

Чернюгова Є.С., студентка
Піскун А. В., к.е.н., ст. викладач
кафедри менеджменту організацій
Одеського національного економічного університету

ОСОЛИВОСТІ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В АСПЕКТІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Не існує єдиного визначення поняття «корпоративна соціальна відповідальність», однак систематизувавши різні наукові підходи, можна сказати, що корпоративна соціальна відповідальність – це концепція компанії, при якій вона робить свій вклад в суспільство (в соціальній, трудовій, екологічній та економічній сферах) та притримується ділової етики.

Одним з напрямків корпоративної соціальної відповідальності є соціально-трудова відносина. При даній концепції організація враховує інтереси працівників, беручи на себе добровільні зобов'язання у сфері соціально-трудова відносин, дотримуючись чинного законодавства, прозорості, етичності, взаємодії між зацікавленими сторонами з метою досягнення високої якості трудового життя та стійкого розвитку підприємства [1, с. 68].

Реалізувати корпоративну соціальну відповідальність у соціально-трудова відносинах можна за наступними напрямами:

1. Розвиток та підтримка персоналу (підвищення кваліфікації, забезпечення кар'єрного зростання, впровадження програми адаптації нових працівників, формування корпоративної культури, надання можливості самореалізації, залучення персоналу до участі в соціальних заходах, забезпечення внутрішньої комунікації на усіх рівнях, допомога працівникам в надзвичайних ситуаціях).

2. Соціальний захист працівників (надання соціального пакету для працівників та їх сімей, своєчасна виплата заробітної плати, ліквідація дискримінації, мотивація персоналу додатковими виплатами).

3. Охорона здоров'я та створення безпечних умов праці (забезпечення належної техніки безпеки на робочих місцях, підтримка санітарно-гігієнічних умов, надання додаткового медичного страхування, підтримка материнства, організація ергономічних робочих місць, проведення лікувально-реабілітаційних заходів).

4. Розвиток соціально-культурного сервісу (створення умови для відпочинку персоналу, підтримка творчої самореалізації, надання житла працівникам).

5. Соціально відповідальна реструктуризація (скорочення ієрархічних рівнів, надання самостійності структурним підрозділам, реорганізація трудових процесів, для працівників, яких скоротили, забезпечення компенсаційних виплат, сприяння працевлаштуванню, проведення заходів з професійної перепідготовки кадрів).

Створення довіри в колективі сприяє досягненню цілей організації та реалізації стратегії. Для ефективного управління підприємством довіра має бути не тільки в межах підрозділів, а й між підлеглими та керівництвом. Цього можна досягти за рахунок впровадження концепції корпоративної соціальної відповідальності.

Слід зупинитися на питанні корпоративної культури більш детально, адже це головний елемент, який формує довіру в колективі. Корпоративна культура – це система цінностей, норм та правил поведінки, принципів, які розділяє персонал організації. Корпоративна культура обумовлює характер відносин та життєдіяльності підприємства, при цьому намагаючись задовільнити інтереси керівництва та працівників.

Корпоративна культура кожного підприємства є унікальною, адже містить власну філософію, правила та принципи. На формування корпоративної культури впливають такі чинники як:

- масштаб діяльності компанії;
- ринкове середовище; форма власності;
- менталітет працівників;

- розмір та вік компанії;
- стиль керівництва; сфера діяльності [3, с. 7].

З урахуванням перелічених чинників корпоративна культура компанії може формуватися на підприємстві персоналом самостійно або під впливом головного офісу, який розташований в іншій країні. Корпоративна культура на підприємстві, яке давно існує на ринку може бути нечіткою, а в новій – формуватися керівником.

Головним документом, який відображає основи корпоративної культури організації, є Колективний договір.

Основними перевагами при дотриманні організацією принципів корпоративної соціальної відповідальності в аспекті трудових відносин є:

- підвищення лояльності працівників до керівництва
- поліпшення соціально-психологічного клімату;
- підвищення мотивації персоналу;
- можливість залучення найкращих фахівців [4].

Література

1. Олійник О.О. Соціальна відповідальність: Навч. посіб. – Рівне : НУВГП, 2016. – 222 с.
2. Олійник О.О. Реалізація корпоративної соціальної відповідальності в у трудових відносинах. *Демографія та соціальна економіка*. 2016. № 1 (26). С. 31-41.
3. Гресь Є.Ю. Язвівська Н.В. Особливості формування корпоративної культури на підприємстві. *Національний технічний університет України «КПІ»*. 2014. 9 с.
4. Тарасова О.В. Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства. *Економіка харчової промисловості*. 2013. No 3(19). С. 28–32.