

8. Асаул А.Н., Капаров Б. М. Управление высшим учебным заведением в условиях инновационной экономики под ред. д.э.н., проф. А. Н. Асаула — СПб.: Гуманистика, 2007. — 280 с.

9. Кадровый резерв ВГУЭС [Электронный ресурс] — Режим доступа <http://www.vvsu.../C790E280-DCE2-4CED-8FBC>.

References

1. Kudriavtseva, N. (2003), «Features motivation of teaching staff in modern conditions», *Ukraina : aspekty pratsi*. Vol. 1, pp. 48–50.

2. Kaminskyi, B. A. (2006), “Personnel management of higher education institutions”, PhD Thesis, Economics, organization and management of enterprises, SI «Institute of Regional Research n.a. M. I. Dolishnyi of the NAS Ukraine», L., Ukraine.

3. Mokin, B. I. and Marymonchyk, Yu.V. (2004), “Methodological basis of material incentives for effective operation of the university staff training of the teaching staff and the creation of high-quality scientific production”, *Visnyk VPI*, Vol.2, pp. 26–31.

4. Rybnikov, A.M. (2009) “Formation and use of labor potential in higher education”, PhD Thesis, Demography, labor economics, social economics and politics, Donetsk National University, Donetsk, Ukraine.

5. Skibitska, O.V. (2004) “Promote the development of creative potential of employees of high school”, PhD Thesis, Demography, Economics Labor and Social Policy, Council of Productive Forces of Ukraine of the NAS Ukraine, Kiev, Ukraine.

6. Lazareva, V.N. and Pyrohova, E.V. (2010), *Upravlenye konkurentosposobnostiu personala vyssheho uchebnoho zavedeniya* [Management of competitiveness of higher education staff], UIHTU, Ulianovsk, Russia.

7. Ministry of Education and Science of Ukraine (2014), “The strategy of reforming higher education in Ukraine 2020 (draft)”, available at: http://www.mon.gov.ua/img/zstored/files/HE%20Reforms%20Strategy%202011_11_2014.pdf.

8. Asaul, A.N. and Kaparov, B. M. (2007), *Upravlenye vysshym uchebnym zavedenyem v usloviakh ynnovatsyonnoi ekonomyky* [Management of higher education institution in the innovation economy], «Humanystyka», St. Pererburge, Russia.

9. “Personnel reserve VSUES” (2013), available at: <http://www.vvsu.../C790E280-DCE2-4CED-8FBC>.

Стаття надійшла до редакції 19.06.2015 р.

УДК 005.35:331.101

Кицак Т.Г.,

канд. екон. наук, доцент,

Коваленко І.Ф.,

канд. екон. наук, доцент,

кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

kizak1@ukr.net

Кицак Т.Г.,

канд. экон. наук, доцент,

Коваленко І.Ф.,

канд. экон. наук, доцент,

кафедра управления персоналом и экономики труда
ГВУЗ «Киевський національний економічний університет
імени Вадима Гетьмана»

Kitsak T.G.,
PhD in Economics, Associate Professor,
Kovalenko I.F.,
PhD in Economics, Associate Professor,
Personnel Management and Labour Economics Department,
SHEI «Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman»

КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ОСНОВА КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК ОСНОВА КОНЦЕПЦИИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AS THE BASIS DECENT WORK

Досліджуються головні засади становлення корпоративної соціальної відповідальності. Розкривається вплив практик корпоративної соціальної відповідальності на соціально-економічний розвиток організацій. Розглядаються умови забезпечення, та розвитку концепції гідної праці. Обґрунтовується позитивний вплив корпоративної соціальної відповідальності на формування середовища забезпечення, розвитку та удосконалення гідної праці.

Исследуются главные основы становления корпоративной социальной ответственности. Раскрывается влияние практик корпоративной социальной ответственности на социально-экономическое развитие организаций. Рассматриваются условия обеспечения, и развитие концепции достойного труда. Обосновывается положительный влияния корпоративной социальной ответственности на формирование среды обеспечения, развития и совершенствования достойного труда.

We study the formation of the main principles of corporate social responsibility. It reveals the impact of CSR practices on social and economic development organizations. The conditions provision, development and decent work. Substantiated the positive impact of CSR on formation environment support, development and improvement of decent work. The processes of implementation of business organizations in Ukraine main landmarks of social responsibility as a factor in establishing the foundations and positive environment of decent work. The basic directions of the positive development of these processes as progressive implementation of corporate social responsibility in its interaction with its internal stakeholders, chief among them is a staff organization. Convincingly argued that the main focus in the implementation of the basic principles of decent work is the implementation of the values and priorities of corporate social responsibility, which form the basis and possibilities basic needs and interests on the conditions of employment.

