

## **СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У РОБОТІ ДЕПАРТАМЕНТІВ ПЕРСОНАЛУ**

Соціальну відповідальність будь-якої організації можна розглядати у двох аспектах: з однієї сторони — це відповідальність організації перед державою та суспільством, з іншої — перед власним трудовим колективом. Відповідальність перед суспільством спрямована не тільки на забезпечення ефективної зайнятості громадян, сплати податків, дотримання законодавчої бази, збереження довкілля, а й на направлення частини своїх прибутків, за умов добровільності, на вирішення цілого спектру соціальних програм і проектів.

Соціальна відповідальність організації щодо власного персоналу передбачає створення належних і безпечних умов праці, гідний рівень заробітної плати, адекватну систему мотивів і стимулів до продуктивної творчої праці, формування корпоративної культури та патріотизму у співробітників.

Як правило, питаннями розробки кадрової політики, а отже і соціальної відповідальності, разом з керівниками або власниками компаній опікуються департаменти персоналу. Досвід провідних іноземних і вітчизняних компаній засвідчує, що діяльність сучасних департаментів персоналу не обмежується вирішенням суто адміністративних питань прийому, звільнення та обліку працівників. До їхніх функціональних обов'язків входить робота з визначення якісної потреби у персоналі, пошук і підбір працівників із відповідним рівнем кваліфікації та досвідом роботи, організація навчання та підвищення кваліфікації, проведення професійного оцінювання, планування кар'єрного просування, формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі тощо.

Корпоративну соціальну відповідальність департаментів персоналу можна визначити як відповідальність названих служб за управлінські рішення, проекти, програми, які вони розробляють та реалізують щодо власного персоналу. Підрозділи по роботі з персоналом стають своєрідним провідником між керівництвом або власниками організації, з однієї сторони, та найманими працівниками, з іншої, у механізмі реалізації соціальної політики.

На думку автора, сучасні департаменти персоналу мають приймати активну участь у розробленні стратегії розвитку персоналу, формуванні принципів корпоративної культури, проведенні різних соціологічних досліджень з приводу визначення рівня задоволення працівників роботою, умовами праці та відпочинку, матеріальним стимулюванням, соціальним забезпеченням тощо.

Унаслідок посилення умов конкурентної боротьби на ринку, вимоги до професійно-кваліфікаційного рівня персоналу суттєво зростають. Діяльність фахівців департаментів персоналу має спрямовуватися на пошук нових креативних методів підбору, відбору, адаптації, оцінювання, навчання та розвитку власного персоналу.

Соціальна відповідальність у роботі департаментів персоналу має бути спрямована на забезпечення належних умов високопродуктивної роботи працівників, надання можливостей постійного професійно-кваліфікаційного зростання, прояву креативного мислення та продукування інноваційних ідей.

Корпоративна відповідальність керівництва щодо персоналу напряму пов'язана з розробкою та впровадженням соціальної політики. Досвід провідних вітчизняних компаній свідчить про розуміння власниками необхідності реалізації широкого спектру соціальних проектів спрямованих на розвиток власного персоналу. Мова йде про різного роду програми навчання, підвищення кваліфікації, медичного страхування, лікування, покращення умов праці та відпочинку працівників, матеріальної допомоги родинам у випадку надзвичайних ситуацій тощо. Прикладом соціальної відповідальності бізнесу є випадки, коли керівництво компанії купує або надає в оренду житло власним працівникам та членам їх родин, відкриває корпоративні дитячі садочки для дітей співробітників, купує абонементи до оздоровчих закладів, оплачує відпочинок або лікування.

На думку автора, соціальна відповідальність у роботі департаментів персоналу має проявлятися не тільки у створенні сучасної системи стимулювання та мотивації праці, а й у

розробленні низки заходів спрямованих на формування лояльності персоналу та забезпеченні зворотного зв'язку. Принцип зворотного зв'язку передбачає можливість працівників донести до керівництва думку про загальну ефективність роботи департаменту персоналу, рівень задоволення умовами праці, розміром заробітної плати, висловити побажання щодо вдосконалення організації праці та соціально-психологічного клімату в колективі.

Підводячи підсумки зазначу, що серед основних напрямів удосконалення роботи департаментів персоналу, з точки зору концепції соціальної відповідальності, можна назвати наступні: [1, 27–28].

1. Забезпечення комплексного вирішення завдань якісного формування та ефективного використання кадрового потенціалу організації.

2. Перехід від адміністративно-паперових методів управління кадрами до науково-обґрунтованих процедур підбору та оцінки персоналу, що вимагає від фахівців департаментів знань і навичок підбору, психологічного тестування, соціологічного дослідження та інших сучасних технологій роботи з персоналом.

3. Широке впровадження прогресивних методів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, оскільки на сучасному етапі досить актуальною є проблема випереджаючої підготовки спеціалістів та робітників для освоєння нової техніки та технології.

4. Організація системної роботи з керівними кадрами, яка має базуватись на таких організаційних формах як планування ділової кар'єри, ротатійне просування, навчання на курсах підвищення кваліфікації, стажування у провідних вітчизняних та закордонних компаніях.

5. Забезпечення соціальних гарантій у сфері зайнятості шляхом працевлаштування та перенавчання вивільнених працівників, надання їм гарантованих законодавством пільг і компенсацій.

#### **Список використаних джерел:**

1. Служба управління персоналом: навч. посіб. О.М. Леонтенко. – К. : КНЕУ, 2011. – 477с.

*Малов Д.Ю.,  
магістрант,  
Інститут бізнес-освіти  
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»*

## **РЕАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПУ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ALD AUTOMOTIVE**

Корпоративна соціальна відповідальність (далі «КСВ») в ALD Automotive передбачає дотримання основних цінностей групи Société Générale (материнська структура). В рамках глобальної стратегії групи, фокус щодо КСВ зосереджено на добробуті своїх клієнтів. Так як цей бізнес має відношення до автотранспорту, то відповідно існують певні загрози для екології навколишнього середовища та людей. Саме тому політикою Компанії передбачено розробку та виконання заходів для мінімізації та уникнення можливих забруднень та негативних впливів на суспільство.

Основна увага ALD Automotive зосереджена на: адекватному фінансуванні, відповідальності як роботодавця, навколишньому середовищі та активному житті громадянського суспільства.

КСВ вбудована в культуру компанії і окреслена основними цінностями: командний дух, зобов'язання, відповідальність та інновації. [1].

Глобальний підхід по КСВ в ALD Automotive передбачає:

1. Продовжувати створювати умови та сприяти покращенню безпеки на дорозі як для водіїв так і пішоходів;
2. Технологія ALD Bluefleet – допомога клієнтам знизити їх викиди CO<sub>2</sub>;
3. Відповідність та сумісність з міжнародними угодами та національними правилами в повній мірі;
4. Побудова відповідальних відносин з постачальниками та іншими партнерами. [2].