

СФЕРИ ПРОЯВУ ТА ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Шестірко Д. В., студент

Науковий керівник: Бочарова Н. А., к. е. н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Дослідження практики корпоративної соціальної відповідальності підприємств в країнах із розвиненою економікою показують, що складові корпоративної соціальної відповідальності (економічна, правова, етична та філантропічна) проявляються на різних рівнях. По-перше, корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) включає ділову практику щодо власного персоналу. Відповідальність підприємства перед персоналом включає все те, що стосується підвищення рівня якості трудового життя працівників підприємства чи фірми. До цієї сфери прояву КСВ можна віднести діяльність підприємств за такими напрямками: оплата праці; допомога у критичних ситуаціях; розвиток персоналу – навчальні програми та програми підготовки і підвищення кваліфікації персоналу; мотивація персоналу – додаткове медичне страхування; соціальні пільги; належні умови праці; гідне ставлення до працівників.

По-друге, КСВ також передбачає впровадження та поширення чесних ділових стосунків на ринку. Це включає: відповідальність перед інвесторами; відповідальність перед конкурентами; відповідальність перед бізнес-партнерами; відповідальність перед споживачами.

По-третє, розбудова позитивних відносин підприємства з громадою. Це включає: «відповідальне ставлення бізнесу до стосунків з регіональною та місцевою владою – дотримання чинного законодавства; вчасна сплата податків; уникнення хабарництва у взаємовідносинах із державними службовцями; відкритість і прозорість у відносинах із владою та в лобістській діяльності; підтримка незахищених верств населення – матерів, дітей-сиріт, безробітних, пенсіонерів, інвалідів і т. д.; співпраця з неурядовими організаціями та участь у соціально важливих проектах, меценатство, спонсорство; відносини з населенням, дотримання місцевих традицій та звичаїв; збереження та розвиток житлово-комунального господарства, об'єктів культурно-історичного та релігійного призначення» [6].

Важливими є заходи з КСВ, що стосуються навколишнього середовища. Сюди належать такі заходи, спрямовані на поліпшення екологічних процесів як: контроль забруднення та захист довкілля; збереження природних ресурсів; впровадження енергозберігаючих технологій у виробничий цикл підприємства та його логістичну систему; утилізація відходів; уникнення несприятливого впливу підприємства на природне середовище; дотримання екологічних стандартів.

Тобто КСВ пов'язується не тільки з внутрішньогосподарською діяльністю підприємства, а й поширюється на його стосунки із зовнішнім оточенням. Зобразимо це у вигляді таблиці 1.

Таблиця 1 – КСВ у внутрішньому та зовнішньому середовищі підприємства

Внутрішнє середовище	Зовнішнє середовище
управління якістю; охорона здоров'я та безпека праці; екологічний менеджмент; політика соціально-трудова відносин; дотримання прав людини у відносинах з персоналом; програма мотивації і кар'єрного росту; внутрішнє волонтерство	охорона навколишнього середовища; прозора звітність, в тому числі соціальна; дотримання правил «чесної конкуренції»; відповідальне управління ланцюгами постачання; налагодження відносин із постачальниками, споживачами, місцевими громадами, урядовими структурами; соціальне інвестування; благодійна діяльність; волонтерство; меценатство.

Одним із найзначущих світових орієнтирів в розвитку питань КСВ на підприємствах різних галузей промисловості країни стала Міжнародна ініціатива ООН – Глобальний Договір ООН (Global Compact), започаткована генеральним секретарем ООН Кофі Аннаном в 1999 році. Глобальний договір ООН є добровільною ініціативою, яка об'єднує приватні компанії, агенції ООН, бізнес асоціації, неурядові організації та профспілки (біля 10000 учасників зі 130 країн світу) у єдиний форум задля сталого розвитку через відповідальне та інноваційне корпоративне лідерство. Десять універсальних принципів Глобального Договору орієнтовані на втілення практик відповідального бізнесу у сферах прав людини, стандартів праці, екологічної відповідальності та боротьби із корупцією. Відобразимо їх в таблиці 2 [10].

