

НАПРЯМ 10. МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ

Головко Лілія Сергіївна

*викладач кафедри міжнародної економіки і світових фінансів,
Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара*

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-579-5-47>

СТАЛА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ КОМПАНІЙ ЯК ПРОВІДНИЙ ЧИННИК ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Стала конкурентоспроможність – це система, в якій компанії створюють довготривалу цінність, діючи відповідальною та поважаючи права людини.

Покращення корпоративної поведінки у сфері прав людини передбачає реальні інвестиції – від створення надійних процесів належної перевірки до навчання персоналу та залучення зацікавлених сторін. Це, природно, викликає критичне питання для бізнес-лідерів: чи зрештою ці витрати шкодять прибутку?

Концепція сталого розвитку конкурентоспроможності – це інтеграція економічних, соціальних та екологічних принципів, яка передбачає довгострокове зростання та конкурентні переваги без шкоди для майбутніх поколінь. Ця концепція сталого розвитку конкурентоспроможності базується на добре усталеній інтелектуальній основі макроекономічної політики. Такі установи, як Всесвітній економічний форум, вже дійшли висновку, що немає невід’ємного компромісу між національною конкурентоспроможністю та сталим розвитком. Багато з найбільш конкурентоспроможних економік світу також мають найкращі показники за показниками сталого розвитку, що свідчить про те, що

ці два показники доповнюють один одного, а не суперечать один одному [1].

Однак перешкодою широкому впровадженню цієї моделі на рівні фірм є: наявність ризику, що інвестиції, необхідні для надійного розвитку людських ресурсів, представляють собою чисті фінансові витрати. Це побоювання, що регуляторне навантаження призведе до втрати конкурентоспроможності, поширюється за межі корпоративних рад директорів на стратегічні політичні дебати – зокрема, на поточні обговорення в Європейському Союзі. де сталий добробут є основним рушієм конкурентоспроможності.

Відповідальна бізнес-практика, включаючи дотримання прав людини Human Rights Due Diligence (HRDD), дозволяє продемонструвати, як сталий розвиток створює відчутну цінність. За допомогою гіпотези «вартості конкурентоспроможності» через операційну прибутковість та оцінку інвесторами виникає питання: чи негативно впливає покращення корпоративної діяльності в галузі прав людини на фінансові результати компанії?

Підхід до розгляду сталої конкурентоспроможності як основи для цього стратегічного бачення, розширює традиційну модель конкурентоспроможності, інтегруючи принципи HRDD як основні стратегічні рушійні сили, а не як периферійні умови щодо дотримання вимог [2].

Протягом десятиліть традиційна модель конкурентної переваги, що визначається лідерством у витратах та диференціацією, була достатньою. Розроблена в епоху стабільних ланцюгів поставок та першочергової уваги до цінності для акціонерів, ця модель більше не відповідає своїй меті. Сьогоднішній ландшафт посиленої уваги зацікавлених сторін, перетворення суспільних очікувань на жорсткі закони та ендемічної крихкості ланцюгів поставок вимагає розвиненої системи. Традиційній моделі бракує критичного виміру: стійкості до системних нефінансових ризиків.

Отже, краща корпоративна діяльність у сфері прав людини пов'язана з позитивними фінансовими результатами, що

безпосередньо спростовує аргумент про вартість конкурентоспроможності.

По-перше, для різних типів компаній позитивний вплив на рентабельність активів є найсильнішим для менших, більш гнучких компаній, що свідчить про те, що вони можуть швидше перетворити операційні покращення на фінансову ефективність. Бізнес-кейс також розвивається разом зі зрілістю компанії в галузі прав людини. Фінансові вигоди є найбільш значними для фірм, які починають з найслабшої базової лінії – початкових «відстаючих» – тоді як для більш просунутих виконавців подальші покращення є фінансово нейтральними, а не негайно прибутковими. Ці результати свідчать про зміну стратегічного імперативу: для гнучких фірм та відстаючих є чіткі короткострокові фінансові вигоди. Для більших, більш усталених лідерів увага зосереджується не на негайному прибутку, а більше на фундаментальних інвестиціях у довгострокову стійкість та управління ризиками, що підкріплює перспективний погляд на права людини як ключовий компонент сталої конкурентоспроможності.

По-друге, стала конкурентоспроможність є раціональною та обґрунтованою бізнес-стратегією для 21-го століття. Це фундаментально переосмислює наратив про те, що прагнення до дотримання прав людини шкодить корпоративній конкурентоспроможності.

Однак кумулятивний ефект широко розповсюдженої відповідальної ділової поведінки поширюється набагато далі, сприяючи більш стабільній та процвітаючій екосистемі для всіх. Коли компанії дотримуються трудових прав, вони сприяють створенню більш кваліфікованої, безпечної та продуктивної робочої сили. Коли вони поважають права громади та дотримуються чесної практики, вони допомагають зміцнювати соціальну структуру та верховенство права. Це сприяє більш передбачуваному та стабільному середовищу діяльності, зменшуючи ризики соціальних конфліктів та політичної нестабільності, які можуть порушити роботу ринків та ланцюгів поставок, і тим самим створити потужний сприятливий цикл. Суспільство з більшою соціальною

згуртованістю та повагою до прав є більш економічно стійким, де відповідальні (та стійкі) підприємства мають більше шансів на процвітання в довгостроковій перспективі.

Ці суттєві, хоча й невимірювані кількісно, суспільні внески є не просто позитивними зовнішніми ефектами; це довгострокові інвестиції в екосистему, яка забезпечує стійкий корпоративний успіх, що може сприяти довгостроковій цінності шляхом створення рівних умов гри, впровадження принципів сталої конкурентоспроможності для всіх учасників ринку.

Наслідки цих висновків є вагомими як для бізнесу, так і для суспільства: для бізнес-лідерів: як може компанія найкраще використати свою ефективність для створення стійкої конкурентної переваги; для політиків: політика може бути впевнено розроблена для сприяння рівним умовам гри, де відповідальна бізнес-поведінка стає нормою, створюючи значні суспільні дивіденди; для інвесторів: як прояв ефективного лідерства та управління ризиками – ознаки добре керованої організації, пріоритетності компаній, які демонструють відповідальну бізнес-поведінку, необхідні для переходу від парадигми ризику та витрат до парадигми можливостей, стійкості та спільної цінності.

Література:

1. The World Economic Forum. URL: <https://www.weforum.org/>
2. Human Rights vs. Competitiveness: A False Dilemma? URL: <https://www.undp.org/publications/human-rights-vs-competitiveness-false-dilemma>.