

ОЦІНКА ДІЯЛЬНОСТІ КОРПОРАЦІЙ В КОНТЕКСТІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

У статті розглянуто передумови виникнення і сутність концепції сталого розвитку корпорацій, наведено складові сталого розвитку та охарактеризовано їх еволюцію, визначено критерії оцінки сталого розвитку, які можуть бути включені у звітність зі сталого розвитку та бути основою для формування фондових індексів.

Pre-conditions of origin and essence of conception of corporation's sustainability development are considered in the article, the constituents of sustainability development are resulted and described their evolution, the criteria of estimation of sustainability development are determined, it can be plugged in accounting from sustainability development and to be basis for forming of fund indexes.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Поняття «стійкий розвиток» у розвинених країнах міцно увійшло до корпоративної діяльності. Це пов'язано, в першу чергу, з тим, що провідні країни світу, а також передова частина країн з перехідною економікою узяли на себе значні міжнародні зобов'язання відповідно до «Йоханнесбурської декларації зі стійкого розвитку», схваленої на світовому Самміті 2002 року. Крім національних програм «стійкого розвитку» передова частина компаній розробляє і втілює власні корпоративні плани «стійкого розвитку». За останні 10–15 років корпоративна соціальна відповідальність як система управління стійким розвитком в постійному діалозі з суспільством в економічно розвинених країнах Північної Америки і Європейського Союзу, стала ключовою ідеологією бізнесу, основою соціального партнерства з владою усіх рівнів і цивільним суспільством [1].

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Концепція сталого розвитку є новою управлінською парадигмою, теорія якої перебуває в стадії методологічного, методичного та емпіричного обґрунтування. В її становлення і розвиток внесли вклад закордонні науковці, практики і світові лідери, зокрема: А. Акпинар, М. Бакер, Дж. Бердсел, Ван дер Лаан, Ю. Винслав, А. Гор, М. Дженсен, К. Лодерер, М. Фрідман та інші. Оскільки теорія сталого розвитку є еволюційним продовженням концепції корпоративної соціальної відповідальності, то такий аспект теорії досліджували російські науковці, серед яких можна виділити А. Бухвалова, В. Ковальова, А. Костіна та інших. Вітчизняні науковці також досліджують теорію корпоративної соціальної відповідальності, зокрема найбільш вагомий внесок зроблено Т. Андреевою, О. Деніс, О. Дубовик, А. Кузнецовою, Є. Матвеевим, О. Титаренко, Л. Савицькою, Т. Смовженко, І. Сторонянською, С. Шульц, Л. Юзик та іншими дослідниками.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Невирішеною частиною у дослідженні концепції сталого розвитку є недостатнє теоретичне та методичне обґрунтування імплементації засад сталого розвитку в діяльність вітчизняних корпорацій та їх регламентація: відсутні нормативні документи – стандарти і принципи, відсутні оцінні критерії, немає фондового індексу, розробленого на засадах триєдиної концепції сталого розвитку, немає відповідної нефінансової звітності на відміну від закордонної практики.

