

Список використаних джерел:

1. Ясінська Ю.Р. Раціональна кадрова політика на підприємстві – успішна формула підприємницької діяльності / Ю.Р. Ясінська // Вісник Львівської комерційної академії. – 2014. – Вип. 46. – С. 224-228.
2. Сурмін Ю.П. Кадрова революція в Україні: сутність, проблеми та напрями розгортання / Ю.П. Сурмін // Ринок праці та зайнятість населення. – 2015. – № 1. – С. 38-43.
3. Мазур В.С. Сучасна кадрова стратегія підприємства / В.С. Мазур // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. – 2011. – № 6(2). – С. 206-210.
4. Гасюк Л.М. Сутність, роль і зміст кадрової політики підприємства в ринкових умовах / Л.М. Гасюк // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. – 2011. – № 5. – С. 155-159.

Шепута М.М.

студент;

Литвиненко Л.Л.

*кандидат економічних наук, доцент,
Національний авіаційний університет*

СУЧАСНІ АСПЕКТИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ КОНЦЕПЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ КОРПОРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

На сьогоднішній день в умовах ринкової економіки, коли підприємства змагаються за панівне становище та виживання на ринку, корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) стала невід'ємною частиною їх стратегічного розвитку, як концепція, що допомагає покращити рівень іміджу через позитивний вплив на соціальний та екологічний добробут суспільства. Актуальним напрямком дослідження є проведення аналізу особливостей сучасної розробки механізму впровадження КСВ на підприємствах.

Визначено, що реалізація концепції КСВ передбачає неприбуткові заходи певного підприємства, які запроваджуються на добровільних засадах власниками або засновниками, спрямовані на удосконалення взаємодії як у внутрішньому, так і зовнішньому середовищі організації. Практика показує, що підприємства покращують свою ділову репутацію за рахунок впровадження КСВ, налагоджують відносини з державою й отримують прихильність суспільства.

Запровадження концепції КСВ дає організації ряд переваг, а саме:

- економію за рахунок використання екологічно чистої сировини та засобів праці; при цьому, як правило, керівництву підприємств доцільніше орієнтуватись на застосування ресурсозберігаючих технологій та раціональне використання наявних ресурсів в усіх бізнес-процесах;
- покращення іміджу за рахунок налагодження взаємозв'язків з громадськістю, державою та діловими партнерами;
- забезпечення можливості виходу підприємства на нові ринки за рахунок відповідності міжнародним вимогам і стандартам діяльності,

підвищення міжнародної конкурентоспроможності та впізнаваності підприємства на зарубіжних ринках;

– зменшення рівня плинності кадрів внаслідок досягнення більшої згуртованості колективу, стимулювання розвитку корпоративного духу та кращого усвідомлення працівниками місії і стратегічних цілей підприємства.

Взагалі, необхідність запровадження КСВ визначає ряд негативних факторів, які існують на вітчизняних підприємствах та поза ними, зокрема: відсутність нормальної корпоративної культури на підприємстві та зневажливе ставлення до морально-етичних правил, неусвідомлення ролі та значення бізнесу суспільством, закритість підприємств від громадськості, нерівномірне розподілення уваги до зацікавлених сторін, оскільки поза увагою часто залишаються дослідницькі організації [1]. Слідування принципам соціальної відповідальності дозволяє виправити ці проблеми і йти підприємству шляхом інтенсивного розвитку. Причому, дуже важливо, щоб базові стратегічні напрямки КСВ не були суто декларативними, а реально втілювались в практичну діяльність підприємства.

Особливістю впровадження КСВ на підприємстві є те, що існує необхідність взаємодії всіх елементів, а саме організаційної, правової та управлінської, завдяки яким буде досягатись синергійний ефект, оскільки КСВ представляє комплекс взаємопов'язаних елементів, які один без одного не здатні належно функціонувати.

Отже, запровадження механізму функціонування процесів КСВ на підприємстві складається із таких стадій, як: 1) підготовча – визначаються принципи функціонування КСВ і поширюється на діяльність та поведінку всіх працівників підприємства; 2) стратегічна – підприємство використовує КСВ як основу довгострокового планування та розвитку на шляху до досягнення своїх стратегічних цілей; 3) функціональна – організація впроваджує принципи КСВ в повсякденне корпоративне життя працівників; 4) правова – підприємство у своїй діяльності керується нормами чинного законодавства; 5) виконавча – підприємство бере на себе обов'язок дотримуватися та відповідати інтересам екології, що безпосередньо впливає на життя суспільства; 6) контролююча – спостереження за ефективністю функціонування КСВ та створення заходів щодо усунення проблем на етапі її функціонування.

Досліджено, що для ефективного впровадження та функціонування принципів КСВ в сучасних умовах необхідно запровадити ряд заохочувальних заходів з боку держави, а саме: створити органи, які б відповідали за формування, впровадження, функціонування та розвиток КСВ на підприємствах; створити ради з консультування та реалізації КСВ на національному рівні; розробити стратегію розвитку КСВ на державному рівні; створити ряд переваг, що стимулюють впровадження КСВ підприємствами та заохочувати такі підприємства певними пільгами; створити заходи для покращення корпоративного управління та поширення концепцій стратегії КСВ на загальнодержавному рівні; реалізувати заходи масового інформування щодо перспектив запровадження КСВ для підприємств.

Зроблено висновок, що впровадження концепції КСВ на підприємстві збільшує рівень його привабливості для споживачів, інвесторів, працівників та інших зацікавлених осіб, підвищуючи рівень прибутковості та дозволяючи розширити частку ринку у довгостроковій перспективі. Орієнтація на суспільні цінності є важливою передумовою для функціонування та виживання організацій в сучасних умовах.

Список використаних джерел:

1. Гальчак Х.Р. Соціальна відповідальність бізнесу в ринкових умовах господарювання / Х.Р. Гальчак // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Секція: Проблеми економіки та управління. – 2011. – № 698. – 146 с.