

**Маліновська О. Я.**

*к.е.н., доцент кафедри економіки та менеджменту*

*Львівського національного університету імені Івана Франка, м. Львів*

**Себестянович І. С.**

*студентка 3 курсу*

*Львівського національного університету імені Івана Франка, м. Львів*

## **КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ ЯК ФАКТОР СТАЛОГО РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ РІЗНОГО РІВНЯ**

В умовах постіндустріального розвитку і глобалізації економіки завдання підвищення ефективності, забезпечення системності і сталості соціальної відповідальності бізнесу на основі державного управління даними процесами являє собою головну умову сталого розвитку соціально-економічних систем різних типів та рівнів. Як відомо, інноваційна економіка висуває запити до якості персоналу. Серед них потрібно виділити пріоритетність приросту нових знань, вмінь, навичок, їх застосування в діяльності, яка потребує креативних здібностей, підвищення рівня творчої обдарованості, здатність до творчого вирішення поставлених задач, виявлення нових взаємозв'язків процесів і явищ, генерування нових ідей та рішень, доведення їх до практичного результату чи значного соціально-економічного ефекту. На фірмах збільшується ступінь свободи дій, мотивація до творчої діяльності і задоволення від реалізації творчих задумів, які повинні діяти значно сильніше, ніж матеріальні стимули.

Світова практика засвідчує про необхідність розглядати принципи корпоративної соціальної відповідальності (далі КСВ) в контексті стратегії взаємозв'язку державного і корпоративного розвитку. При цьому принципи КСВ, які розробляються бізнесом самостійно, встановлюються державою, тим самим формуючи інституціональну основу сталого розвитку соціально-економічних систем.

Вперше концепція сталого розвитку соціально-економічних систем була заявлена в звіті Римському клубу колективом вчених під керівництвом Я. Тінбергена «Перегляд міжнародного порядку» (1980 р.). Вчені прийшли до висновку про необхідність розробки нової стратегії суспільного розвитку, яка враховує соціальні наслідки економічного росту: стан навколишнього середовища, зайнятість та інші.

Через сім років у звіті Міжнародної комісії з навколишнього середовища і розвитку «Наше спільне майбутнє» (1987 р.) було сформульоване поняття сталого розвитку як розвитку, який задовольняє потреби справжнього розвитку, але не загрожує здатності майбутніх поколінь задовольняти свої власні потреби. Воно включає два ключових поняття – поняття потреб, в тому числі потреб, які необхідні для існування найбідніших прошарків населення, яке повинно бути найпріоритетнішим предметом; поняття обмежень, які обумовлені станом технологій і організацією суспільства, що забезпечують здатність навколишнього середовища задовольняти нинішні і майбутні потреби. На основі цього був зроблений висновок: досягнення сталого розвитку потребує збалансованості інтересів між економічними, екологічними та соціальними компонентами в процесі розвитку соціально-економічних систем.

Змінні макроумови функціонування бізнесу на сучасному етапі визначили КСВ як засіб конкурентної боротьби і по налагодженню суспільних зв'язків фірми, а також як управлінський інструмент підвищення економічної ефективності діяльності компанії на ринку. Виходячи з цього, С. А. Кузьмін зазначає, що принципи КСВ необхідно розглядати виключно як частину стратегії взаємозв'язку державного і корпоративного секторів для забезпечення прогресивного сталого розвитку соціально-економічної системи в цілому. В процесі реалізації КСВ зустрічаються наступні типи взаємодії:

- рівноправна співпраця між суб'єктами одного рівня;
- кооперативна – в процесах виробництва та управління;
- функціонально-ієрархічна, що безпосередньо витікає з суті управління, пропонує наявність у кожного суб'єкта власні індивідуальні функції і місце в спільній соціально-економічній системі;
- конкурентна, яка виникає як всередині підприємств, так і в зовнішньому середовищі, пов'язане з розподілом обмежених ресурсів.

