

УДК 331.1

Нагорнова О. В., к.е.н., доцент,

Ожема С. В., к.е.н.

Волинський інститут економіки та менеджменту,

Овчиннікова О. Р., к.е.н., доцент

Хмельницький національний університет

## КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В УПРАВЛІННІ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

*В роботі розглянуто теоретичні аспекти корпоративної соціальної відповідальності в управлінні трудовими ресурсами. Виокремлено поняття корпоративної соціальної відповідальності щодо персоналу. Проведено дослідження впровадження корпоративної соціальної відповідальності у стратегію на прикладі інвестиційної групи. Проаналізовано результати реалізації проектів корпоративної соціальної відповідальності та її методології у вітчизняній компанії.*

**Ключові слова:** корпоративна соціальна відповідальність, трудові ресурси, персонал, професійний і соціальний розвиток персоналу, соціальний ефект.

*The theoretical aspects of corporate social responsibility in the management of labor resources are considered in the paper. The concept of corporate social responsibility with regard to personnel is singled out. The research was carried out on the implementation of corporate social responsibility in a strategy based on an example of an investment group. The results of realization of corporate social responsibility projects and their methodology in the domestic company are analyzed.*

**Key words:** corporate social responsibility, labor resources, personnel, professional and social development of personnel, social effect.

*В работе рассмотрены теоретические аспекты корпоративной социальной ответственности в управлении трудовыми ресурсами. Выделено понятие корпоративной социальной ответственности относительно персонала. Проведено исследование внедрения корпоративной социальной ответственности в стратегию на примере инвестиционной группы. Проанализированы результаты реализации проектов корпоративной социальной ответственности и её методологию в отечественной компании.*

**Ключевые слова:** корпоративная социальная ответственность, трудовые ресурсы, персонал, профессиональное и социальное развитие персонала, социальный эффект.

**Вступ.** Одним із важливих елементів управління бізнесом є політика щодо корпоративної соціальної відповідальності. Проте теперішній кризовий стан не дає можливості в повній мірі запроваджувати проекти корпоративної соціальної відповідальності. Проблема полягає у пошуку оптимального поєднання створення системи корпоративної соціальної відповідальності та комерційних цілей компанії.

**Аналіз останніх досліджень.** Теоретичною основою проведеного дослідження є праці науковців, законодавчі та нормативно-правові акти,

документація підприємств, що висвітлюють взаємозв'язки регулювання системи корпоративної соціальної відповідальності. Так, окреслені питання вивчали О. Олійник, С. Василик, А. Колот, К. Девіс, А. Керролл та інші. Проаналізувавши теоретичні джерела ми дістали висновків, що обґрунтовані не всі питання стосовно сучасних теоретичних, методологічних та практичних аспектів проблем впровадження принципів корпоративної соціальної відповідальності на вітчизняних підприємствах. Отже, є потреба в акцентуванні на цій науковій проблематиці та пошуку нових напрямків її розвитку.

**Методика досліджень.** В статті використано перелік методів наукових досліджень, як системний, логічний, аналізу та синтезу, історичний, аналогії та абстрагування.

**Постановка завдання.** Метою даної роботи є визначення місця корпоративної соціальної відповідальності в системі управління трудовими ресурсами, а також пропонування шляхів вдосконалення методології формування проектів корпоративної соціальної відповідальності на прикладі діючої компанії.

Об'єктом виступають інвестиційна група компаній, а предметом – методи управління корпоративною соціальною відповідальністю.

**Результати досліджень.** Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ), насамперед, це відповідальність тих, хто приймає бізнес-рішення, за тих, на кого безпосередньо чи опосередковано ці рішення впливають.

Однією із складових КСВ є соціальна відповідальність, яка полягає у наявності концепції, що заохочує компанії враховувати інтереси суспільства, беручи на себе відповідальність за вплив діяльності компанії на споживачів, стейкхолдерів, працівників, громади та навколишнє середовище в усіх аспектах своєї діяльності.

Соціальна відповідальність бізнесу передбачає відповідальне ставлення будь-якої компанії до свого продукту або послуги, до споживачів, працівників, партнерів, а також гармонійне співіснування взаємодії та постійний діалог із суспільством, участь у вирішенні найгостріших соціальних проблем.

У загальному розумінні КСВ це довгострокове зобов'язання компаній поводитися етично та сприяти економічному розвитку, одночасно покращуючи якість життя працівників та їх родин, громади й суспільства загалом.

