

## ЕФЕКТИВНІСТЬ ВНУТРІШНЬОЇ СКЛАДОВОЇ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

© Дзюба О.М., Зюзіна В.П., 2012

Розглянуто внутрішні складові системи корпоративної соціальної відповідальності (КСВ), проаналізовано сучасні теоретичні основи визначення ефективності впровадження КСВ, показники оцінювання ефективності, запропоновано та обґрунтовано виокремлення внутрішніх складових КСВ та визначення їх ефективності саме для персоналу підприємства.

**Ключові слова:** корпоративна соціальна відповідальність, концепція потрійного результату, персонал, захист і безпека працюючих.

## INTERNAL COMPONENT OF ENTERPRISE CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

© Dziuba O., Ziuzina W. 2012

The article is analyzed the internal components of corporate social responsibility (hereafter – CSR), the theoretical foundations of modern definition of the effectiveness of CSR performance evaluation of efficiency is proposed and justified the selection of internal components of CSR and determine their effectiveness is for company staff.

**Key words:** corporate social responsibility, the concept of a triple effect, protection and safety of employees.

### Постановка проблеми

Із впровадженням концепції сталого розвитку у економічну діяльність значно збільшилась увага компаній не лише до їх економічної ефективності, але й до їх відповідальності перед державою, суспільством, клієнтами, екологією, робітниками. Відповідно до концепції потрійного результату (економічна ефективність, екологічність, соціальна відповідальність) все більшої ваги набувають неекономічні показники оцінювання діяльності підприємства. З іншого боку, все більшої важливості серед ресурсів підприємства набуває саме персонал – основа потенціалу та розвитку. Однією зі сфер КСВ є дослідження трудових відносин, взаємодії підприємства із внутрішніми зацікавленими особами (або групами впливу) – персоналом. Враховуючи важливість розвитку і захисту, питання про показники оцінювання відповідних заходів набувають все більшої актуальності.

### Аналіз останніх досліджень і публікацій

Для оцінювання ефективності КСВ згідно з Глобальним договором ООН розроблені стандарти Звіту про прогрес та Глобальною ініціативою зі звітування (далі – GRI ). Ці рекомендовані основи адаптують вчені і практики соціально-відповідальних підприємств для оцінювання як системної діяльності, так і окремих проектів [7]. Пропонують різноманітні методи оцінки Л.А. Грицина, Ф. Алієва, Н.А. Кричевський, Т.Б. Хлевицька, В. Паніотто, Ф.С. Гончаров тощо [3, 4]. Питанням визначення груп зацікавлених сторін, їх значення у запровадженні принципів корпоративної соціальної відповідальності на підприємстві присвячені роботи Л.А. Вітківської, О.В. Ворони, К. Девіса, О.М. Петрое, Дж. Поста, С. Туркіна, В. Фредеріка та інших [2].

Але у науковій літературі не існує єдиної думки щодо елементів внутрішньої складової КСВ, їх ієрархічної підпорядкованості, впливу на результати діяльності підприємства. Аналіз публікацій вітчизняних та зарубіжних вчених свідчить, що сьогодні невирішеними залишаються питання, які стосуються пошуку систем оцінки КСВ, залучення зацікавлених сторін (особливо персоналу) до оцінювання соціально-відповідальних заходів. Складність оцінки ефективності цих заходів, відсутність єдиного системного (а не епізодичного) підходу до здійснення соціально-відповідальної взаємодії з персоналом, недосконалість практичних методик розрахунку показників ефективності обумовили вибір теми дослідження.

### **Постановка цілей**

Дослідження теоретичних основ та прикладних проблем оцінювання внутрішньої складової КСВ зумовлює постановку таких цілей:

- обґрунтувати важливість виокремлення саме внутрішньої складової КСВ у взаємодії з персоналом, враховуючи загальну орієнтацію вітчизняних дослідників та практиків на зовнішні складові КСВ;
- виявити причини недостатності показників Глобальної ініціативи зі звітування (далі – GRI);
- систематизувати показники оцінювання ефективності внутрішньої складової КСВ як практичний інструментарій для менеджерів підприємств.

