

УДК 331.1

*Леонтенко О.М.,
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана*

ВИДИ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

У сучасних умовах наявність висококваліфікованого та конкурентоспроможного персоналу є найважливішим чинником забезпечення ефективного функціонування та стратегічного розвитку будь-якої організації. Освіта, кваліфікація та рівень розвитку професійних компетенцій співробітників стають необхідною передумовою та провідною складовою успішності бізнесу. З метою залучення високопрофесійних фахівців, успішні компанії використовують не тільки традиційні способи матеріальної мотивації (рівень заробітної плати, доплати, надбавки, бонуси), а пропонують широкий спектр соціальних пільг та гарантій власним працівникам. У зв'язку з цим, роль та значення соціальної відповідальності в управлінні персоналом значно зростає і стає важливим чинником забезпечення конкурентоспроможності організації на ринку. [1]

Безумовним позитивним моментом, є той факт, що більшість українських компаній не обмежується виключно дотриманням законодавчих норм та правил, а реалізує власну соціальну відповідальність через направлення частини прибутку, на добровільних засадах, на вирішення різних соціальних програм та проектів.

Отже, соціальну відповідальність в управлінні персоналом можна розглядати як систему правових, економічних, соціальних, екологічних заходів з боку керівництва організації спрямованих на покращення умов праці, відпочинку, професійного розвитку, фінансового забезпечення та самореалізації найманих працівників. [1]

Основними видами корпоративної соціальної відповідальності у сфері управління персоналом є: моральна, юридична, економічна, професійна та екологічна відповідальності.

Моральна відповідальність — це відповідальність керівників та найманих працівників за дотримання норм та принципів моральної

поведінки в організації. Серед головних принципів моральної поведінки працівників є чесність, порядність, толерантність та взаємна повага і допомога один одному.

Юридична відповідальність — проявляється у дотриманні з боку керівництва норм трудового законодавства та наданні, передбачених законодавством соціальних пільг та гарантій, власним працівникам на їх робочому місці

Професійна відповідальність – це відповідальність як керівників, так і найманих працівників за професійне виконання покладених на них виробничих завдань та професійних обов'язків. Професійна відповідальність має взаємопов'язаний та взаємоспрямований характер, оскільки, з одного боку менеджери організації зацікавлені у професійному виконанні підлеглими фахівцями своїх виробничих завдань та обов'язків, а з іншого наймані працівники, чекають від керівників високого професіоналізму та ефективності управління бізнесом. У сучасних умовах для вітчизняних компаній важливого значення для потенційних кандидатів на працевлаштування, поряд з фаховими знаннями, набувають так звані «соціальні компетенції», а саме вміння працювати у команді, вміння генерувати нові ідеї, вміння презентувати власні розробки, лідерські навички.

Екологічна відповідальність загалом передбачає здійснення бізнесової, професійної чи життєвої діяльності без завдання шкоди довкіллю, з ощадливим використанням природних ресурсів та їх збереженням. Більшість вітчизняних підприємств дотримуються норм екологічного законодавства України і проводять власну виробничу діяльність з дотриманням визначених вимог та норм. Це стосується обмеження викидів газу вуглецю у повітря, встановлення різного роду очисних фільтрів та споруд на власному виробництві, впровадження замкнутого циклу використання водних ресурсів тощо.

Позитивною практикою є залучення провідними вітчизняними компаніями власних працівників до широкого кола екологічних, соціальних або благодійних проектів. Наприклад, навесні багато компаній залучають своїх працівників до прибирань парків або інших ділянок у містах, де розташовані їх виробництва. Організують та проводять різні благодійні проекти з допомоги дитячим будинкам, школам або дошкільним закладам освіти. Реалізують соціальні

проекти з підтримки талановитих дітей та молоді, шляхом проведення різноманітних олімпіад та творчих конкурсів.

Заходи з екологічної відповідальності мають дуже велике значення для розвитку як самої компанії, так і її працівників. Вони дають змогу розвивати внутрішню корпоративну культуру організації на принципах соціальної відповідальності, позитивно впливають на ставлення до неї зовнішніх стейкхолдерів та формують позитивний імідж на ринку.

Список використаних джерел:

1. Леонтенко О., Ільєнко А. Сучасні тенденції розвитку соціальної відповідальності в управлінні персоналом. *Галицький економічний вісник*. 2021. Том 71. № 4. С. 92-98.

2. Соціальна відповідальність: начальний посібник / А. М. Колот та ін. Київ: КНЕУ, 2015. 552 с.

3. Юрій Маршавін, Тарас Кицак, Володимир Кирилюк, Ольга Леонтенко, Андрій Василенко *Конкурентоспроможність українського ринку праці в контексті сучасних глобальних викликів. Соціально-трудова відносина: теорія і практика. Том 12 2022, Випуск №2, С. 1-14*

УДК 658.311.6/.8:316.65

Лозова О.В.,

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту,*

Пертель І.С., Конотопов І.С.,

здобувачі вищої освіти,

Полтавський університет економіки і торгівлі

ВПЛИВ КОНФЛІКТІВ НА РІВЕНЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ КОМПАНІЇ

Корпоративна культура в компанії відіграє важливу роль і може суттєво впливати на рівень конфліктів між працівниками в ній. Оскільки культура підприємства визначає систему цінностей, переконань та норм, які розподіляються між всіма працівниками компанії. Відповідно корпоративна культура впливає на поведінку співробітників та їх взаємодію в середині організації. Тому конфлікти найчастіше виникають між працівниками через різницю у цінностях,