КСВ передбачає діяльність як у внутрішньому, так і зовнішньому, середовищі організації.

Внутрішнє середовище КСВ включає:

- безпеку праці;
- стабільність заробітної плати;
- додаткове медичне та соціальне страхування робітників;
- розвиток людських ресурсів через навчальні програми та програми підготовки і підвищення кваліфікації;
- надання допомоги робітникам в критичних ситуаціях.

Зовнішнє середовище КСВ включає:

- спонсорство та корпоративну благодійність;
- сприяння охороні навколишнього середовища;

- взаємодію з місцевою громадою та місцевими органами влади;
- відповідальність перед споживачами за якість товарів та послуг [1].

В умовах зростання важливості людського фактору серед сфер діяльності компаній в галузі корпоративної соціальної відповідальності особливе значення має політика у відносинах з працівниками. Можливі ініціативи соціальної відповідальності у сфері трудових відносин, стосуються різних сфер життя і діяльності працівників одночасно («родина», «суспільство», «колектив», «друзі», «робота»), допомагаючи досягти балансу між ними. Більшість заходів в певній мірі стосуються декількох сфер. Існує певна необхідність дослідження практик КСВ в галузі трудових відносин. Метою такого дослідження є впорядкування ініціатив соціальної відповідальності, виявлення тенденцій їх розвитку, поширення досвіду найкращих практик, розробка практичних рекомендацій для компаній, які планують впровадити програми КСВ та дослідження їх впливу на ефективність діяльності.

Реалізація практик КСВ щодо персоналу дозволяє компаніям досягти суттєвого позитивного соціального ефекту, який обумовлюється покращенням умов праці, кращі (порівняно з конкурентами) можливості для того, щоб залучати, мотивувати та утримувати працівників, покращення психологічного стану працівників від забезпечення балансу між родиною і роботою. В цілому ж впровадження концепції КСВ приносить компаніям і суто економічні переваги: збільшення обсягів продажу та ринкової частки (за рахунок покращення іміджу і посилення впливу компанії); зменшення операційних витрат (застосування гнучких графіків роботи та дистанційних форм зайнятості дозволяє зменшити витрати на оренду офісних площ) [2].

Пропонується серед напрямків соціальної відповідальності підприємства виокремити корпоративну соціальну відповідальність в системі управління персоналом з таким тлумаченням її змісту: соціальна відповідальність підприємства в системі управління персоналом – це сукупність соціально відповідальних принципів, форм взаємодії, методів та заходів, спрямованих на оптимальне кількісне і якісне формування персоналу підприємства, його професійний і соціальний розвиток, раціональне комплектування, мотивацію та ефективне використання в процесі діяльності підприємства з метою досягнення поставлених цілей.

В якості основних заходів інтеграції соціальної відповідальності в систему управління персоналом необхідно використовувати: формування корпоративної культури, забезпечення гідної оплати та умов праці, надання соціального пакету та ін. Впровадження такого підходу дозволить підприємству:

- визначати та оцінювати проблеми в системі управління персоналом;
- визначати напрями та розробляти конкретні заходи з підвищення ефективності управління персоналом;
- визначати обсяги та джерела залучення ресурсів, необхідних для досягнення поставлених цілей;
- здійснювати постійну реалізацію запланованих соціально відповідальних дій;

– забезпечити інформаційну відкритість та прозорість підприємства, налагодити активний прямий та зворотній зв'язок з персоналом [3].

Фундаментом системи управління персоналом є корпоративна соціальна відповідальність організації. Без розробки, впровадження та дотримання високих соціально-трудова стандартів є неможливою побудова системного та ефективного управління персоналом в організаціях. Система управління персоналом організації в такому випадку не може бути сильною та цілісною, відбувається її деформація та зміна акцентів у певних функціях управління персоналом, не можливою за таких умов є і комплексна робота з персоналом.

Важливим є те, що на рівні організації впровадження системи корпоративної соціальної відповідальності має відбуватись в декілька етапів:

- запровадження соціальних паспортів організації,
- проведення обов'язкового соціального аудиту організації,
- щорічне оприлюднення річних не фінансових звітів організації.

