

- важкий процес переходу до холократії, високий рівень бюрократії, що супроводжуватиме компанію увесь час.
- не зважаючи на те, що тепер менеджерів і директорів нема, в середині кіл природньо з'являються «місцеві лідери», а президент компанії перетворюється на візіонера.
- так як посада не зафіксована за людиною, і може відбуватись постійна зміна ролей, з'являється лаг між компанією та клієнтом, коли запізнившись фідбек від клієнта може не дійти до відповідального за це співробітника.
- система не передбачає кар'єрного зростання, що є однією з причин того, що майбутні співробітники віддають перевагу іншим компаніям.

Таким чином, можна зробити висновок, що холократія відносно стає все більш поширеним трендом, скоріше предметом спорів та суперечок. Точно можна сказати, що вона, як інновація є відповіддю на потреби майбутнього світу. Чи можна її використовувати зараз, і чи готові люди свідомо на це перейти – ще питання.

*Список використаних джерел:*

1. Алексей И. Что такое холакратия? [Електронний ресурс] / Ильичев Алексей // Rusbase. – 2015. – Режим доступу до ресурсу: <https://rb.ru/opinion/holakratiya/>.
2. Симончук А. Власть сотрудникам: нужна ли холакратия украинским IT-компаниям [Електронний ресурс] / Алексей Симончук // DOU. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: <https://dou.ua/lenta/articles/holacracy-it/>.
3. Denning S. Making Sense Of Zappos And Holacracy [Електронний ресурс] / Steve Denning // Forbes. – 2014. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.forbes.com/sites/stevedenning/2014/01/15/making-sense-of-zappos-and-holacracy/#6fac21932077>.
4. Who is using Holacracy? [Електронний ресурс] // Structure Process. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: <http://structureprocess.com/holacracy-cases/>.
5. Холакратия: зачем крупные компании отказываются от менеджеров и жесткой корпоративной структуры [Електронний ресурс] // Furfur. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.furfur.me/furfur/freedom/freedom/216371-holokratiya>.
6. Van De Kamp P. Holacracy - A Radical Approach to Organizational Design [Електронний ресурс] / Pepijn Van De Kamp // Research Gate. – 2014. – Режим доступу до ресурсу: [https://www.researchgate.net/profile/Pepijn\\_Van\\_De\\_Kamp/publication/264977984\\_Holacracy\\_-\\_A\\_Radical\\_Approach\\_to\\_Organizational\\_Design/links/53fa346a0cf27c365ceed4fe.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Pepijn_Van_De_Kamp/publication/264977984_Holacracy_-_A_Radical_Approach_to_Organizational_Design/links/53fa346a0cf27c365ceed4fe.pdf).

**Кубрак Т. І., Дзюба Ю. М.**

*Студентки 1 курсу магістерської програми, НаУКМА*

## **ОСОБЛИВОСТІ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

На сьогоднішній день розвиток економіки у провідних країнах характеризується все більшою часткою інтелектуальної праці за рахунок освіченості населення. Це у свою чергу дало поштовх до покращення умов праці для працівників, а також до появи в міжнародних компаніях нового терміну, як «корпоративна соціальна відповідальність». У документах Європейської комісії можна знайти таке визначення: «Корпоративна соціальна відповідальність за своєю суттю є концепцією, яка відображає добровільне рішення компаній брати участь у поліпшенні суспільства і захисту навколишнього середовища» [1].

Варто згадати вислів одного з найбагатших людей світу і в той же час одного з найбільш активних діячів у сфері корпоративної соціальної відповідальності – Білла Гейтса: «Величезне багатство йде поряд з великою відповідальністю, зобов'язаннями поділитися з суспільством і забезпечити найкращий розподіл цього багатства тим, хто його потребує».

Усі прекрасно знають міжнародні компанії Big Four, а саме: PwC, Deloitte, KPMG, EY. Кожна з цих компаній складає звіт про корпоративну соціальну відповідальність, у якому написано про співробітників, клієнтів та ринки, навколишнє середовище та суспільство.