Постановка завдання. Мета статті – на основі аналізу вітчизняної та закордонної спеціалізованої літератури надати теоретичне обґрунтування концепції сталого розвитку корпорацій та навести засади формування оцінних індикаторів для формування фондових індексів зі стійкого розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Зміна суспільної свідомості останніх років призвела до появи вдосконаленої парадигми сучасного стратегічного управління підприємством – такої, як сталий розвиток підприємства, стійке підприємство (Sustainable Enterprise) або корпоративна стійкість (Corporate Sustainability). Якщо раніше у класичній теорії фінансового менеджменту вважалося, що стійкий фінансовий стан підприємства та його майбутній розвиток залежать від збалансування трьох ключових критеріїв та дотримання встановлених нормативних значень – оптимальної структури капіталу (фінансова стійкість), достатнього обсягу готівкових коштів і робочого капіталу (ліквідність) та фінансової рентабельності (ефективність), то сучасна концепція сталого розвитку підприємства передбачає розширення кола формуючих чинників та включення до їх складу необхідних додаткових умов – соціальний розвиток та захист навколишнього середовища. Ці нові вимоги забезпечення стабільного розвитку виникли не одночасно як данина моді, а з'явилися внаслідок еволюційних змін у суспільній свідомості та філософії ведення бізнесу. Початок зародження концепції дослідники вбачають у появі 60-80-х роках минулого століття так званого «зеленого руху», який ставив за мету суспільної та бізнесової діяльності захист навколишнього середовища. Поступово цей рух трансформувався у концепцію управління сучасною корпорацією, яка передбачає відповідальність бізнесу перед суспільством у вирішенні нагальних соціальних проблем та захисті навколишнього середовища (Corporate Social Responsibility – CSR). Втім, на цьому вдосконалення ідеології бізнесу не зупинилося, і вчені та практики почали розвивати ідею відповідальної корпоративної поведінки, яка трансформувалася у концепцію сталого розвитку підприємства. Зазначимо, що концепція стійкого розвитку вперше отримала широкий розголос у 1980 році у Всесвітній стратегії збереження природи, розробленої за ініціативою Програми ООН з охорони навколишнього середовища, Міжнародного союзу охорони навколишнього середовища і Всесвітнього фонду дикої природи. Всесвітня комісія з захисту навколишнього середовища і розвитку надала основну увагу необхідності «стійкого розвитку», при якому «задоволення потреб теперішнього часу не підриває здатність майбутніх поколінь задовольняти свої власні потреби» [2]. Таке формулювання поняття «стійкий розвиток» зараз широко використовується як базове в багатьох країнах.

Під стійким (сталим) розвитком підприємства розуміють цілий комплекс чинників, які формують його імідж у бізнесовому середовищі та соціумі. У визначенні М. Томпсона «стійкість (сталість) підприємства – це створення економічного доходу через інноваційні рішення, які сприяють соціальному добробуту та захисту навколишнього середовища» [3]. Всесвітня комісія з захисту навколишнього середовища і розвитку визначає стійкий розвиток як такий, що дає можливість «задоволення потреб нинішнього покоління, без шкоди для можливості майбутніх поколінь задовольняти свої власні потреби» [2]. Експерти Всесвітнього Банку визначили стійкий розвиток як процес управління сукупністю (портфелем) активів, направлений на збереження і розширення можливостей, що є у людей. Активи у даному визначенні включають не тільки традиційно підрахований фізичний капітал, але також природний і людський капітал. Щоб бути стійким, розвиток повинен забезпечити зростання або, принаймні, не зменшення – в часі всіх цих активів (і не тільки економічне зростання!) [2]. Фахівці Boston Consulting Group вважають, що викликом сьогодення для компаній є забезпечення стійкості створення довгострокової ринкової цінності [4]. Як узагальнююча концепція корпоративна стійкість є бізнесовим підходом, який створює довгострокову акціонерну цінність (long-term shareholder value) за рахунок можливостей і управління ризиками, які виникають в результаті економічного, соціального та екологічного розвитку.

Концепція стійкого розвитку з'явилася в результаті об'єднання трьох основних аспектів діяльності: економічної, соціальної та екологічної – триєдина концепція стійкого розвитку (Triple Bottom Line – TBL). Як триєдина – Triple Bottom Line – концепція отримала назву вперше від Джона Елкінгтона (Elkington, 1994, 1997) [5]. Узгодження цих різних точок зору і їх переклад на мову конкретних заходів, що є засобами досягнення стійкого розвитку –

