджмент", ТОВ "Майкрософт Україна", Корпорація "Артеріум", ЗАТ "Київстар Дж. Ес. Ем.", АТ КБ "Надра", ТОВ "Донбаська паливо-енергетична компанія", Група компаній "Фокстрот" [8, с. 63].

Вартим уваги є звіт ООН щодо стану розвитку корпоративної соціальної відповідальності організацій в Україні [7], в якому зазначені, які позитивні поступи вже здійсненні, та проблемні моменти, з якими потрібно ще працювати. Враховуючи те, що практика західних країн налічує кілька десятків років по створенню щорічних нефінансових звітів, проте на міжнародному рівні єдиних стандартів поки не існує. Відбувається дискусія та розробка системи показників оцінки, які зможуть охопити та оцінити всі аспекти корпоративної соціальної відповідальності (внутрішньої та зовнішньої). Відтак, ук-

раїнська практика теж поки що не усвідомлює та не охоплює всі її аспекти. У квітні-травні 2010 року за ініціативою ООН була проведена оцінка загального стану справ щодо корпоративної соціальної відповідальності організацій в Україні та проведена оцінка не фінансових звітів які готують вітчизняні організації. Було відмічено наступне: число нематеріальних факторів зростає: умови праці, розвиток людського капіталу, захист навколишнього середовища, благодійність, сприяння розвитку місцевих громад. Проте тільки одиниці торкнулись тем, таких як боротьба з корупцією та бідністю, відповідальність за продукцію, впровадження інновацій [7].

У процесі, коли на міжнародному рівні йде дискусія та напрацювання практики, втому числі і створення системи розширених показників оцінки, які будуть охоплювати всі аспекти корпоративної соціальної відповідальності важливим є, те щоб Україна теж активно долучалась до даного процесу. Як на науково-теоретичному рівні, так і впроваджуючи в практику на підприємствах різних форм власності та розмірів.

Проведення корпоративно соціально відповідальної політики та впровадження в практику підготовку нефінансових річних звітів, приносить значні переваги для організації:

- ріст лояльності як внутрішніх (персонал організації), так і зовнішніх (споживачі, партнери, постачальники) клієнтів;
- зниження виробничих та управлінських витрат;
- зниження ризиків;
- сприяння розвитку бренду роботодавця (можливість залучення кращого професійного рівня персоналу);
- цінність для акціонерів та інвесторів;
- розширення та утворенням репутації;
- розвиток бренду організації;
- зменшення регуляторного впливу зі сторони контролюючих органів;
- стабільність та надійність діяльності;
- покращення ефективності процесів;
- підвищення мотивації та продуктивності працівників;
- зростання вартості нематеріальних активів.

Отже, фундаментом системи управління персоналом є корпоративна соціальна відповідальність організації. Без розробки, впровадження та дотримання високих соціально-трудова стандартів не є можливим побудова системного та ефективного управління персоналом в організаціях. Система управління персоналом організації в такому випадку не може бути сильною та цілісною, відбувається її деформація та зміна акцентів в певні функції управління персоналом, неможливою за таких умов є і комплексна робота з персоналом. Важливим є те, що на рівні організації впровадження системи корпоративної соціальної відповідальності має відбуватись в декілька етапів: запровадження соціальних паспортів організації, проведення обов'язкового соціального аудиту організації, щорічне оприлюднення річних не фінансових звітів організації. Система корпоративної соціальної відповідальності має також в собі містити взаємопов'язаний і узгоджений механізм функціонування різних видів угод і колективних договорів, які забезпечують взяти на себе гарантії зі сторони організації. При цьому не має відбуватись підміни поняття, коли організації, не забезпечивши соціальні стандарти, впроваджують та рекламують програми з корпоративної соціальної відповідальності чи зводять всі соціальні програми тільки до благодійних проектів. У ситуації, яка склалась в Україні, коли значна частина ринку праці знаходиться в тіні, першочерговим є забезпечення, офіційного оформлення працівників та офіційні виплати заробітної плати, створення належних умов праці, забезпечення законодавчо встановлених соціальних гарантій, створення умов для дотримання організаціями

екологічних норм, підвищення корпоративної етики, відкритість організацій — як обов'язкова умова їх діяльності. В умовах, коли незначний відсоток від загалу впроваджує корпоративну соціальну відповідальність, а основна частина організацій взагалі їх ігнорує, відбувається значний дисбаланс та викривлення реальної ситуації. Інструментом аналізу та контролю даної ситуації може стати використання системи показників оцінки руху персоналу організації та впровадження їх в щорічні нефінансові звіти як індикаторів загального стану управління персоналом та організацією в цілому.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного аналізу можна зробити наступні висновки: на сьогоднішній день питання корпоративної соціальної відповідальності організацій перебуває в розробці, проводяться наукові та соціологічні дослідження, з метою визначення тенденцій та практичних напрацювань інструментів; відбувається удосконалення зв'язків співпраці між всіма суб'єктами у форматі корпоративного соціального діалогу. Це не простий шлях, не дивлячись, що більшість західних країн його вже пройшли, Україні потрібно, на основі вивчення та аналізу досвіду високорозвинених країн та країн, які розвиваються, будувати та напрацювати власну теорію та практику. Використовуючи формат діалогу, основою якого має стати узгодження інтересів і відсутність конфлікту між соціально відповідальними роботодавцями, їх економічними інтересами та інтересами всіх об'єктів корпоративної соціальної відповідальності через встановлення прийнятних для всіх учасників соціальних стандартів. Це бути сприяти розвитку та утвердженню громадянського суспільства, корпоративного соціального партнерства, підвищенню якості трудового життя населення, підвищенню корпоративної соціальної стандарти до західного рівня.

Література:

1. Мельник С. Становлення соціальноорієнтованого бізнесу в Україні як складова державної соціальної політики // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 5. С. 32—36.
2. Проект міжнародного стандарту ISO/DIS 26000 з соціальної відповідальності [Електроний ресурс]. — Режим доступу до документа: <http://www.conf.eu.org/ua/competitiveness/csr.html>
3. No hiding place for the irresponsible business by Alison Maitland FT.com site; Sep 26, 2003 // [Електроний ресурс]. — Режим доступу до статті: http://www.kenan-flagler.unc.edu/assets/documents/csrOctober_2003_Newsletter.pdf
4. Non-financial reporting July 2009 [Електроний ресурс]. — Режим доступу до документа: [http://www.eu.com/Publication/vwLUAssets/Non-financial_reporting/\\$FILE/Climate%20change_Non%20financial%20reporting.pdf](http://www.eu.com/Publication/vwLUAssets/Non-financial_reporting/$FILE/Climate%20change_Non%20financial%20reporting.pdf)
5. Проект концепції національної стратегії соціальної відповідальності бізнесу в Україні [Електроний ресурс]. — Режим доступу до документа: <http://www.conf.eu.org/ua/competitiveness/csr.html>
6. Проект міжнародного стандарту ISO/DIS 26000:2010 [Електроний ресурс]. — Режим доступу до документа: <http://www.conf.eu.org/ua/competitiveness/csr.html>
7. Non-Financial Reporting: An Explanation and Examples from Ukraine Summary By: Jessica Levine, UN in Ukraine [Електроний ресурс]. — Режим доступу до документа: <http://business.un.org/en/documents/8842>
8. Грицишен Д.О., Дикий А.П., Соціальна та екологічна діяльність підприємств: напрямки розкриття бухгалтерської інформації // Вісник Житомирського державного технологічного університету. — 2011. — № 1(15). — С. 63—68.

Стаття надійшла до редакції 04.12.2011 р.