Ключові слова. Корпоративна соціальна відповідальність, якість трудового життя, гідна праця, соціально-трудові відносини, асиметрія, конкурентне середовище, глобалізація.

Ключевые слова. Корпоративная социальная ответственность, качество трудовой жизни, достойный труд, социально-трудовые отношения, асимметрия, конкурентная среда, глобализация.

Keywords. Corporate social responsibility, quality of working life, decent work, social and labor relations, asymmetry, competitive environment, globalization.

Вступ. Соціальна стабільність та екологічна безпека являються головними факторами успішного розвитку більшості розвинених країн. Відповідно на суспіль-

ному рівні формуються нові вимоги до бізнесових організацій як головних суб'єктів процесів виробництва та споживання щодо їх діяльності в соціальному, економічному та екологічному аспектах. Такі глобальні виклики сьогодення примушують бізнес до пошуку способів раціонального поєднання економічних, екологічних і соціальних результатів власної діяльності з метою підтримки конкурентоспроможності. Дієвим способом реалізації поєднання суспільних та бізнесових інтересів являється впровадження в практику господарської діяльності концепції корпоративної соціальної відповідальності (КСВ).

Перші паростки цієї концепції були пророчені на Заході ще на початку 70-х років XX ст., коли провідні дослідники економічних процесів оприлюднили думку про те, що якщо бізнес-структура чітко дотримується системи оподаткування, встановлює задовільний рівень оплати праці, виконує умови з безпеки праці та захисту екології, то така організація веде сумлінну ділову практику, і відповідно, являється соціально відповідальною.

З плином часу ця ідея набуває нових форм та особливостей прояву. Суспільні інтереси змінюються, до бізнесу починають формуватися нові очікування та вимоги, тому здійснювати діяльність в рамках стандартних правил і процедур стало замало для підтримки іміджу, конкурентоспроможності та ефективного забезпечення суспільних запитів. Виникла необхідність розвитку та удосконалення головних засад корпоративної соціальної відповідальності у напрямі формування можливостей для результативної відповіді на головні суспільні очікування.

Світові глобалізаційні процеси сприяли розвитку інституційного регулювання розвитку цієї концепції на міжнародному рівні, поширенню головних засадничих принципів та цінностей на соціуми багатьох розвинених та країн які розвиваються.

Необхідність впровадження в практику головних засад КСВ обумовлена також і тим, що людство на сучасному етапі у своїй повсякденній господарській діяльності вже перейшло ту межу, за якою накопичується багаж негативних наслідків для наших нащадків у майбутньому. Навколишнє середовище забруднюється промисловими і побутовими відходами та радіонуклідами, виснажуються природні ресурси, руйнуються природні екосистеми, вимирають види рослин і тварин. Господарська діяльність людини викликає опустелювання земель, ґрунтову ерозію, порушення природних співтовариств, зникнення рідкісних видів рослин і тварин.

Негативні явища не обмежуються проявом тільки в процесах впливу людини на природу, вони також активно прослідковуються і в зміні змісту та характеру праці самої людини.

Особливої гостроти цим процесам надають цілий ряд факторів, які сформувались в результаті розвитку НТП. Якщо раніше працівник був задоволений, коли певні механічні пристрої звільняли його від важкої фізичної чи монотонної праці, то в сучасних умовах ведення господарської діяльності нові механізми та пристрої у все більшій мірі можуть виконувати ту роботу, з якою людина розлучатися не хотіла б. Це, перш за все, проявляється у сфері діяльності, яка пов'язана з виконанням інтелектуальної праці (сучасна комп'ютерна техніка сприяє ліквідації значної кількості робочих місць, на яких були задіяні фахівці розумової праці).

Ці зміни також здійснюють вагомий вплив і на умови якості трудового життя працівників. З'являються фактори, які дестабілізують соціально-трудова сферу як в світовому, так і національному її вимірі, виникають численні асиметрії, які мають як об'єктивний, так і суб'єктивний характер. Що, в свою чергу, негативно впливає на забезпечення концепції гідної праці.

Тому формування підґрунтя впровадження соціальної відповідальності в повсякденну практику господарюючих суб'єктів являється рушійним фактором роз-

витку позитивних змін в соціально-трудовій сфері, якості трудового життя людини праці, забезпечення умов гідної праці.