### **Виклад основного матеріалу**

Відповідно до Глобального договору ООН виділяють чотири сфери реалізації КСВ. Однією з них є трудові відносини, які об'єднують чотири принципи КСВ. Оскільки показники соціально відповідальної діяльності публікуються на добровільних засадах та у довільній формі, виникає проблема зацікавленості підприємств як у здійсненні такої діяльності, так і в її аналізі та оприлюдненні. Для сучасних вітчизняних підприємств КСВ реалізується переважно у формі епізодичних проєктів, благодійних програм, аніж системної діяльності, соціальних та екологічних ініціатив, повністю інтегрованих і бізнес-процеси компаній. Така ситуація зумовлена кількома факторами. Це і сприйняття КСВ винятково як проєктів, що мають поліпшувати репутацію компанії, а складові КСВ, які прямо не репрезентують позитивно компанію в очах суспільства та інших зовнішніх агентів впливу не реалізуються. Це також потреба перебудови дерева цілей і, відповідно, бізнес-процесів підприємств, що хочуть реалізовувати принципи КСВ – ресурсо- та часомісткий процес. За статистикою, впроваджувати його вітчизняні підприємства змушені під тиском зовнішніх факторів: міжнародних партнерів, стандартів зовнішньоекономічної діяльності, еколого- та правоохоронних організацій тощо. Відповідно така мотивація не сприяє створенню повноцінної системної соціально відповідальної діяльності. Особливо мало уваги вітчизняні практики приділяють соціальній відповідальності перед персоналом – внутрішньою групою впливу.

З проблем здійснення соціально відповідальної діяльності згідно з принципами Глобального договору ООН впливає і проблема її оцінювання. Нефінансова звітність українських компаній має переважно описовий характер, інформація часто подається у формі непрямой реклами, описуються одиничні проєкти, не надаються кількісні показники оцінювання ефективності заходів КСВ, їх вплив на результати діяльності підприємства та зацікавлені сторони. Показники у звітах є часто несистемними і вибірковими [5]. Також наявні соціальні звіти як форма оцінювання ефективності КСВ потребують чітко встановлених цілей (зменшення обсягів викидів, скорочення зайнятих у шкідливих умовах праці, підвищення рівня оплати праці тощо) і кількісних показників їх досягнення.

Історично у практиці вітчизняних підприємств персонал розглядається не як основне джерело інновацій, потенціалу розвитку, а як джерело економії операційних витрат. Дослідження організації профспілок підкреслюють критичний стан безпеки праці на підприємствах різних форм власності, приховування нещасних випадків і професійних захворювань як основний фактор скорочення показників виробничого травматизму, зростання кількості соціально незахищених працівників [1].

Це поряд із задекларованими положеннями про профілактичний напрям системи захисту працюючих і соціальну орієнтацію бізнесу зумовлює актуальність дослідження внутрішньої складової КСВ (взаємодії з персоналом) та подальшу її інтеграцію у оцінку ефективності соціально відповідальної діяльності компанії, загалом. За даними опитувань соціальну відповідальність сприймають переважно як відповідальність перед суспільством, менше ніж половина опитаних

розглядають її як відповідальність перед персоналом, переважно у формі оплати праці та працевлаштування молоді [6]. З іншого боку, найбільше зворотної реакції зацікавлених осіб отримують саме аспекти організації та гідної оплати праці [7].

Компанії оцінюють ефективність внутрішньої складової КСВ (взаємодії з персоналом) за різними показниками. Так “ВОЛЯ”, наприклад, кількісними показниками вважає індекс задоволеності матеріальним і моральним заохоченням, а також спілкуванням з безпосереднім керівником й організацією праці; плинність персоналу; ефективність роботи компанії [5]. Деякі провідні компанії “Ерст енд Янг”, МТС Україна, ДТЕК та інші виділяють такі показники: кількість персоналу, кількість тих, хто пройшов тренінги з КСВ, волонтерів, кількість годин, витрачених на користь суспільства, кількість травм на тисячу осіб, плинність кадрів, рівень лояльності персоналу [7].

Але сфера трудових відносин згідно з Глобальним договором значно ширша. Проте дані внутрішнього обліку компаній та вітчизняної звітності часто невідповідні до вимог міжнародних практик. Наприклад, розрахунок постраждалих ведеться на кількість виробленої продукції, а не на 1000 осіб, іноді просто надається кількість постраждалих. Відповідно українські підприємства потребують системи показників ефективності взаємодії із персоналом, що має відповідати таким вимогам:

- прозоро і легко розраховуватись (багато компаній називають перешкодою до складання нефінансової звітності саме брак часу і нестачу кваліфікованого персоналу);
- відповідати реальним умовам діяльності компаній та зовнішньому середовищу (не долучати у систему показники, розрахувати які заздалегідь неможливо);
- враховувати не лише об’єктивні (кількість нещасних випадків, відсоток робітників – членів профспілки, плинність кадрів), Ала й суб’єктивні фактори та опитування працівників, думка яких може значно відрізнятись від офіційної звітності.