У 2017 році компанія «Делойт» набула членство у Центрі «Розвитку корпоративної соціальної відповідальності» – найбільшій в Україні спільноті соціально відповідального бізнесу. Центр «Розвиток КСВ» – провідна незалежна експертна організація в Україні, що об'єднує соціально відповідальні компанії з метою оптимізувати та вдосконалити зусилля бізнесу в напрямі вирішення суспільних проблем [2].

Крім очевидних та першочергових заходів та обов'язків корпоративної відповідальності, таких як піклування про навколишнє середовище та підвищення рівня життя населення, КСВ включає в себе також інші аспекти діяльності компаній, які не завжди є встановленими згідно законодавства у певній країні, наприклад: боротьба з корупцією та відмиванням грошей, прозорість у веденні діяльності, інформаційна відкритість та оприлюднення звітів діяльності компанії, дотримання принципів чесної конкуренції та протидія монополії, інвестування та розвиток людського капіталу, і головне – дотримання усіх трудових норм та норм охорони праці для працівників компанії.

Корпоративна соціальна відповідальність, відповідно до її політики реалізації компанією, також може поділятися на внутрішню та зовнішню. Внутрішня, передусім, орієнтована на власний персонал компанії та їх потреби і проблеми, а саме: підвищення кваліфікації персоналу та проведення навчальних програм для працівників, дотримання термінів виплати заробітної плати та її встановлення на оптимальному, соціально значущому для проживання рівні, наявність соціального та медичного страхування для працівників.

Зовнішня корпоративна соціальна відповідальність стосується населення певної країни, споживачів продукції компанії, міста, регіону або ж країни, де вона провадить свою діяльність. До реалізації цього виду відповідальності належить випуск якісної та безпечної продукції, двостороння взаємодія компанії між владою та населенням, ведення корпоративної політики, відповідно до актуального стану та потреб певного регіону та його населення [3].

У сучасних реаліях необхідність та пріоритетність дотримання корпоративної соціальної відповідальності пов'язані з високою конкуренцією компаній на міжнародному ринку, з їх бажанням залучити до себе найкращих фахівців шляхом надання передових можливостей та привілеїв, а також постійно зростаюча роль нематеріальних активів компанії, тобто менша значущість фінансових показників на противагу збільшенню інтересу до репутації компанії, її міжнародної соціальної активності, реалізації політики волонтерства, благодійності та допомоги населенню певних груп і регіонів.

*Список використаних джерел:*

1. Corporate social responsibility [Electronic resource] : [about] // As You Sow : organization's website. – Available from: <http://www.asyousow.org/about-us/theory-ofchange/corporate-social-responsibility>. – Viewed 01.02.2016. – Title from screen.
2. Електронний ресурс: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/press-room/press-release/2017/development-csr.html>.
3. Електронний ресурс: <http://accsr.com.au/what-is-csr/>.

**Мар'янович М. Е.**

*Аспірантка 3 р.н., PhD студентка, НаУКМА*

## **АДАПТАЦІЯ ГЛОБАЛЬНОЇ СТРАТЕГІЇ ДО НАЦІОНАЛЬНИХ ЗАВДАНЬ ЦІЛЕЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ**

«Порядок денний в галузі сталого розвитку до 2030 року», прийнятий 25 вересня 2015 року світовими лідерами на Саміті Організації Об'єднаних Націй (далі – ООН) у Нью-Йорку визначив 17 Цілей сталого розвитку (далі – ЦСР) та 169 завдань. Країни взяли на себе зобов'язання розробити національні стратегії відповідно до Глобальної стратегії та адаптувати ЦСР до національних завдань. На сьогодні всі країни світу дотримуються ЦСР і Україна не стала виключенням. Протягом 2017 року, за підтримки усіх агентств ООН в Україні, тривав відкритий та інклюзивний процес адаптації ЦСР у якому брали участь понад 800 провідних експертів, зокрема, представники міністерств та відомств, державних установ, агентств ООН в Україні, міжнародних організацій, ділової спільноти, експертного співтовариства, громадських