завдання величезної складності, оскільки всі три елементи **стійкого розвитку** повинні розглядатися збалансовано. Важливі також і механізми взаємодії цих трьох концепцій. Необхідність множинності цілей і задач пояснюється потребою в орієнтації фірми в довгостроковому періоді на задоволення запитів різних зацікавлених груп. Основна задача керівництва фірми – постановка цілей, що відповідають інтересам тих сторін, від яких залежить життєздатність фірми: її клієнтів, акціонерів, менеджерів, співробітників і суспільства в цілому [6]. Слід відмітити, що економічна складова триєдиної концепції у контексті сталого розвитку передбачає підтримку поступового **стійкого** росту частки ринку та обсягів реалізації продукції, які мають призвести і до зростання фінансових результатів, але за умов зниження витрат і не нанесення шкоди навколишньому середовищу. Вважається, що фінансовий результат має досягатися за умов скорочення шкідливого впливу результатів діяльності підприємства на навколишнє середовище, включаючи і людство як частину природи. Соціальна складова концепції передбачає низку заходів, пов'язаних із розвитком людського капіталу підприємства, збереженням його продуктивного потенціалу при наданні можливостей професійного розвитку та задоволення соціокультурних інтересів. Економічний і соціальний елементи, взаємодіючи один з одним, породжують такі нові задачі, як досягнення справедливості у розподілі доходів і вигод серед всіх зацікавлених осіб. В той же час взаємодія соціальних і екологічних чинників привела до появи ще одного чинника виробництва – соціального капіталу, який розглядається більш широко, ніж людський капітал, за рахунок включення ще й соціальних інтересів як стейкхолдерів першого кола, так і суспільства. Для збільшення ринкової цінності соціального капіталу мають бути здійснені відповідні інвестиції у соціальний розвиток. Екологічна складова стійкого розвитку передбачає забезпечення цілісності біологічних і фізичних природних систем. Особливе значення має підтримка життєздатності екосистем, на які чинить вплив діяльність підприємства, що впливає і на глобальну стабільність всієї біосфери. Отже, концепція сталого розвитку – це нова управлінська філософія, коли будь-яке управлінське рішення ухвалюється з урахуванням і економічного, і екологічного, і соціального ефектів.

Корпорації-лідери у впровадженні сталого розвитку досягають довгострокової цінності для акціонерів шляхом об'єднання стратегій та управління, яке використовує ринковий потенціал для підтримки стійкого росту обсягів реалізації продукції та послуг і, водночас, успішно знижує витрати та ризики. Якість стратегії та менеджменту підприємства і його доходи залежать від умілого поєднання можливостей та ризиків, що виникають у економічному та соціальному середовищі. Досягнення стійкості розвитку корпорацій можливе за умов адекватної відповіді на виклики у різних аспектах діяльності підприємства:

- 1) стратегія корпорації: об'єднання довгострокових економічних, соціальних аспектів та проблем захисту навколишнього середовища у бізнесовій стратегії при підтримці глобальної конкурентоспроможності та репутації бренду;
- 2) фінансові цілі: поєднання вимог акціонерів щодо збільшення фінансових результатів, довгострокового економічного зростання, відкритості у комунікаціях та прозорості і зрозумілості фінансової звітності;
- 3) політика по відношенню до клієнтів: заохочення лояльності клієнтів шляхом інноваційних інвестицій у клієнтський сервіс та підтримку зв'язків з клієнтами, які зосереджуються на технологіях і системах та дозволяють найбільш ефективно використовувати фінансові, природні і суспільні ресурси у тривалій перспективі;
- 4) корпоративне управління: підтримання високих стандартів корпоративного управління, орієнтованих і на стейкхолдерів, зокрема, впровадження кодексів корпоративної поведінки та оприлюднення звітів;
- 5) людський капітал: управління людськими ресурсами за умов забезпечення продуктивного потенціалу и задоволення працівників через різного роду програми навчання та створення адекватної системи заохочення.

Перехід до концепції стійкого розвитку вимагав поступової зміни у традиційних складових управління підприємством для забезпечення довгострокового створення цінності.

М. Томпсон вказує напрямки трансформації ключових аспектів стратегічного управління з традиційних до тих, які відповідають вимогам концепції стійкого розвитку (табл. 1).