Система корпоративної соціальної відповідальності має також в собі містити взаємопов'язаний і узгоджений механізм функціонування різних видів угод і колективних договорів, які забезпечують взяті на себе гарантії з боку організації. При цьому не має відбуватись підміни понять, коли організації, не забезпечивши соціальні стандарти, впроваджують та рекламують програми з корпоративної соціальної відповідальності, чи зводять всі соціальні програми тільки до благодійних проектів. В ситуації, яка склалась в Україні, коли значна частина ринку праці знаходиться в тіні, першочерговим завданням є забезпечення офіційного оформлення працівників та офіційні виплати заробітної плати, створення належних умов праці, забезпечення законодавчо встановлених соціальних гарантій, створення умов для дотримання організаціями екологічних норм, підвищення корпоративної етики, відкритість організацій як обов'язкової умови їх діяльності [4].

З погляду менеджменту організацій соціально-захисні заходи можна поділити на реактивні (цілком визначені зовнішніми обставин) та проактивні (хоча й здійснювані під дією зовнішніх обставин, однак визначені певним набором внутрішніх установок, цілями організації).

Ознакою реактивного соціального захисту (СЗ) є екстреність, безальтернативність, спонтанність. Характерні риси проактивного СЗ – стратегічність, плановість, контрольованість, можливість вибору з-поміж різних алгоритмів дій, до певної міри превентивність (не всі соціальні ризики можна попередити, однак бути готовими до них – це і є проактивність). Пропагуючи проактивні підходи до соціальної діяльності компаній, а також перевершуючи загальнообов'язкові норми. КСВ, за своєю природою, зобов'язує надавати соціально-захисним заходам саме проактивного характеру. Соціально-захисна політика КСВ, серед іншого, передбачає різні види соціальної допомоги працівникам, програми їхнього навчання і підвищення кваліфікації, корпоративне пенсійне забезпечення, колективне добровільне медичне страхування, корпоративну політику щодо мінімальних гарантій в оплаті праці тощо [5].

Засвоєнню сучасної філософії КСВ перешкоджає також той факт, що багато представників бізнес-структур не усвідомлюють або принижують роль соціальних ресурсів у набутті конкурентних переваг. До останнього часу провідна, незаперечна роль у розвитку бізнес-організацій дійсно належала економічним ресурсам (матеріальним, фінансовим).

Реалії ж сьогодення є такими, що економічний успіх компаній дедалі більше залежить від кількості та якості соціальних ресурсів – як внутрішніх, так і зовнішніх. Підкреслимо, що соціальні ресурси, здебільшого, є дефіцитними, обмеженими. Йдеться про талант, інтелект, креативність, адаптивність, інноваційність тощо, тобто про ресурси, які дефакто стають головними у формуванні незаперечних конкурентних переваг для тих, хто ними володіє, і здатними значно послаблювати ринкові позиції для тих, хто ними не володіє або володіє малою мірою.

Особливе місце у прирощенні соціальних ресурсів бізнес-організацій належить КСВ. Цілком очевидно, що соціальна активність, соціальне сприйняття суспільних потреб, соціальні інвестиції, соціально відповідальні дії здатні працювати на здобуття найсучасніших знань і компетенцій; управління талантами; збереження ключових співробітників; розвиток корпоративної культури; формування нової якості соціального капіталу; формування й підтримання ділової репутації [6].

Розглянемо корпоративну соціальну відповідальність управління трудовими ресурсами інвестиційної групи VolWest Group.

КСВ компанії – це дотримання балансу між вирішенням комерційних завдань та задоволенням нинішніх соціальних, економічних та екологічних потреб регіонів де функціонує компанія без шкоди для можливості їх задовольнити майбутнім поколінням.

Основні принципи, якими визначається політика КСВ інвестиційної групи VolWest Group:

- системність;
- постійна соціально-орієнтована діяльність;
- отримання реального соціального ефекту;
- відкритість та публічність;
- адресність соціальної підтримки;
- допомога задля допомоги;
- абсолютна добровільність;
- взаємні переваги для суспільства та бізнесу;
- раціональне споживання та зниження забруднення.

В компанії створений комітет з питань КСВ з метою реалізації місії та принципів КСВ, компаніями, якими управляє VolWest Group. Його основним завданням є координація та управління КСВ-проектами.

Щодо персоналу компанії, то вона забезпечує:

- Кар'єрне зростання працівників: формуємо кадровий резерв на основі компетенцій, здійснюємо об'єктивну оцінку роботи підчас атестацій.

– Професійне зростання наших спеціалістів: надаємо можливість пільгового навчання у Бізнес Академії Практичного Менеджменту, заохочуємо до участі у програмах підвищення кваліфікації, тренінгах та семінарах.

