

## РІВЕНЬ ОСВІТИ ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВА ЧАСТИНА СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ

*Пальчук О.І.,*

*к.е.н, доцент кафедри менеджменту сфери послуг  
Київський національний університет технологій та дизайну*

*Роботу присвячено проблемам підвищення кваліфікації персоналу як складової частини соціальної відповідальності бізнесу. Автором аналізується роль освіти в зростанні конкурентноспроможності економіки держав та проблеми інноваційного розвитку освітньої галузі нашої країни. Освіта в даній роботі розглядається з точки зору основного компонента сучасної моделі розвитку держави. Адже наразі мова йде про нову економіку – економіку знань, де саме освіта та володіння унікальними знаннями мають основне значення у розвитку сучасної економіки країни. На думку автора, сьогодні виникає потреба у працівниках, які хочуть і можуть удосконалювати свої навички протягом усього життя. В статті розглядається політика держав в освітній галузі та окреслюється необхідність впровадження соціальної відповідальності. Особливу увагу в роботі приділено можливостям та умовам розвитку співпраці між навчальними закладами, державою та бізнесом.*

Перехід цивілізації на новий постіндустріальний рівень розвитку визначив ряд феноменів серед яких особливе місце посідає інформаційна революція. Сутність її полягає не лише в кардинальних, якісних змінах технологій створення, зберігання та розповсюдження інформації, а й в використанні нових підходів управління. Сьогодні для побудови ефективної конкурентноздатної ринкової економіки вкрай необхідно створити платформу для взаємодії бізнесу, громадянського суспільства та уряду. Одним з найважливіших факторів для побудови такого діалогу є соціальна відповідальність в сфері освіти.

Проблема соціальної відповідальності виникла ще на початку минулого століття, коли відомий американський бізнесмен Ендрю Карнегі у 1990 році опублікував "Євангеліє процвітання", де виклав доктрину капіталістичної благодійності, відповідно до якої прибуткові організації повинні жертвувати частину своїх коштів на благо суспільства. Карнегі вклав понад 350 млн дол. США у соціальні програми і побудував більше двох тисяч публічних бібліотек. Не менш відомий американський бізнесмен Джон Д. Рокфеллер пожертвував 550 млн доларів і заснував фонд Рокфеллера, кошти якого використовуються для розв'язання соціально значущих проблем у сфері економіки, науки та культури.

Концепція корпоративної соціальної відповідальності, що розуміється як «концепція, згідно з якою компанії інтегрують соціальні та екологічні питання у свою комерційну діяльність та у їх взаємодію із заінтересованими сторонами на добровільній основі» сьогодні набуває популярності у найбільш економічно розвинутих державах світу.

Світова Економічна Рада з питань стабільного розвитку визначила соціальну відповідальність бізнесу як «...постійно діючу вимогу до бізнесу діяти в рамках етичних норм та забезпечувати економічне зростання, в тому числі шляхом покращення стандартів життя працівників та їх сімей тією самою мірою, що і покращення життєвих стандартів для жителів свого регіону, та суспільства в цілому» [1, с. 2].

Концепція корпоративної соціальної відповідальності була запропонована Кітом Девісом у 1975 році. Вона охоплює п'ять ключових положень: соціальна відповідальність виникає із суспільної влади; органи влади мають створювати умови і подавати приклади соціальної відповідальності; бізнес має діяти як двостороння відкрита система (з одного боку, враховувати вплив суспільства, ринкові сигнали, з іншого – бути відкритим у своїх операціях для громадськості) соціальні витрати мають бути ретельно обчислені й розглянуті з точки зору правомірності їх віднесення до собівартості виготовлення того чи іншого продукту.

Наразі, вирішенню питань та проблем, пов'язаних з розвитком і впровадженням корпоративної соціальної відповідальності, присвячено праці таких зарубіжних дослідників та науковців як Керролл А., Котлера Ф., Маквільямс А., Портер М. тощо. Теоретичні питання щодо необхідності впровадження принципів корпоративної соціальної відповідальності були розглянуті у вітчизняній літературі наступними науковцями: Баюра Д., Будьонна Л., Жуковська В., Мельник С.

В той же час, аналіз літератури показує, що досить велика увага приділялася загальнотеоретичним питанням, як, приміром, підходам і моделям корпоративної соціальної відповідальності, факторам, що впливають на впровадження корпоративної соціальної відповідальності, тоді як окремі аспекти соціальної відповідальності, такі як соціальна відповідальність в освітній галузі досліджені недостатньо.