Таблиця 1

Складові традиційного управління корпорацією та управління, орієнтованого на сталий розвиток [3]

Традиційне управління	Управління, орієнтоване на сталий розвиток
Інновації (innovation)	Інновації для підтримки стійкого розвитку (sustainable innovation)
Управління брендом (brand management)	Бренд соціального капіталу (brand social equity)
Людський капітал (human capital)	Культура місії (Mission culture)
Корпоративне управління (corporate governance)	Управління репутацією з урахуванням інтересів всіх зацікавлених осіб (character-based governance)
Управління ризиком (risk management)	Управління ризиками та можливостями (risk & opportunity management)
Взаємовідносини з інвесторами та акціонерами (investor & shareholder relation)	Управління ефективністю з урахуванням трьох аспектів – соціального, екологічного та корпоративного управління (ESG engagement)

Оцінка змін у ключових елементах управління дозволяє побачити ті нові підходи, які змінюють традиційне уявлення про мету діяльності корпорацій та методи її досягнення. Слід зазначити, що на сьогодні корпорації, щоб відповідати умовам відповідальної поведінки за сталий розвиток, приділяють значну увагу корпоративній соціальній відповідальності (КСВ) і включають її елементи у формування та формулювання місії. Окрім включення у місію обов'язковими є інвестиції, які підтримують стійкий розвиток. Їх наявність свідчить про «зрілість культури» корпорації і виконання визначених у місії цілей. Важливим є зміщення акцентів з управління ризиками до управління можливостями, що також дає можливість корпорації бути стійкою за умов ситуацій нестабільності та невизначеності, зокрема, і кризових. Забезпечення стійкості також передбачає постійне проведення заходів на підтримання лояльності клієнтів, персоналу, акціонерів та суспільства. Культура місії передбачає більше уваги приділяти працівникам і персоналу, збільшуючи їх доходи у вигляді платні і премій та включення їх до числа осіб, які впливають на прийняття важливих рішень щодо управління корпорацією. Компанії-лідери у досягненні сталого розвитку відмічають, що такі заходи призводять до зростання оцінки акцій ринком, а отже, максимізують загальну доходність акціонерів. Зміна акцентів відбувається і у корпоративному управлінні, яке поступово відходить від моделі, орієнтованої переважно на акціонерів (Shareholders Model) до моделі, орієнтованої на широке коло зацікавлених осіб (Stakeholders Model). Всі ці зміни мають знайти відображення і у розробці нової політики щодо комунікацій з інвесторами, акціонерами, державою, суспільством та іншими ключовими стейкхолдерами. Експерти зазначають, що в умовах розвиненого ринку, коли мережа конкурентів значна і насичена, вибір засобів комунікації передбачає використання переваг іміджу компанії, тобто тих соціопсихологічних характеристик, які формують сприятливе відношення споживачів та інвесторів і загальне позитивне сприйняття компанії. Саме тому комунікації мають будуватися на зв'язках з усіма зацікавленими сторонами і при цьому мають доносити роботу корпорації зі створення її позитивного іміджу з урахуванням триєдиної концепції. Має здійснюватися об'єднання соціальних, екологічних і корпоративних заходів, які сприяють зростанню доходності інвестиційного портфелю. Також слід зазначити, що концепція стійкого розвитку є капіталостворюючою концепцією, прийнятною для інвестування. Об'єднання всіх аспектів діяльності корпорації, які відповідають концепції сталого розвитку, та їх реальне впровадження створюють вигоду як інвесторам, так і компанії, включаючи її акціонерів. Багаторічні дослідження науковців доказують, що повноаспектна імплементація концепції сталого розвитку призводить до створення довгострокової ринкової цінності корпорації, а отже, створює фінансову основу для досягнення основної цілі для акціонерів.