– Особистісний та духовний розвиток працівників: надаємо можливість відвідувати мистецькі, культурні та просвітницькі події.

– Соціальний базис: комфортні умови праці, виплати та пільги. Корпоративні бонуси: клубні карти та знижки.

Основним завданням КСВ в аспекті забезпечення сталого розвитку інвестиційної групи є формування іміджу компанії, як соціально відповідальних організацій, що стане одним із унікальних та стійких факторів успіху.

На рис. 1. представлена методологія реалізації КСВ-проектів VolWest Group.

Кожен бізнес оцінюють через призму співпраці із її представниками та менеджментом. Генерація ідей та їх втілення покладається в першу чергу на персонал, а вже потім на обладнання чи технології. Люди – це основа та конкурентна перевага інвестиційної групи. Компанія цінує працівників і створює умови для фахового та особистого зростання всередині, а також активно підтримує тих, хто хоче розпочати власний бізнес та стати бізнес-партнером інвестиційної групи.

Традиційно, щороку, напередодні дня торгівлі, усі бізнеси групи компаній VolWest Group збираються на щорічні спортивні змагання у Центрі дозвілля та розвитку «Адреналін Сіті». Бізнеси об'єднуються у команди та змагаються за першість у футболі, волейболі, настільному тенісі, великому тенісі, стрільбі, картингу, більярді, шашках, боулінгу, легкоатлетичній естафеті.

## МЕТОДОЛОГІЯ РЕАЛІЗАЦІ КСВ-ПРОЕКТІВ

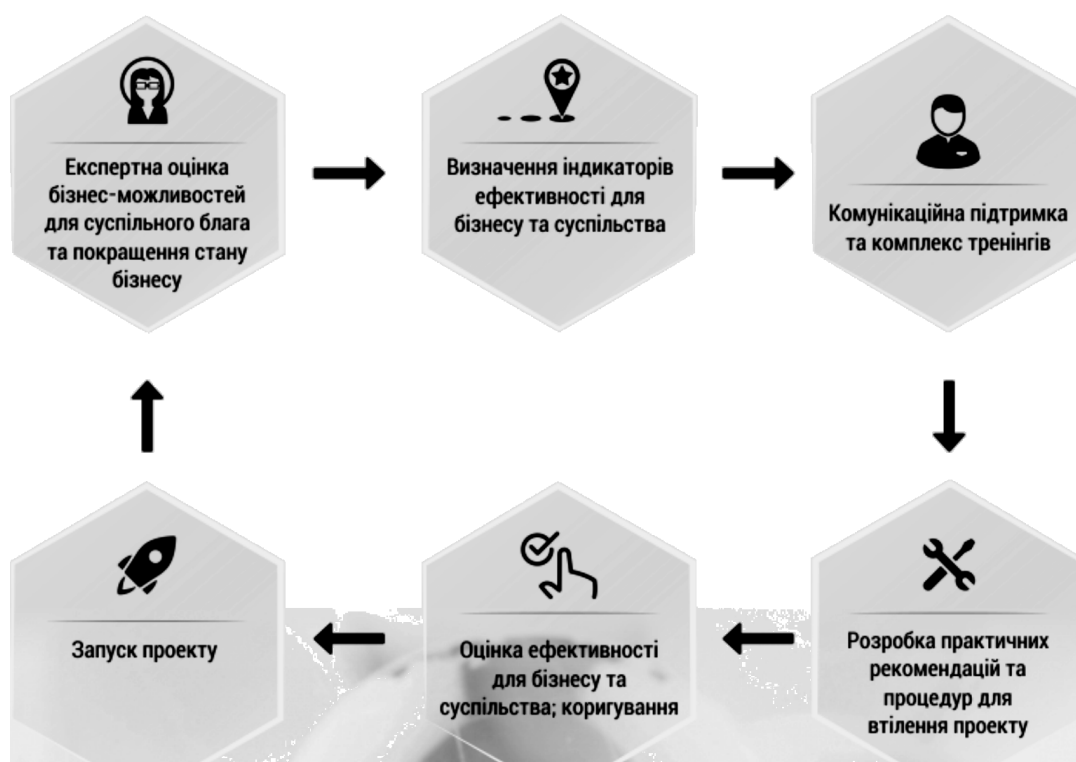


Рис. 1. Методологія реалізації КСВ-проектів VolWest Group.

На рис. 2. Наведено результати КСВ управління трудовими ресурсами VolWest Group.