Метою дослідження є обґрунтування необхідності, визначення чинників та перешкод впровадження корпоративної соціальної відповідальності в освітню галузь для підвищення конкурентноспроможності українських виробників, навчальних закладів та вітчизняної економіки загалом.

Процеси глобалізації, що супроводжуються швидким інформаційним та технологічним розвитком приводять до істотних змін життєвого укладу. Нова економіка, заснована на знаннях, пред'являє нові вимоги до не лише до кваліфікації кадрів, але й до процесу організації навчання.

На сучасному етапі, на жаль, за відсутності браку коштів, наша держава не в змозі самостійно проводити активну соціальну політику. Тому необхідно розглядати альтернативні варіанти вирішення соціальних проблем, в тому числі за допомогою залучення бізнесу. Адже стабільний розвиток бізнесу напряду пов'язаний з рівнем життя суспільства та стабільністю розвитку. Варто зазначити, що попередній розподіл матеріальних благ повинен не лише надавати їх власникам привілеї та права, але й накладати на них певні зобов'язання, в тому числі соціальні. В той же час, соціальна політика сьогодення мусить виступати інструментом врегулювання соціальних відносин. Витрати на соціальну сферу врешті обертаються зростанням продуктивності праці, покращенням якості товарів та відповідно їх конкурентоздатності на світовому ринку та зростанням споживання. Підприємцям слід зрозуміти, що якщо вони не зуміють взяти на себе відповідальність за вирішення частини соціальних проблем, то врешті також постраждають від них. Слід відзначити, що стан розвитку персоналу турбує компанії найбільше, адже за результатами опитування саме в розвиток персоналу вкладається найбільше коштів, порівняно з іншими соціальними заходами, що впроваджуються компаніями.

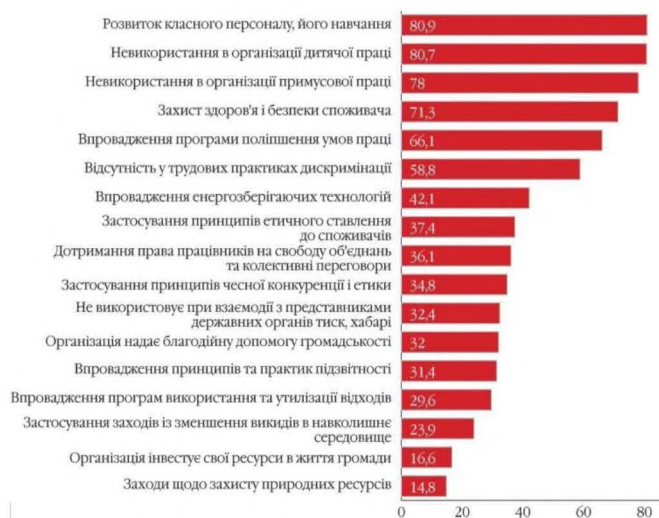


Рис. 1. Розподіл відповідей на запитання «Які з наступних соціально-відповідальних заходів здійснює ваша компанія?» [2].

В той же час, для здійснення плідної співпраці держави з бізнесом, в тому числі в соціальній сфері, політика держави також повинна змінитися в сторону сприяння розвитку бізнесу, зменшення податкового та адміністративного навантаження, створення умов розвитку підприємницької діяльності. Діюча в Україні система неефективна, адже не стимулює благодійність. необхідне повне усунення оподаткування, що врешті приведе до того, що одна зі схем уникнення оподаткування зникне [2].

Представницьке обстеження великих корпорацій США і Західної Європи визначило, що серед високоприбуткових фірм 85% мали спеціалізовані підрозділи, що безпосередньо відповідають за впровадження моральних цінностей, 58% – спеціальні програми культурної роботи серед персоналу [4, с. 171].

Світовий досвід сформував наступні критерії, відповідність яким дозволяє визначити окрему організацію як соціально відповідальну:

– добросовісна сплата податків, виконання вимог міжнародного, державного, регіонального законодавств;

– виробництво та реалізація якісної продукції;

– реалізація корпоративних програм підвищення фаховості співробітників;

– реалізація корпоративних програм з охорони та зміцнення здоров'я співробітників;

– реалізація корпоративних програм морального стимулювання персоналу;

– реалізація благодійних і спонсорських проектів;

– участь у формуванні позитивної суспільної думки про бізнес.