У нефінансових звітах інформація про трудові відносини рідко має повний і системний характер. Так О.В. Ворона у своєму дослідженні для залізничного транспорту виділяє групу показників “Персонал” поряд з групами “Бізнес”, “Суспільство” та “Імідж”. Та група показників персоналу не структурована, хоча деякі із них вимагають анкетування, експертного методу, інші надаються і звітності з умов праці, атестації робочих місць тощо. Окремі показники враховують специфіку галузі і не можуть бути універсальними, наприклад, забезпеченість робітників наданим житлом [2].

Ми пропонуємо систематизувати показники сфери трудових відносин так (див. таблицю):

#### Система показників КСВ у сфері взаємовідносин з персоналом на основі GRI

Параметр	Показники структури, динаміки, руху, дискримінації персоналу	Заробітна плата, колективні договори та соціальна захищеність, участь у профспілках	Освіта і розвиток людського ресурсу	Охорона праці, управління професійними ризиками
1	2 3 4			5
Показники 1.	Чисельність персоналу (категорії, стать, вік, освіта, інвалідність, місцеве населення) 2. Склад керівництва (стать, вік, місцеве населення і т.д.) 3. Коефіцієнти руху 4. Випадки дискримінації та реакція на них	1. Рівень заробітної плати, темпи її росту 2. Тип зайнятості 3. Наявність трудових договорів, колективного договору 4. Перелік пільг, доплат (за категоріями і видами зайнятості) 5. Наявність соціального пакету, обов’язкове та добровільне соціальне страхування (пенсійне) 6. Мінімальний період попередження персоналу про зміни в діяльності підприємства 7. Кількість членів профспілок 8. Випадки порушення прав людини, примусової і дитячої праці	1. Кількість програм освіти, підвищення кваліфікації, перекваліфікації, стажування, вивчення іноземних мов тощо і кількість тих, хто приймає в них участь 2. Середня кількість часу навчання на робітника (за категоріями, віком, статтю) 3. Кількість осіб, що прослухали лекції, тренінги тощо з КСВ та принципів Глобального договору	1. Зайняті у шкідливих і небезпечних умовах праці 2. Частота і тяжкість виробничого травматизму і профзахворюваності 3. Кількість днів непрацездатності 4. Наявність програм з охорони здоров’я, медичні огляди 5. Профілактичні заходи по зниженню професійних ризиків

1 2		3	4	5
Одиниці виміру	1-2. Кількість осіб і відсоток від загальної кількості 3. Долі одиниці 4. Випадків на 1000 працюючих.	1. Тис грн, % 4-5. Кількість осіб і видів соціального забезпечення 6. Дні 3,7. Осіб у 8. Випадків на 1000 працюючих	1,3. Кількість програм і % до загальної кількості персоналу 2. Годин	1-2. Кількість осіб і відсоток від загальної кількості 4. Кількість, регулярність 5. Кількість, % охоплених ними від загальної кількості
Джерело інформації	Статистична звітність (1-ПВ, 3-ПВ), внутрішні документи (штатний розклад, акти розслідування випадків дискримінації, доповідні записки тощо)	Колективний договір, дані профспілок, акти розслідування	Внутрішні документи підприємства, акти виконаних робіт (наданих послуг) зовнішніми тренінговими центрами, курсами тощо	Звіти з охорони праці, акти розслідування, акти виконаних робіт медичними організаціями, дані фондів соціального страхування
Цілі, що досягаються поліпшенням показника (кількісні показники та суб'єктивна оцінка персоналом після анкетування)	Зниження плинності кадрів. Посилення впевненості і відданості компанії, стабілізація вікової та гендерної структури, уникання дискримінації	Підвищення результативності праці. Посилення соціальної захищеності, поліпшення корпоративної культури, залучення працівників до ідеології та місії компанії, лояльність персоналу	Підвищення продуктивності праці, кількість інноваційних і раціональних пропозицій від співробітників. Лояльність до компанії, впевненість у працевлаштуванні і потенціалі кар'єрного зросту.	Зниження втрат від нещасних випадків, непрацездатності, простоїв Поліпшення фізичного і морального стану здоров'я персоналу

Як бачимо, запропоновані кількісні показники практично не потребують первинної інформації. Джерелом даних для розрахунків є звітність підприємства, що знижує витрати часу на формування звітів. Відповідно до встановлених цілей підприємство може надавати перевагу окремим показникам для визначення ефективності внутрішньої складової КСВ.