Оскільки все більше інвесторів бажають формувати свої портфелі, вкладаючи кошти в компанії, що демонструють успіхи у досягненні стійкого розвитку, то попит на акції таких компаній зростає. Два чинники підштовхують розвиток цієї тенденції. По-перше, концепція стійкого розвитку є привабливою для інвесторів, оскільки дозволяє максимізувати довгострокову акціонерну вартість (цінність). Враховуючи, що результативність діяльності корпорацій зі стійкого розвитку може бути фінансово виміряна, то це означає інвестиційну привабливість концепції. По-друге, компанії-лідери у досягненні сталого розвитку показують більш високі фінансові результати порівняно з ринковими індексами і кращі профілі «ризик – дохід». Все зростаюче коло інвесторів впевнені, що концепція стійкого розвитку є каталізатором для ведення якісного менеджменту, а отже, і фактором, що створює успіх.

Для здійснення правильних інвестицій приватним та інституціональним інвесторам потрібен глобальний, раціональний, гнучкий, послідовний та інвестиційний індекс, який дозволяє порівнювати інвестиції у різні компанії, зокрема і ті, що сповідують філософію стійкого розвитку. Їм потрібен незалежний надійний індекс як основа для створення фондів та деривативів, заснованих на компаніях стійкого розвитку. В цьому контексті науковці і практики зазначають, що для успішного впровадження та реалізації концепції сталого розвитку, яка є новітньою парадигмою, що знаходиться у стадії еволюції і ще не отримала стрункого теоретичного, методологічного та методичного підґрунтя, важливим є розробка оцінних індикаторів та індексів.

Початком роботи в цьому напрямку стало впровадження «м'якого» міжнародного стандарту Глобальної ініціативи зі звітності в області стійкого розвитку (Global Reporting Initiative – GRI) за принципом «триєдиного підсумку» (Triple Bottom Line): економіка компаній, екологія виробництва і соціальна політика, процесний стандарт розробки соціальних звітів AA1000.

Дослідники вказують, що на хвилі загальносвітової кампанії зі «стійкого розвитку» і повномасштабного впровадження корпоративної соціальної відповідальності, крім різних соціальних індексів, 8 вересня 1999 року за ініціативою бізнес-співтовариства був введений світовий фондовий індекс Доу-Джонса зі стійкого розвитку (Dow Jones Sustainability Index-DJSI). Цей індекс розраховується на основі великої кількості показників шляхом заповнення компаніями спеціальних щорічних анкет. У 2001 році впроваджено європейський індекс Доу-Джонса зі стійкого розвитку (DJSISTOXX). За методологією і практикою розрахунків він повністю аналогічний загальносвітовому. В даний час він розраховується для 600 європейських підприємств, 20% з яких склали у 2004 році групу лідерів: 167 компаній з 12 країн Європи [6].

На сьогодні запроваджено декілька індексів, які базуються на компаніях, що працюють на засадах соціальної корпоративної відповідальності та стійкого розвитку. До них відносяться наступні індекси: ASPI (Advanced Sustainable Performance Indices), Dow Jones STOXX Sustainable Indices: DJSI STOXX und DJSI EURO STOXX, Dow Jones Sustainable World Indices (DJSI World), SAM Sustainability Yearbook, NASDAQ OMX CRD Global Sustainability 50 Index, DAXglobal® Sarasin Sustainability Germany Index, FTSE4GOOD: Europe Index and Global Index, ECPI Ethical Indices: ECPI Ethical Index Global, ECPI Ethical Index Euro, ECPI Ethical Euro Tradable und ECPI Ethical Index.

Для включення у індекс компанії відбираються за різними критеріями (табл. 2).