Рис. 2. Результати КСВ управління трудовими ресурсами VolWest Group.

Спортокіада це не лише спортивні змагання, а важливий корпоративний командо утворюючий захід, покликаний згуртувати співробітників великої компанії, зміцнити корпоративний дух.

Інвестиційна група VolWest Group підтримувала низку професійних форумів задля підвищення кваліфікації працівників та підприємців західного регіону.

Так, 13 травня 2016 р. був проведений форум «Інтернет-маркетинг: інструменти нового покоління», 28 жовтня – форум «Розбудова експорту до ЄС: приклади, правові аспекти, логістика, електронна торгівля».

**Висновки.** Корпоративна соціальна відповідальність є сьогодні невід’ємною складовою сучасної системи управління бізнесом. КСВ в управлінні трудовими ресурсами, як правило, є однією із ключових доданків стратегії розвитку. Персонал компанії завжди виступає одним із ключових чинників успіху, оскільки є одним із основних ресурсів. Цей ресурс може надавати значно більшу віддачу у разі його соціального підсилення. Проекти корпоративної соціальної відповідальності щодо персоналу займають сьогодні важливі місця в системі управління бізнесом у вітчизняних підприємців. Менеджмент компаній розуміє, що їх конкурентна стійкість не можлива без соціальної орієнтації бізнесу і до персоналу зокрема. Так, ми можемо бачити на прикладі досліджуваної організації, що доцільна та ефективна оптимізація професійного навчання, організація корпоративних дійових акцій, підтримка моральності та духовності.

#### Список використаних джерел

1. Державна регуляторна служба України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dkrp.gov.ua/info/642>
2. Василик С. К. Відносини з персоналом як пріоритетна сфера корпоративної соціальної відповідальності / С. К. Василик, О. В. Майстренко // Modern problems of the economy of development in the context of the world

transformational changes. Monograph. – Opole: The Academy of Management and Administration in Opole, 2013. – 390 pp. – P. 49-61

3. Олійник О. О. Корпоративна соціальна відповідальність в системі управління персоналом підприємства / О. О. Олійник // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – 2015. – № 1. – С. 142-147. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvtpp\\_2015\\_1\\_17](http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvtpp_2015_1_17)

4. Балабанюк Ж.М. «Взаємозв'язок корпоративної соціальної відповідальності та політики руху персоналу організації» // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rckg.com.ua/>

5. Звонар В.П. Соціальний захист працівників в Україні у пріоритетах корпоративної соціальної відповідальності / В.П. Звонар // Демографія та соціальна економіка. – 2010. – № 2(14). – С. 113-122

6. Колот А.М. Корпоративна соціальна відповідальність: сучасна філософія, проблеми засвоєння / А. М. Колот // «Економіка України». – 2014. - № 3. – С. 70-81

7. Офіційний сайт VolWest Group // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://volwestgroup.com/uk/ksv/>

**УДК 338.49 (330.15);332.1**

**Панасюк В. М., к.е.н.**

Тернопільський національний економічний університет

## **СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА СТАН ТА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ РЕГІОНУ**

*В статті досліджено передумови та фактори становлення та розвитку соціальної інфраструктури регіону. Обґрунтовано, що рушійними силами, що визначають масштаб, рівень та динаміку соціальної інфраструктури регіону та визначають вектор подальшого її функціонування, є фактори, які мають як ендогенний так і екзогенний характер і поділяють на групи - природно-ресурсні, економічні, демографічні, соціальні, техніко-технологічні, екологічні і т.д. та чинять в залежності від поставлених задач різний вплив на регіональні процеси. Така систематизація даних факторів дозволить виявити характер основних проблем функціонування інфраструктурної сфери, визначити детермінанти її розвитку, а також умови, що активують можливість формування нових і розвиток існуючих конкурентних переваг регіону, враховуючи регіональні особливості організації інфраструктурного виробництва, функціонально-компонентну структуру і співвідношення підгалузей інфраструктури, а також стратегічні пріоритети регіонального розвитку.*

**Ключові слова:** «соціальна інфраструктура регіону», чинники, фактор, розвиток, формування.

*The article investigates the preconditions and factors of formation and development of the social infrastructure of the region. It is substantiated that factors determining the scale, level and dynamics of the social infrastructure of the region and determine the vector for its further functioning are factors that are both endogenous and exogenous and are divided into groups - natural resource, economic, demographic, social, technical -technological, ecological, etc. and,*