Соціальна відповідальність повинна розглядатися в тісній взаємодії економіки, етики та культурних традицій країни. Бізнес, заснований на моральних нормах та цінностях повинен керуватися нормами необхідності впровадження соціальної відповідальності. Соціальна відповідальність передбачає, що бізнес впроваджує норми трудового права по відношенню до працівників, відповідає за безпечність умов праці, стабільну виплату заробітної платні, виробляє продукцію високої якості, піклується про розвиток кваліфікації працівників. Сьогодні, зважаючи на інноваційний розвиток економіки, робітники в усьому світі стикаються з необхідністю оволодіння новими знаннями і кваліфікацією. Сьогодні ми говоримо не тільки про підвищення кваліфікації, яке в часи Радянського Союзу, а для ряду професій і після його розпаду, було необхідним кожні кілька років, але про постійне навчання протягом усього життя і, часто, навіть про необхідність зміни кваліфікації. Так, у Фінляндії кількість дорослих, які навчаються за програмами безперервної освіти у вищих навчальних закладах, перевищує кількість молодих людей, які навчаються за традиційним академічним програмами в університетах. Відсоток дорослого населення Європи, що продовжує навчання у віці 25–64 роки можна побачити у табл. нижче. Загалом, у всіх європейських країнах, помітна тенденція зростання кількості населення, що продовжує навчання протягом життя.

У справі об'єднання людства на основі певних ціннісних підстав і цільових орієнтирів, безумовно, одним із пріоритетних чинників стає безперервна освіта. Безперервність виступає у сучасному культурно-освітньому контексті як ідея, принцип навчання, якість освітнього процесу, умова становлення людини. За останні десятиліття кардинально змінилася система генерації й передачі знань, а їх обсяг багаторазово зріс. Сьогодні не можна за один раз, навіть за 5 або 6 років, підготувати людину до професійної діяльності на все життя. Нині щорічно оновлюється близько 5% теоретичних і 20% професійних знань.

Слід сказати, що, приміром, в Сингапурі, досвід якого намагаються копіювати багато країн світу панує культ освіти. Саме привілеї високої освіти сингапурців вважаються урядом найбільш вагомим ресурсом для процвітання країни. Для більшості громадян Сингапуру освіта є найвигіднішим вкладом в майбутнє в незалежності від того, чи затребувано сьогодні ринком те, чому ти навчався [5].

Навчання в сучасному світі вимагає нової моделі освіти та професійної підготовки. Поняття навчання впродовж життя включає навчання, що проходить через весь життєвий цикл з раннього дитинства до глибокої старості, при цьому багато вчених схиляються до того,

що в майбутньому близько 20% всього часу, відведеного на роботу буде приділятися роботі, а 80% часу навчання. Воно буде включати в себе формальну школу (школа, університет, курси тощо), неформальне навчання (навчання вдома, на робочому місці), соціальне навчання (навички, набуті в сім'ї і суспільстві).