Таблиця 2 – Десять принципів Глобального Договору

<i>Права людини</i>
<i>Принцип 1:</i> Комерційні компанії повинні забезпечувати та поважати захист прав людини, проголошених на міжнародному рівні.
<i>Принцип 2:</i> Комерційні компанії повинні забезпечувати, щоб їхня власна діяльність не сприяла порушенню прав людини.
<i>Принципи праці</i>
<i>Принцип 3:</i> Комерційні компанії повинні підтримувати свободу зібрань і дієве визнання права на колективні угоди.
<i>Принцип 4:</i> Комерційні компанії повинні сприяти викоріненню примусової праці.
<i>Принцип 5:</i> Комерційні компанії повинні сприяти ефективному викоріненню дитячої праці.
<i>Принцип 6:</i> Комерційні компанії повинні сприяти викоріненню дискримінації у сфері зайнятості та працевлаштування.
<i>Екологічні принципи</i>
<i>Принцип 7:</i> Комерційні компанії повинні дотримуватися превентивних підходів до екологічних проблем.
<i>Принцип 8:</i> Комерційні компанії повинні ініціювати поширення екологічної відповідальності.
<i>Принцип 9:</i> Комерційні компанії повинні стимулювати розвиток і розповсюдження екологічно чистих технологій.
<i>Антикорупційні принципи</i>
<i>Принцип 10:</i> Комерційні компанії повинні протидіяти будь-яким формам корупції, включаючи здриництво.

Глобальний Договір не передбачає якогось «нагляду» чи суворої оцінки діяльності підприємства. Він базується виключно на добровільних ініціативах бізнесу щодо підтримки принципів сталого розвитку, прозорості діяльності, публічної звітності, втілення принципів Глобального Договору в ділову стратегію, корпоративну культуру та повсякденну ділову практику підприємств. Єдиною вимогою до членів є публікація щорічного повідомлення (звіту) про прогрес, що був досягнутий в рамках виконання принципів Глобального договору. Переваги, які мають учасники-підписанти Глобального договору ООН (в Україні близько 200 компаній та організацій стали підписантами Глобального договору): втілення КСВ свідомо та ефективними шляхами; досягнення більш розвиненої та сильної структури в середині компанії; є частиною нової культури в контексті міжнародного бізнесу; мають статус партнера, якого обирають найвідоміші корпорації; мінімізують ризики менеджменту превентивними методами; мають можливість отримати доступ до ресурсів ООН щодо розвитку та посилення мотивації співробітників та продуктивності в цілому.

Кожне підприємство, яке сповідує ідеї КСВ та вважає її філософією свого бізнесу, розробляє своє бачення сталого розвитку та формулює принципи КСВ в стратегії розвитку компанії.

Література.

1. Introduction to CSR. URL: <http://tutor2u.net/business/strategy/corporate-social-responsibility-introduction.html>.
2. Світова історія розвитку КСВ. URL: <http://www.stelmaschuk.info/internet-conference/announced-internet-conference/onferencia-17-05-2012/51-article-onferencia-17-05-2012/241-241.html>.
3. Колот А.М. Корпоративна соціальна відповідальність: еволюція та розвиток теоретичних поглядів. Економічна теорія: науковий журнал, 2013. № 4. С. 5–27.
4. Carroll A. B. Corporate social responsibility: Evolution of definitional construct. Business and Society. 1999. Vol. 38 (3). P. 268–295.
5. Савицкая Л. Корпоративна соціальна відповідальність виникає. Жертви чи вигоди? Новий менеджмент. 2008. №8. С. 20.
6. Котлер Ф. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства / Котлер Ф., Лі Н. Київ: Стандарт, 2005. 302 с.
7. Assurance Standard Revision Process. URL: http://accountability.opendemocracy.net/aa1000/index.php/Main_Page/. – Title from the screen.
8. Лазоренко О., Колишко Р. Посібник із КСВ. Базова інформація з корпоративної соціальної відповідальності. Київ: «Енергія», 2008. 96 с.
9. Міжнародна організація праці. URL: <http://www.ilo.org.ua/Pages/default.aspx>.
10. Глобальний договір ООН
- 11./ Українська мережа Глобального договору ООН. URL: <http://www.globalcompact.org.ua>
12. Зеркалов Д.В. Охорона праці в галузі. Київ: «Основа». 2011. 551 с.