На нашу думку, деталізація показників соціально відповідальної діяльності у сфері трудових відносин сприяє їх впровадженню у практику і звітність підприємств, дає змогу обґрунтованіше здійснювати вибір результатуючих, найінформативніших показників. Попереднє встановлення цілей, які мають досягати виокремлені групи показників дозволить менеджерам ефективніше управляти трудовими відносинами, впроваджуючи принципи КСВ системно, а схема опитування працівників дозволить залучити персонал до розвитку КСВ, виявити резерви поліпшення в окремих сферах діяльності.

### Висновки

1. З метою систематизації показників оцінювання ефективності КСВ нами виокремлено чотири групи показників у сфері трудових відносин. Залучення таких показників, як рівень дискримінації впливає із структури (вікової, тендерної тощо) персоналу і є логічним її продовженням.

2. Опис цілей, що можуть бути досягнуті оцінкою, аналізом та удосконаленням запропонованих показників ефективно управляти внутрішньою системою КСВ, залучати до її розвитку і впровадження персонал підприємства.

3. Під час дослідження було прийнято ідеї адаптації міжнародних показників до вітчизняної практики господарювання, вибір тих із них, для розрахунку яких потрібно мінімум часу, збирати

додаткову інформацію. Другим етапом запропоновано здійснювати анкетування працівників для підвищення достовірності отриманих результатів, виявлення слабких місць у системі КСВ.

### **Перспективи подальших досліджень**

Обґрунтовані теоретичні аспекти оцінювання внутрішньої складової КСВ будуть використані у подальших дослідженнях щодо розроблення повноцінної послідовності оцінювання ефективності внутрішньої соціальної політики, методичного забезпечення, а також практичного інструментарію з пошуку джерел інформації та розрахунку системи показників ефективності КСВ.

1. *Аналіз стану охорони праці в Україні та основні завдання профспілкових організацій на наступні 5 років [Електронний ресурс] – Режим доступу до тексту: <http://ukrsocium.com/povini/statistika/34025>.* 2. Ворона О.В. *Методичні підходи до оцінки рівня соціальної відповідальності / О.В. Ворона // Вісн. економіки транспорту і промисловості – Х.: Укр. держ. акад. залізничн. транспорту – 2010. – № 30. – С. 127–133.* 3. Грицина Л.А. *Становлення концепції корпоративної соціальної відповідальності у контексті цивілізаційного розвитку світової економіки / Л.А. Грицина // [Електронний ресурс] – Режим доступу до тексту: [http://mev.hnu.at.ua/load/mizhnarodna\\_naukovo\\_praktichna\\_internet\\_konferencija/1\\_formuvannja\\_ta\\_ocinka\\_efektivnosti\\_funkcionuvannja\\_mekhanizmiv\\_upravlinnja\\_dijalnistju\\_pidpriemstv/2-1-0-105](http://mev.hnu.at.ua/load/mizhnarodna_naukovo_praktichna_internet_konferencija/1_formuvannja_ta_ocinka_efektivnosti_funkcionuvannja_mekhanizmiv_upravlinnja_dijalnistju_pidpriemstv/2-1-0-105).* 4. Кричевський Н.А. *Корпоративная социальная ответственность / Н.А. Кричевський, С.Ф. Гончаров. – М.: Издат.-торгов. корпорация “Дашков и Ко”, 2007. – 216 с.* 5. *Система збалансованих показників як система оцінки персоналу [Електронний ресурс] – Режим доступу до тексту: <http://www.svb.org.ua/solutions/sistema-zbalansovanikh-pokaznikov-yak-sistema-otsinki-personalu>.* 6. *Социально-ответственные компании в Украине – миф или реальность? [Електронний ресурс] – Режим доступу до тексту: <http://media.mabila.ua/ru/news/operators/mts/2007/04/06/6814.html>.* 7. *Центр Развития КСО [Електронний ресурс] – Режим доступу до тексту: [www.csr-ukraine.org](http://www.csr-ukraine.org)*