Таблиця 2

Критерії оцінки стійкого розвитку корпорацій [7, с.5–32]

Аспекти оцінки	Критерії
1	2
Економічний	Кодекс поведінки/ Узгодженість/ Корупція та хабарництво
	Корпоративне управління
	Управління ризиками та антикризовий менеджмент
	Специфічні галузеві критерії
Екологічний	Звіти про захист навколишнього середовища
	Специфічні галузеві критерії

1	2
Соціальний	Корпорація як громадянин / Філантропія
	Індикатори стану захисту праці та соціального захисту працівників
	Розвиток людського капіталу
	Звіти про соціальну діяльність
	Здатність залучати і утримувати таланти
	Специфічні галузеві критерії

Коло критеріїв може бути розширене, доповнене в залежності від методики розробки індексів, проте з позиції корпорацій включення цих критеріїв до переліку оцінних дозволяє їм будувати свою стратегічну і операційну діяльність для досягнення позитивного впливу на позицію у рейтингу. Для корпорацій включення у індекси забезпечує фінансову оцінку їх стратегії сталого розвитку і управління можливостями, ризиками та витратами. Вимір результативності стратегії сталого розвитку вмотивовує корпорації на збільшення довгострокової цінності для акціонерів шляхом об'єднання соціальних, економічних та екологічних факторів у їх бізнесовій стратегії. Індекси забезпечують інвесторів і компанії для прийняття рішень інформацією щодо тенденцій і подій, які впливають на глобальний попит та пропозицію на продукції і сервіс з позиції стійкого розвитку. Це дає можливість будувати інвесторам і компаніям кращі інвестиційні та корпоративні стратегії.

Висновки і перспективи подальших розробок. Концепція сталого розвитку корпорацій стає все більш домінуючою. Вона охоплює всі аспекти як бізнесової, так і суспільної діяльності. В сьогоdnішніх економічних умовах ключовим вибором корпорацій щодо створення цінності є підтримка стійкості, а стійке створення цінності є більш ніж пріоритетна ціль діяльності корпорацій – це імператив. Як управлінська парадигма сталий розвиток корпорацій базується на трьох складових – економічне зростання, соціальний розвиток, захист навколишнього середовища. Концепція стійкого розвитку є капіталостворюючою концепцією. Об'єднання всіх аспектів діяльності корпорації, які відповідають концепції сталого розвитку, та їх реальне впровадження створюють вигоду як інвесторам, так і компанії, включаючи її акціонерів. Для забезпечення інвесторів орієнтирами у прийнятті рішень запроваджено фондові індекси зі стійкого розвитку корпорацій. Подальші дослідження мають бути спрямовані на впровадження у вітчизняну практику міжнародного стандарту Глобальної ініціативи зі звітності в області стійкого розвитку (Global Reporting Initiative – GRI) за принципом «триєдиного підсумку» та розробку методичних засад для складання фінансової звітності і розробки оцінних критеріїв зі стійкого розвитку.

Список використаної літератури

1. Юзык Л. А. Концепция устойчивого развития социально-ориентированного предприятия [Электронный ресурс]: / Л. А. Юзык. – Режим доступа: <http://www.dis.ru/manag>.
2. Сталый розвиток [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ru.wikipedia.org/wiki>.
3. Thompson M. Cost effectiveness of CSR over time [Electronic source]: / M. Thompson // Global Ethics Forum. – July 2–3, 2009. – Geneva. – UNO. – Access: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov>.
4. Olsen E. Searching for Sustainability: Value Creation in an Era of Diminished Expectation: The Value Creators Report [Electronic source]: / E. Olsen, F. Plaschke, D. Stelter. – October, 2009. – Access: http://www.bcg.com/expertise_impact/Capabilities/Corporate_Finance.
5. Elkington J. Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21-st Century Business [Electronic source] / J. Elkington. – Capstone: Oxford, 1997. – Access: <http://appli6.hec.fr/amo>.
6. Костин А. Е. Корпоративная социальная ответственность и устойчивое развитие: мировой опыт и концепция для РФ [Электронный ресурс]: / А. Костин. – Режим доступа: <http://www.csrjournal.com/lib/analyticarticle/748-korporativnaja-socialnaja>.
7. Shareholder Value: Principles, Declarations, and Actions / C. Loderer, L. Roth, U. Waelchli, P. Joerg // Financial Management. – Spring, 2010. – P. 5–32.

Прийнято до друку 23.11.2011