Таблиця 1

**Відсоток населення країн Європи, що продовжує навчання у віці 25-64 роки**

	Країни	Загалом		Чоловіки		Жінки	
		2003	2007	2003	2007	2003	2007
A	ЄС	8,5	9,7	7,9	8,8	9,1	10,6
B	Європейський регіон	6,5	8,4	6,4	8,0	6,6	8,8
1.	Бельгія	7,0	7,2	7,0	7,0	6,9	7,4
2.	Болгарія	1,3	1,3	1,1	1,4	1,4	1,3
3.	Чехія	5,1	5,7	4,8	5,5	5,4	5,9
4.	Данія	24,2	29,2	21,0	24,2	27,4	34,2
5.	Німеччина	6,0	7,8	6,4	8,0	5,6	7,6
6.	Естонія	6,7	7,0	5,0	4,6	8,2	9,3
7.	Ірландія	5,9	7,6	5,1	6,2	6,8	9,0
8.	Греція	2,6	2,1	2,6	2,2	2,7	2,1
9.	Іспанія	4,7	10,4	4,3	9,3	5,1	11,5
10.	Франція	7,1	7,4	7,0	7,0	7,2	7,9
11.	Італія	4,5	6,2	4,2	5,9	4,8	6,6
12.	Кіпр	7,9	8,4	7,1	8,1	8,5	8,6
13.	Латвія	7,8	7,1	5,4	4,6	10,0	9,3
14.	Литва	3,8	5,3	2,8	3,6	4,7	6,8
15.	Люксембург	6,5	7,0	6,8	6,5	6,1	7,4
16.	Угорщина	4,5	3,6	4,0	3,0	4,9	4,1
17.	Мальта	4,2	6,0	4,7	6,4	3,6	5,7
18.	Нідерланди	16,4	16,6	16,1	16,1	16,8	17,0
19.	Австрія	8,6	12,8	8,6	11,6	8,6	14,0
20.	Польща	4,4	5,1	3,9	4,7	4,9	5,5
21.	Португалія	3,2	4,4	3,0	4,4	3,4	4,5
22.	Румунія	1,1	1,3	1,1	1,2	1,2	1,4
23.	Словенія	13,3	14,8	12,0	13,5	14,7	16,1
24.	Словаччина	3,7	3,9	3,5	3,4	3,9	4,3
25.	Фінляндія	22,4	23,4	18,6	19,4	26,2	27,5
26.	Швеція	31,8	32,0	28,4	26,0	35,4	38,3
27.	Велика Британія	27,2	26,6	22,7	22,0	30,9	31,2
28.	Хорватія	1,8	2,9	1,8	3,1	1,9	2,8
29.	Туреччина	1,2	1,5	1,7	1,8	0,7	1,2
30.	Ісландія	29,5	27,9	25,0	22,4	34,1	33,7
31.	Норвегія	17,1	18,0	16,2	17,1	18,0	18,9
32.	Швейцарія	24,7	22,5	25,3	21,7	24,0	23,4

Суть шкіл майбутнього в тому, що більшу частину необхідних навичок люди будуть отримувати тоді, коли в цьому виникне необхідність, а не по досягненню певного віку. Вже зараз багато відомих університетів дозволяють студентам самостійно складати графік навчання орієнтуючись на власні потреби, необхідність працювати або отримувати додаткову

освіту. Крім того, майбутнє за онлайн утворенням, яке стирає не тільки тимчасові, але й географічні кордони і дозволяє отримати найвищу освіту, орієнтовану на новітні технології, студентам у всьому світі. Навчання впродовж життя необхідно для підготовки працівників в умовах конкуренції в глобальному світі. У той же час країни, що розвиваються, і країни з перехідною економікою ризикують залишитися на узбіччі економіки, заснованої на знаннях, тому що їхні освітні системи не відповідають вимогам нового часу і відповідно не розвивають в учнів необхідних навичок. В економіці знань технологічні зміни відбуваються так швидко, що необхідність придбання нових навичок постійно зростає. Компанії не можуть постійно набирати нових випускників університетів, які привнесуть нововведення на підприємство. Виникає потреба у працівниках, які хочуть і можуть удосконалювати свої навички протягом усього життя. Країнам необхідно реагувати на ці зміни шляхом створення таких освітніх систем, які дозволять людям здобувати необхідні їм навички. Для досягнення успіху в новій економіці необхідно освоїти нові знання, які включають в себе основні навчальні навички, такі як грамотність, іноземні мови, математику, природничі науки і вміння використовувати інформаційно-комунікаційні технології.

Ефективним засобом розвитку системи безперервної освіти є створення корпоративних університетів, що забезпечують чергування одержання фундаментальних знань із практичною діяльністю. Розвиток безперервної освіти дозволяє створювати умови для формування гнучких освітніх траєкторій і вирівнювання доступу до якісної освіти на всіх рівнях освітньої системи, забезпечує набір освітніх послуг, що відповідають динамічному розвитку потреб особистості, суспільства, економіки.

Зростаюче різноманіття освітніх вимог різних верств населення неможливо задовольнити в рамках існуючих форм традиційної освіти. Загострюється проблема невідповідності сформованої системи освіти новим потребам суспільства й людини. Це породжує вимогу іншого підходу до організації масової освітньої діяльності дорослих – навчання повинне відповідати різнорівневим інтересам і можливостям громадян, органічно вписуватися в їхній спосіб життя, враховувати специфіку запитів того чи іншого контингенту й навіть окремих груп населення. Процеси безперервної освіти розуміються тепер не тільки як «навчання протягом життя», а й як «навчання довжиною в життя». Останнє акцентує увагу на розмаїтості видів освіти – формальній, неформальній, інформальній, – які супроводжують будь-яку сферу життєдіяльності сучасної людини.