Світовий рівень регулювання сталого розвитку соціально-економічних систем, який пропонує вибір конкретного типу взаємодії, представлений прийнятим в 2010 р. стандартом ISO 26 000 з корпоративної соціальної відповідальності, який визначив початок практичної реалізації цілісного підходу до соціальної відповідальності, що виділяє не лише корпоративну, але й державну, освітню та іншу інтегральну відповідальність. Можна виділити наступні основні елементи системи соціальної відповідальності - базові цінності бізнесу, держави, суспільства, пануючих інститутів. В системі КСВ до них можуть бути віднесені: якість продукту, справедлива ціна, умови виробництва, сприяють комплексному розвитку працівників і реалізації їх професійних інтересів, стан природного середовища, створення умов для гідного існування соціально не захищених категорій населення.

Основною причиною підвищення корпоративної відповідальності є необхідність залучати і затримувати висококваліфікований персонал, який володіє високим рівнем розвитку людського капіталу.

Аналіз понятійного апарату показав, що існує багато підходів до визначення сутності поняття людського капіталу (далі ЛК). В основі формування ЛК лежать вроджені здібності і обдарування, які розвиваються за рахунок їх подальшого інвестування. Виходячи з цього, ЛК – це сукупність вроджених здібностей, здоров'я, знань, навичок, мотивації, творчого і культурного потенціалу, накопичених і удосконалених в результаті інвестування, які сприяють росту кваліфікації, продуктивності і якості роботи працівників для максимізації прибутку всіх учасників інвестиційного процесу.

Зміст ЛК як економічної категорії описується концепцією ЛК і описується як відношення між економічними суб'єктами з приводу розподілу доходу, отриманого при реалізації продуктивних сил людини. Такі відносини на рівні фірми виражаються в наявності невлених активів як сукупності контрольованих фірмою, оплачуваних на підставі контракту прав на використання знань і кваліфікації персоналу та менеджменту, нематеріальних результатів їх діяльності, що втілюються у внутрішньофірмовій організації. Таким чином, в контексті сталого розвитку фірми людський капітал можна розглядати як нематеріальний актив, що включає сукупність особистісних властивостей людини, що формуються в інституційних умовах фірми, що детермінують реалізацію і розвиток креативних здібностей працівників для досягнення фірмою цілей.

Мотивація є основою саморозвитку працівника за рахунок власних коштів і його участі в процесі підвищення ефективності використання компетенцій і креативних здібностей, необхідних для ефективної діяльності фірми в цілому і її працівників зокрема.

Особливо слід відзначити, що напрямок ресурсів на зміну особистісних властивостей працівників без організації відповідного корпоративного середовища обумовлює високу ресурсомісткість виробництва і, як наслідок, збереження обсягів виробництва з рівнями ефективності, безпеки і екологічності, що забезпечують тільки виживання фірми на ринку. Це пов'язано з тим, що придбані працівниками нові знання залишаються невикористаними для забезпечення сталого розвитку фірми. Іншими словами, витрати на персонал збільшуються, а ефективність діяльності залишається незмінною або знижується по відношенню до зростаючих витрат. Для цілеспрямованого застосування інвестицій, які формують додаткову мотивацію і кваліфікацію працівників фірмі необхідно забезпечити розвиток відповідних інституційних умов. Як відомо, інвестування у формування інституційного середовища, забезпечує повне використання ресурсів працівників навіть невисокого рівня, дозволяє працювати з середньоринковою ефективністю, безпекою і екологічністю. Якісний стан і спряженість індивідуальної і корпоративної складових інвестування в людський капітал фірми.

В умовах сучасної України процес інституалізації КСВ знаходиться на стадії становлення, тому домінуюча роль держави стикається зі слабким розвитком громадянського суспільства і олігархічним розвитком бізнесу, крім того правила взаємодії інститутів КСВ, роль сторін і ступінь їх участі в соціальному розвитку тільки формуються. Тому на сьогоднішній день в рамках сталого розвитку фірм, територій і держави як соціально-економічних систем, набуває велике значення створення умов формування корпоративної соціальної культури в цілому і її окремих складових.