



ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ НАУКОВОЇ ДУМКИ В МЕНЕДЖМЕНТІ, ГАЛУЗЯХ СПОРТУ, ОБСЛУГОВУВАННЯ ТА ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

*Тези доповідей
III Міжнародної студентської наукової конференції
(26-27 вересня 2024 року, м. Львів)*

*За загальною редакцією
Наталії ПАВЛЕНЧИК*

Львів -2024

УДК 005.35:338.24.01

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ БІЗНЕСУ

Вікторія КРИВОВ'ЯЗА

студентка

Науковий керівник – Світлана ЯЦІВ

канд. екон. наук, доцент

Львівський національний університет природокористування (Україна)

Трансформація економічних систем унаслідок упровадження технологічних інновацій, поглиблення процесів глобалізації змушує суб'єктів підприємницької діяльності активізувати пошук дієвих інструментів забезпечення власної конкурентоспроможності. Одним із перспективних напрямів у здійсненні цього пошуку є імплементація підприємницькими структурами засад корпоративної соціальної відповідальності. Остання відображає систему економічних, соціальних, екологічних заходів, а також етичних норм і цінностей компанії, які реалізуються на постійній основі і спрямовані на довгострокове поліпшення іміджу й ділової репутації бізнес-структури, набуття нею конкурентних переваг та стратегічної стійкості [1, с. 55]. У межах відносин соціальної відповідальності виокремлюють відносини, які формує суб'єкт господарювання як роботодавець із зайнятим на підприємстві персоналом.

Завдання дослідження – розглянути роль соціальної відповідальності роботодавця як чинника розвитку його бізнесу.

Концептуальною ознакою соціальної відповідальності є добровільність зобов'язань, які беруть на себе підприємці у відносинах із стейкхолдерами [1]. Принцип добровільності передбачає здійснення певних заходів та виділення на це коштів із власної ініціативи підприємця, без зовнішнього примусу. Тобто вчасно виплачувати своїм працівникам заробітну плату за прийнятими у відповідній галузі тарифними ставками, гарантувати їм безпечні умови праці, дотримуватися законодавчих вимог щодо тривалості робочого дня чи зміни – це обов'язок кожного роботодавця, який не слід розглядати як прояв ним соціальної відповідальності. Здійснення ж

додаткових витрат на оплату праці для забезпечення достойного рівня соціального захисту працівників і членів їхніх родин, підвищення комфортності перебування на робочому місці можна розглядати як застосування інструментів соціальної відповідальності роботодавця.

Підприємець бере відповідні зобов'язання не лише як виходячи з етичних міркувань, моральних переконань підприємця, а й з огляду на певні економічні ефекти, які він може отримати в перспективі, розвиваючи соціально відповідальні трудові відносини. Зокрема, у Міжнародному стандарті ISO 2600:2010 «Керівництво з соціальної відповідальності» наведено такі переваги, які може отримати організація в результаті відповідної діяльності:

- позитивний вплив на можливості щодо найму на роботу;
- покращення мотивації та збереження кадрів;
- підвищення продуктивності праці, скорочення витрат;
- позитивний вплив на репутацію організації, зокрема серед інвесторів;
- підтримання морального стану персоналу;
- позитивний вплив на взаємини з органами державної влади, засобами масової інформації, постачальниками, споживачами, іншими суб'єктами середовища, в якому функціонує організація [3].

Серед конкретних інструментів, які рекомендовано застосовувати підприємцям у межах розвитку відносин соціальної відповідальності як роботодавця, чільне місце займає формування ефективної системи оплати праці, пропонування працівникам соціального пакету, який передбачає харчування на виробництві, соціальне та медичне страхування тощо. Соціально відповідальний роботодавець систематично працює над усуненням причин психологічних стресів у колективі. Він надає за потреби своїм працівникам можливість працювати за гнучким графіком, створює умови для їх кар'єрного зростання. Такий роботодавець надає повну й достовірну інформацію про ризики, пов'язані з безпекою на робочих місцях, розробляє і реалізовує заходи з їх нейтралізації, спрямовані на підвищення

комфортності праці. Відносини соціальної відповідальності роботодавця поширюються не тільки на штатних працівників підприємства. Вони стосуються й співпраці з освітніми закладами, виділення стипендій і грантів для здобувачів освіти.

В умовах воєнного стану набула поширення практика з боку підприємств екіпірування своїх працівників, що вступили до формувань ЗСУ, надання допомоги працівникам і членам їхніх сімей, які зазнали матеріальних втрат від воєнних дій.

Турбота про соціальний захист працівників та їхніх сімей, створення комфортних умов праці є інструментами соціальної відповідальності роботодавця, які спроможні забезпечити йому відчутні конкурентні переваги на ринку праці через віддачу від персоналу підприємства. Та відповідні відносини набудуть системного конструктивного характеру, якщо будуватимуться не тільки виходячи з очікуваного економічного ефекту, а й впливатимуть із моральних цінностей та етичних переконань власника бізнесу.

Список використаних джерел:

1. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері сприяння розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні: розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 січня 2020 р. № 66-р.
2. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку : монографія / А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін. Київ : КНЕУ, 2012. 501 с.
3. Yatsiv I., Pavlenchuk N., Pavlenchuk A., Krupa V., Yatsiv S. Basic principles of corporate social responsibility management under martial law. *Scientific Bulletin of Mukachevo State University Series Economics*. 2024. Vol. 11(1). P. 103–113. doi: 10.52566/msu-econ1.2024.103.