Необхідність навчання протягом життя диктує взаємовигідні партнерські стосунки установ професійної освіти з клієнтами і замовниками підготовки спеціалістів. Соціальна відповідальність підприємництва в освіті продиктована також неготовністю компаній до організації бізнесу на новій технологічній основі. Партнерське співробітництво може бути організоване на основі добровільного об'єднання матеріально-технічних, інтелектуальних, адміністративних ресурсів. Інститутами, що координують діяльність можуть виступати управляючі чи піклувальні ради, центри зайнятості, окремі відділи міністерств чи державних установ. Навчальні установи повинні інтегруватися в життя регіонів. Співробітництво повинно будуватися на принципі соціальної рівності, справедливості, узгодженості інтересів усіх сторін. Партнерське співробітництво необхідне для обох сторін. Для підприємців та бізнесу воно забезпечує притік кваліфікованих кадрів, для навчальних закладів – оновлення структури професійної освіти з врахуванням потреб промисловості та організацій-замовників, підвищення конкурентноспроможності навчального закладу, покращення якості освіти та спектру освітніх послуг. Необхідне також співробітництво науково-дослідницьких вузів з промисловими підприємствами. Все це дозволить вищим навчальним закладам включитися в процес інноваційних перетворень в освіті. Такі зв'язки в подальшому допоможуть створити нові напрямки та школи, розвинути та поширити вже існуючі, а також дозволять проводити спільні науково-практичні конференції та публікувати наукові труди.

В країнах соціалістичного блоку ще й досі існують проблеми пов'язані з ефективною взаємодією бізнесу та навчальних закладів. Відповідно до моделі, що діяла в Радянському Союзі, вищі навчальні заклади мали неповноцінний статус в національній інноваційній

системі, адже наукова діяльність зосереджувалась не в університетах, а в установах Академії наук. Саме тому, сьогодні вищим навчальним закладам потрібно набувати статусу дослідницьких установ. Окрім того, з розпадом Радянського Союзу значна кількість проектно-конструкторських інститутів, що проводили дослідження в різноманітних галузях науки закрилася переважно через складнощі, пов'язані з пристосуванням до нової ринкової моделі та значним обмеженням фінансування. В результаті, установи Академії наук, що залишилися продовжують займатися науково-дослідною діяльністю, університети переважно навчають студентів, розвиваючи свою дослідницьку діяльність дуже повільно, а на бізнес взагалі припадає надзвичайно мізерна доля фінансування наукових розробок. Відносно слабкі зв'язки вищих навчальних закладів з бізнесом пояснюються також юридичними складнощами, оскільки, як правило, мова йде про партнерів різної форми власності. Наявність подібних проблем говорить про те, що проблематиці зв'язків необхідно приділяти особливу увагу.

Загалом, не викликає сумнівів, що соціальна відповідальність підприємств в сфері освіти приводить до взаємних вигід в результаті яких суспільство включається в неперервну систему знань, цінностей та вмінь. Необхідно надавати більше повноважень управляючим чи піклувальним радам, що сприятимуть тіснішому зв'язку науки з практикою та відповідно прискореному зростанню пріоритетних галузей економіки.

Основними завданнями партнерської співпраці мають стати:

- розширення контактів освітніх закладів з підприємцями та організаціями;
- сприяння практичній діяльності студентів;
- допомога з працевлаштування випускників;
- покращення зв'язку між набуванням теоретичних знань та можливості їх впровадження в практичну діяльність;
- здійснення матеріальної допомоги навчальним установам;
- модернізація навчального процесу у відповідності до вимог підприємств-партнерів.

У сучасних умовах професійні знання, на жаль, дуже швидко застарівають [6, с. 171]. Характерною рисою сучасної вищої освіти є постійне оновлення змісту освіти, іноді спостерігається докорінна зміна навчальних планів, створення спеціальностей та напрямів. зокрема, бібліотеки американських університетів вважають підручники понад дволітньої давності застарілими» [7, с. 171]. Щорічно у світовому господарстві, за оцінкою дослідників, «відмирає понад 500 старих професій і виникає понад 600 нових. якщо раніше вищої освіти було достатньо для 20–25 років практичної діяльності, то зараз оптимальний термін її ефективності складає 5–7 років, а в галузях, що визначають науково-технічний прогрес, – 2–3 роки» [8, с. 171]. Все це змушує компанії, державу та навчальні заклади замислитись над процесами внесення необхідних змін без яких не може відбуватися ефективний розвиток економіки.

