

функції суспільства. Хоча рішення цієї задачі здійснюється на мікрорівні, його результати вносять істотний внесок в досягнення макросоціальних цілей. Управління соціальним розвитком підприємства є важливим напрямком соціальної політики, оскільки забезпечує прямий зв'язок трудового внеску працівників і можливостями задоволення їх соціальних потреб, істотно пом'якшуючи проблему соціальної нерівності, зменшуючи загальну соціальну напруженість.

Список використаних джерел:

1. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. [Електронний ресурс] / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с. – Режим доступу : <http://library.if.ua/book/104/7097.html>
2. Варданян И. С. Исследования системы управления мотивацией персонала / И. С. Варданян // Управление персоналом. – 2005. – №15. – С. 58.
3. Соціальний розвиток колективу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://studopedia.com.ua/1_215237_sotsialniy-rozvitok-kolektivu.html

К. е. н. Олійник Т. І., Пушкова Е. Е.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ І ЇЇ РОЛЬ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

Формування програм корпоративної соціальної відповідальності та її важливого впливу на фінансове становище підприємств з часом стає все актуальнішим, тому для дослідників необхідно приділяти підвищену увагу цій темі. Для України дане поняття виникло не так давно і поки не отримало належного розвитку. Актуальність проблеми корпоративної соціальної відповідальності пов'язана з процесом глобалізації ринку, в умовах якого компанії вимушені шукати нові способи збільшення ринкової долі та диференціації виробництва і послуг.

Проблеми корпоративної соціальної відповідальності досить актуальні, потрібні матеріальні та мотивуючі можливості для підтримки, супроводження та підвищення рівня життя населення. Основною причиною підвищення уваги до розвитку соціальних факторів та функцій підприємницької спільноти служить

досконалий аналіз традиційних стандартних поглядів на концепцію соціально-економічної політики у сфері розширення кола суб'єктів соціальної політики. В повній мірі скорочується втручання державної влади в вирішення багатьох соціально-економічних проблем.

Головним у діяльності підприємств у сфері ведення соціальної політики є системність, відкритість, недопущення конфронтації, значимість. Підприємства, які дотримуються даних положень, мають певні матеріальні труднощі. Це пояснюється тим, що, для того, щоб впровадити принципи корпоративної соціальної відповідальності, управлінню необхідно велика кількість ресурсів, сил і часу.

Сьогодні, українському бізнесу, а особливо малим та середнім підприємствам, зазвичай бракує чіткого розуміння і свідомого сприйняття того, що соціальна відповідальність бізнесу – це не щось виняткове, а норма, яка є суттю самого бізнесу. Він не може існувати і діяти окремо від соціуму, оскільки є частиною суспільства. Якщо розглядати корпоративну сферу як єдине ціле, то наявність соціо-еколого-економічних зв'язків визначає не тільки розвиток різних сфер, але й всього суспільства в цілому. Держава та корпоративний сектор несуть відповідальність за добробут суспільства в цілому. [1]

Соціальна політика підприємств впливає на тип управління, методи керівництва та роботу менеджерів. Вона носить системний характер і виникає на підприємствах, які спрямовані на розробку такої стратегії. Нам потрібно залучити в заходи соціального та благодійного характеру весь колектив – від топ-менеджерів до обслуговуючого персоналу. Для менеджерів підприємств соціальна політика – це не тільки звітність, але й нові управлінські методи, коли будь-яке рішення приймається з урахуванням економічного, соціального та екологічного впливу. Однак цю проблему вирішують не всі підприємства, які могли би розробляти і застосовували дану стратегію та дотримувалися такого курсу, хоча така практика на сьогодні необхідна і її слід впроваджувати для майбутнього підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Ця робота має розпочатися з підвищення корпоративного іміджу, так як в сучасній економіці цей пункт важливіший за зростання фінансових результатів,

оскільки призведе до фінансової вигоди, а для портфельних інвесторів цей показник – один з найважливіших. [2]

Все це поки що не завжди зустрічається на українських підприємствах, причина головним чином пов'язана з тим, що український бізнес ще не досяг рівня розуміння та усвідомлення всієї повноти своєї соціальної корпоративної відповідальності, в тому числі і що стосується спектру екології. Підприємства надають перевагу платити штрафи за негативний вплив на навколишнє середовище, а не впроваджувати технології для удосконалення щодо його збереження. Для більшої частини крупного бізнесу та великих промислових підприємств розвиток корпоративної соціальної відповідальності за міжнародними стандартами стане великим кроком вперед і допоможе привести до істотного зростання капіталізації.

Принципи соціальної відповідальності та принципи розвитку підприємства в загальному розумінні практично протилежні. Головне завдання будь-якого підприємства – отримання прибутку, а соціально відповідальні підприємства у свою чергу на добровільній основі реагують на різні проблеми суспільства, запроваджуючи соціальні інвестиції, що в свою чергу потребує значних витрат. Однак, реалізуючи концепцію соціальної відповідальності, підприємство ставить за мету максимальне збільшення вкладу в стійкий розвиток, під яким розуміється процес, що дозволяє задовольнити потреби нинішнього покоління [3].

Список використаних джерел:

1. Серєгіна А. С. Социальная ответственность бизнеса: проблемы формирования в Украине [Електронний ресурс] / А. С. Серєгіна// Sustainable Business. – Режим доступу: <http://www.csrjournal.com>
2. Маршавін Ю. М. Соціально-відповідальне підприємництво як чинник розвитку ринку праці України / Ю. М. Маршавін // Ринок праці та зайнятість населення. – 2009. – №4. – С. 8–10.
3. Деліні М. М. Проблеми реалізації корпоративної соціальної відповідальності на підприємствах України / М. М. Деліні // Політика корпоративної соціальної відповідальності в контексті сталого соціально-економічного розвитку : І Міжнар. наук.-практ. конф., 5–6 грудня 2013 р. : тези доповідей. – Донецьк : ДонДУУ, 2013. – С. 63–64.