Постановка завдання. Метою статті є обґрунтування позитивного впливу корпоративної соціальної відповідальності на формування середовища забезпечення, розвитку та удосконалення концепції гідної праці.

Результати дослідження. Наукова школа з економіки праці та людського розвитку ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана» під керівництвом професора Колота А.М. протягом тривалого періоду здійснює фундаментальні та прикладні наукові дослідження щодо забезпечення соціально-економічного розвитку та трансформації трудової сфери в умовах глобалізації і становлення економіки знань. Останні актуальні дослідження були присвячені вивченню концепції корпоративної соціальної відповідальності та опрацюванні наукових і прикладних аспектів явищ, процесів, компонентів соціально-трудової діяльності, які можна охарактеризувати таким поняттям як гідна праця.

Основні представники школи з економіки праці та людського розвитку — А. М. Колот, О. А. Грішнова, В. М. Петюх, В. М. Данюк, Г. Т. Завіновська, Г. В. Задорожний, Я. В. Крушельницька, Ю. М. Куликов, Л. С. Лісогор, О.О. Герасименко, Н. Д. Лук'янченко, С. В. Мельник, В. В. Онікієнко, І. Л. Петрова, В. А. Савченко, В. І. Чернов та інші в своїх наукових пошуках ґрунтовно вивчають особливості сучасних процесів у світі праці та визначають основні фактори та чинники, які впливають на кардинальні зміни певних процесів та принципів.

Як стверджують А. М. Колот та О.О. Герасименко в своїх останніх дослідженнях — «Інститут гідної праці в найбільш загальному, інституціональному її вимірі слід розглядати як комплексну політичну, економічну, соціальну платформу, яка має об'єднати зусилля органів державної влади, соціальних партнерів на усіх рівнях ієрархічної структури світової та національної економіки, представницькі органи громадянського суспільства задля того, щоб соціально-економічний прогрес забезпечувався функціонуванням продуктивних, знаневонасичених робочих місць, покращенням умов праці, соціалізацією відносин у сфері праці, розширенням прав працівників, розвитком їхніх можливостей» [1, 3–12].

Щодо ролі бізнес-суб'єктів в цих процесах А. М. Колот висловлює ідею про те, що вони мають активніше втілювати в управлінські процеси принципи соціальної відповідальності, які за своєю сутністю, на його думку, у найбільш загальному, «приземленому» тлумаченні розуміються як раціональний відгук організації на суперечливі очікування заінтересованих сторін (стейкхолдерів), спрямовані на стійкий розвиток компанії. Це відповідальність тих, хто приймає бізнес-рішення, перед тими, на кого ці рішення націлені. За своєю суттю корпоративна соціальна відповідальність — це імплементований у корпоративне управління певний тип соціальних зобов'язань (здебільшого добровільних) перед працівниками, партнерами, інститутами громадянського суспільства і суспільством в цілому [2, 6].

Ці ідеї також підтверджуються відомим американським вченим австрійського походження П. Ф. Друкером у його багаточисленних дослідженнях. Він стверджував що завжди можна поєднати економічний прогрес та соціальну гармонію.

Як він часто повторював: «Не існує ніякого внутрішнього протиріччя між прибутком і необхідністю для компанії приносити суспільну користь — більше того, перше є необхідним для того, щоб досягати наступного ... Підприємство, яке не зможе враховувати свій вплив на суспільство і свою відповідальність перед ним, може отримати справедливе невдоволення з боку суспільства ... Протест проти «суспільства споживання» і боротьба за екологію — це не вороги економіки, це симптоми того, що бізнес не може усвідомити свою широку соціальну роль» [3, 152].

Але як зазначає керівник наукової школи з економіки праці та людського розвитку А.М. Колот: «Чи не основне протиріччя, яке проявилось наприкінці ХХ — початку ХХІ століть, полягає у тому, що у той час, коли, здавалося б, економічний розвиток має врешті-решт «працювати» в інтересах абсолютної більшості населення, маючи для цього економічні, технологічні, управлінські, організаційні передумови, інститути економіки та суспільства почали відсувати людину на другий план, економічна доцільність бере верх над соціальною спрямованістю. Вимушені констатувати, що асиметрії в економічному і соціальному розвитку, нестійкість у самому широкому її розумінні, десоціалізація відносин у сфері праці, зниження соціальної згуртованості, поширення соціальної ізоляції — усе це тренди, небажані реалії початку нового століття» [4, 208].