Економічний розвиток Сингапуру, Північної та Південної Кореї, а також двох частин Німеччини підтверджує важливість правильної державної політики, в тому числі в соціальній сфері [9, с. 171]. На темпи та направлення приросту корисних знань значний вплив здійснюють інституції. Не викликає сумнівів також значущість стимулів у процесі розвитку. Розвиток інституцій визначає в якому саме напрямку буде зосереджена діяльність найбільш талановитих та амбіційних осіб. Підприємці, новатори, винахідники зосереджуються на тих галузях, які є на їх думку, найбільш прибутковими та сприятливими для розкриття потенціалу. Саме інститути визначають в яких галузях суспільні зусилля отримають найбільшу винагороду. Одна з характерних особливостей сучасного часу полягає в тому, що відносне значення абстрактних знань зменшилось порівняно з тими знаннями, які можуть бути задіяні для удосконалення технологій. Збереження знань для подальших поколінь забезпечуються існуванням організацій, що зберігають, поповнюють та розповсюджують знання та правил за якими вони діють. На темпи технічного розвитку величезним чином впливав той факт, що науковці та промисловці протягом майже всієї історії належали до різних соціальних груп. Обмін знаннями між цими групами та легкість доступу до

соціальних сховищ слугують ключовим фактором, що пояснює прогрес, досягнений останніми десятиріччями. Накопичення знань та впровадження їх у життя надає переваги усім учасникам економічного процесу: підприємствам, державі, робітникам. За умов, коли держава зважаючи на різноманітні економічні фактори неспроможна ефективно фінансувати та розвивати науковий потенціал держави, бізнес може, взявши на себе соціальну відповідальність за розвиток освіти допомогти у вирішенні такої значущої проблеми.

#### **Список використаних джерел:**

1. Соціальна відповідальність українського бізнесу. Результати опитування. – Київ, 2005, UNDP. – 55 с.

2. Аналічний звіт «Корпоративна соціальна відповідальність 2005-2010: стан та перспективи розвитку» [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://uniter.org.ua/data/block/research\\_ukr\\_final.pdf](http://uniter.org.ua/data/block/research_ukr_final.pdf)

3. Офіційний сайт Громадської ради при Державній службі України з питань регуляторної політики та розвитку підприємництва [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.gromrada.biz/index.php?option=com\\_content&view=article&id=851%3Aatyana-pavlyuk-soczialnaya-otvetstvennost-biznesa-ne-tolko-neobходima-no-i-vyгодna-&catid=53%3Aintervyu&Itemid=187&lang=ru](http://www.gromrada.biz/index.php?option=com_content&view=article&id=851%3Aatyana-pavlyuk-soczialnaya-otvetstvennost-biznesa-ne-tolko-neobходima-no-i-vyгодna-&catid=53%3Aintervyu&Itemid=187&lang=ru)

4. Касьянова А.К. Человеческий капитал в эффективном функционировании предприятий/А.К. Касьянова// Возможности и перспективы подъема экономики России: Сб. науч. ст. Ч.1.– М.: Финансовая академ. при правительстве Рос. Федерации, 1999. – 214 с.

5. Сигов Ю. Сингапур: Восьмое чудо света/Юрий Сигов. – М.: Альпина нон-фикшн, 2012. – 334 с.

6. Т. Власова. Підвищення кваліфікації персоналу як складова соціальної відповідальності бізнесу. Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка, 2013, #148. – С. 28-31.

7. Человеческий капитал в российском измерении/ [Н.И. Боенко и др.]/ под ред. Н.И. Боенко; С.-Петербург. гос. унив. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2004. – 208.

8. Боровик В.С. Занятость населения / В.С. Боровик, Е.Е. Ермакова, В.А. Похвощев. – Ростов н/Д: Феникс, 2001. – 317 с.

9. Дж. Мокир. Дары Афины. Исторические истоки экономики знаний. – М.: Изд. Института Гайдара, 2012. – 408 с.