Аналізуючи вищенаведені наукові висновки, приходимо до логічного підсумку про те, що корпоративна соціальна відповідальність і гідна праця — явища тісно пов'язані між собою. Оскільки неможливо створити для людини якісні умови продуктивної праці, визначити справедливу винагороду, забезпечити розвиток трудового потенціалу, сприяти реалізації потреб та інтересів, без впровадження цінностей та принципів соціальної відповідальності у філософії, місії, генеральній стратегії діяльності господарюючих суб'єктів.

Реалізація бізнес-організаціями основних домінант соціальної відповідальності формує основу та позитивне середовище розвитку концепції гідної праці. І основним напрямом позитивного розвитку цих процесів є прогресивне впровадження принципів корпоративної соціальної відповідальності у взаємодію організації з її внутрішніми стейкхолдерами, головними з яких є персонал організації.

Наприклад, кредо компанії Johnson & Johnson передбачає таке положення: «Ми відповідаємо за наших службовців, чоловіків і жінок, з якими ми працюємо по всьому світу. Кожен з них цінний як індивідуальність. Ми повинні поважати їх гідність і визнавати їх заслуги. Вони повинні відчувати відчуття захищеності на роботі. Винагорода повинна бути чесною і відповідною, і робочі умови — це чистота, порядок і безпеку. Персонал повинен вільно висловлювати свої пропозиції і скарги. Повинні бути рівні можливості для зайнятості, розвитку та просування по службі для тих, хто кваліфікований. Ми повинні забезпечити компетентне керівництво, чий дії повинні бути справедливими і етичними»[6].

Компанія «ВіДі Груп» основними домінантами взаємодії з персоналом визначає наступне: «Ми створюємо всі умови для професійного розвитку та кар'єрного зростання працівників. Наше кредо: “Навчання та професійний розвиток співробітників є найбільш важливими факторами, які відрізняють процвітаючі компанії від менш успішних”» [7].

З метою створення додаткових умов для розвитку персоналу, удосконалення системи навчання, раціонального управління знаннями та поліпшення обізнаності співробітників, у «ВіДі Груп» розроблена багатоступенева система підбору і навчання персоналу: адаптаційні семінари для нових працівників; дистанційні курси на навчальному порталі; семінари на вибір в Навчальному центрі; «Школа лінійного менеджера»; Академія «ВіДі Груп».

Завдяки тому, що «ВіДі Груп» надає своїм працівникам можливості професійного та кар'єрного росту, поле для самореалізації, хороші умови праці та гідний рівень заробітної плати, компанія стала одним з найбільш привабливих роботодавців на ринку України.

Ще один приклад становлення головних засад гідної праці на основі соціально відповідальної діяльності демонструє провідна українська компанія «ДТЕК». Яка інвестує значні кошти в розвиток і навчання співробітників. У компанії працює корпоративний університет — Академія ДТЕК. Щорічно близько 1500 співробіт-

ників мають можливість проходити навчання за спеціальними програмами. Навчальні плани Академії охоплюють усі рівні персоналу корпоративного центру й управлінської ланки (ІТП) підприємств. Для робочих організована система навчання у навчальних центрах, а для молодшої ланки менеджерів на підприємствах працює програма «Виробничий менеджмент» [8].

ДТЕК надає великого значення матеріальному і нематеріальному стимулюванню персоналу як фактору посилення внутрішньої мотивації і зацікавленості в підвищенні ефективності праці. З 2010 року на виробничих підприємствах ДТЕК почалося впровадження нової системи оплати праці, розробленої за методикою міжнародної компанії Hay Group. Ключовими принципами цієї системи — справедливість, мотивація, конкурентоспроможність, прозорість і гнучкість.

Ці приклади переконливо доводять, що головним напрямом в процесі реалізації основних принципів гідної праці є імплементація цінностей та пріоритетів корпоративної соціальної відповідальності, що формуватиме підґрунтя та можливості забезпечення основних потреб та інтересів щодо умов використання послуг праці.

Аналізуючи інші соціально-відповідальні практики управління людськими ресурсами, приходимо до висновку що, компанії найбільшу увагу приділяють програмам найму співробітників, навчальним тренінгам, умовам праці, охороні здоров'я тощо. Проте надзвичайно важливо залучити співробітників до КСВ компанії і створення ефективної корпоративної культури, наприклад, через формування із залученням персоналу стратегії розвитку організації, кодексу поведінки, інших програм, через заохочення до корпоративного волонтерства.

Необхідно також здійснювати аналіз компетенцій персоналу, виявляти знання які матимуть актуальність у майбутньому, порівнювати потенціал сьогоденних співробітників та потреби майбутнього, розробляти прогресивну програму удосконалення якості управлінських процесів, проводити моніторинг уподобань та очікувань працівників. Визначати оптимальні можливості стимулювання та мотивації персоналу до продуктивної праці. Такі дії сприятимуть прояву в майбутньому синергетичного ефекту від соціально відповідальної політики управління персоналом та розвитку якісних передумов становлення концепції гідної праці.

Висновки. Отже, для того щоб концепція гідної праці в надзвичайно складних соціально-економічних умовах української дійсності мала якісне реальне вираження та слугувала запорукою збалансованого суспільного розвитку, необхідно активно задіяти комплекс мір, які сприятимуть її вираженню в господарській практиці більшості організацій та компаній. Основною запорукою успішних результатів цього процесу має стати імплементація стратегії впровадження ідеї соціальної відповідальності в повсякденні практики не тільки великого бізнесу, а й в бізнес-процеси середнього та малого бізнесу. Справа ця є вкрай складною, тому в ній мають приймати активну участь всі суб'єкти суспільного простору, а найактивнішу роль має відігравати держава, формуючи на національному рівні політику соціального добробуту.

Література

1. Колот А.М., Герасименко О.О. Гідна праця як концепція та стратегічний напрямок розвитку соціально-трудової сфери/ Колот А.М., Герасименко О.О. // Україна : аспекти праці. — 2015. — №6. — С. 3–12.
2. Колот А.М. Корпоративна соціальна відповідальність і проблеми її сприймання суспільством / Колот А.М. // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб.наук. пр. — К. : КНЕУ, 2013. — №2(6). — С. 6—16.

3. Друкер П. Менеджмент. Вызовы XXI века / Питер Друкер ; пер. с англ. Наталии Макаровой. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2012. — 256 с.
4. Колот А. М. Асиметрії розвитку соціально-трудової сфери: прояви, причини, передумови подолання / Колот А.М.// Актуальні проблеми економіки. — 2012. — № 6 (132). — С. 205–211.
5. Достойный труд. Доклад Генерального директора. 87-я сессия Международной конференции труда. — МБТ, Женева, 1999. — 106 с.
6. Johnson & Johnson: здоровый бизнес / <http://www.strategy.com.ua/>
7. Сайт компанії «Віді-Груп» <http://www.vidigroup.com/ru>
8. Сайт компанії «ДТЕК» <http://www.dtek.com/ru>
9. Кицак Т.Г. Основні напрями формування корпоративної культури на підприємстві / Т. Г. Кицак // Формування ринкової економіки : [зб. наук.праць]. — К. : КНЕУ, 2007. — №5. — С.27—29.

References

1. Kolot, A. M. and Herasymenko, O. O. (2015), «Decent work as a concept and strategic direction of the social and labor sphere», *Ukraine : aspekty pratsi*. vol. 4, pp. 3–10.
2. Kolot, A. M. (2013) «Corporate social responsibility and the public perception of the problem», *zb. nauk. prats. Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka*, Vol. №2 (6). — pp. 6-16.
3. Druker, P. (2012). *Menedzhment. Vyzovy XXI veka* (Management. Challenges of the XXI century). Moscow: Mann, Ivanov I Ferber.
4. Kolot, A. M. (2012), «Asymmetry of social and labor sphere, manifestations, causes, overcoming conditions», *Aktual'ni problemy ekonomiky*. vol. 6 (132), pp. 205–211.
5. Decent work. Report by the Director. 87th Session of the International Labour Conference, (1999), ILO, Zheneva.
6. The official site of Johnson & Johnson/ <http://www.strategy.com.ua/>
7. The official site of «VIDI-GROUP» <http://www.vidigroup.com/ru>
8. The official site of «DTEK» <http://www.dtek.com/ru>
9. Kytsak T. G. (2007) «Main directions of corporate culture in the company», *zb. nauk. prats. Formuvannia rynkovoï ekonomiky*, vol. №5. — pp. 27-29.

Стаття надійшла до редакції 21.06.2015 р.

УДК 331.104.2

Долженко Р.А.,

канд. экон. наук, доц.,
кафедра стратегического маркетинга,
НИУ «Высшая школа экономики»
snurk17@gmail.com

Dolzhenko R.A.,

Associate Professor, Candidate of Sciences (PhD),
Department of Strategic Marketing,
National Research University Higher School of Economics

Долженко Р.О.,

канд. экон. наук, доцент,
кафедра стратегического маркетинга,
НДУ «Вища школа економіки»