

відпочинку, що в свою чергу забезпечує конкурентоспроможність організації серед інших конкурентів та сприяє високому рівню залученості та лояльності працівників до компанії.

Список джерел

1. Леонтенко О., Присівко Ю. Сучасні практики організації кар'єрного менеджменту. *Галицький економічний вісник*. 2024. Том 90. № 5. С. 172–180. URL: <https://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/?art=1365> (дата звернення: 18.04.2025).
2. Леонтенко О., Ільєнко А. Сучасні тенденції розвитку соціальної відповідальності в управлінні персоналом. *Галицький економічний вісник*. 2021. Том 71. № 4. С. 92–98. URL: <https://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/?vol=yes&voll=71> (дата звернення: 18.04.2025).

ЛЕОНТЕНКО Ольга,

кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом,

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

КОРЕНЯК Артур,

здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня

ОП «Менеджмент персоналу»,

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ

Корпоративну соціальну відповідальність організації можна розглядати у двох аспектах: з однієї сторони – це відповідальність перед державою та суспільством в цілому, з іншої – перед власним персоналом. Відповідальність організації перед суспільством передбачає дотримання нормативно-законодавчої бази, виготовлення якісної продукції, надання послуг, забезпечення ефективної зайнятості громадян, своєчасну та повну сплату податків та відрахувань до державного бюджету, збереження та відтворення природних ресурсів. 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. [1]

Оцінювання ефективності соціальної відповідальності роботодавця є важливим інструментом для визначення рівня реалізації соціально відповідальних практик у компаніях. Впровадження методичних підходів до оцінювання дозволяє визначити, наскільки компанія дотримується принципів корпоративної соціальної відповідальності, забезпечує добробут працівників і розвиває соціальне партнерство. Для цього використовуються різні методи,

комплексне застосування яких допомагає отримати об'єктивну оцінку ефективності соціальної відповідальності роботодавця та сприяє вдосконаленню кадрової політики компанії.

Найдоступнішим є підхід оцінювання КСВ за веб-сайтами та нефінансовою звітністю компаній. Корпоративні веб-сайти є основним каналом комунікації компаній зі стейкхолдерами, включаючи працівників. Аналіз інформації на веб-ресурсах дозволяє оцінити рівень прозорості та підзвітності організації в питаннях соціальної відповідальності. Зокрема, наявність розділів, присвячених кадровій політиці, умовам праці, рівню заробітної плати, можливостям професійного розвитку та програмам корпоративного навчання, свідчить про відповідальне ставлення до персоналу [2].

Нефінансова звітність компаній, така як звіти зі сталого розвитку або соціальної відповідальності, містить розширену інформацію щодо реалізованих заходів у сфері соціально відповідального управління персоналом. У таких звітах можна знайти дані про соціальні ініціативи, політику різноманітності та інклюзії, заходи щодо покращення умов праці та результати соціальних аудитів. Важливим аспектом є аналіз кількісних та якісних показників, зокрема рівня задоволеності персоналу, показників плинності кадрів, індексу залученості та інших соціальних метрик [2].

Застосування цього підходу дозволяє швидко отримати загальне уявлення про ефективність соціальної відповідальності роботодавця. Однак його обмеженням є відсутність можливості перевірити достовірність поданої інформації та залежність від комунікаційної стратегії компанії. Тому для більш об'єктивного оцінювання доцільно поєднувати цей підхід із іншими методами.

Кількісні методи оцінювання ефективності соціальної відповідальності роботодавця базуються на аналізі конкретних показників, що характеризують стан і динаміку соціальних аспектів управління кадрами. Враховуючи багатоплановість соціальної відповідальності, універсального переліку індикаторів не існує, і різні дослідники пропонують власні підходи до їх вибору та застосування. Водночас серед найбільш поширених показників, що дозволяють оцінити ефективність соціальної відповідальності роботодавця, виділяють ті, які безпосередньо відображають вплив соціальних ініціатив компанії на працівників [2].

Одним із ключових індикаторів є *витрати на навчання та розвиток персоналу*. Інвестування в професійний розвиток сприяє підвищенню кваліфікації працівників, їхньому кар'єрному зростанню та підвищенню рівня задоволеності роботою. Високий рівень таких витрат може свідчити про зацікавленість компанії у формуванні кваліфікованого персоналу та довгостроковій співпраці з працівниками.

Ще одним важливим показником є *рівень плинності персоналу*. Зменшення цього показника свідчить про ефективність соціально відповідальної політики компанії, оскільки працівники залишаються в організації завдяки створенню комфортних умов праці, конкурентному рівню заробітної плати та можливостям для кар'єрного зростання. Висока плинність, навпаки, може вказувати на проблеми в кадровій політиці та необхідність її перегляду.

Також доцільно враховувати *рівень виробничого травматизму*. Зниження цього показника є свідченням ефективної системи охорони праці, що включає сучасні стандарти безпеки, профілактичні заходи та навчальні програми для персоналу Компанії, які приділяють значну увагу питанням безпеки, мають нижчі витрати на компенсацію збитків від нещасних випадків і створюють здорове робоче середовище для власних працівників [2].

Список джерел

1. Леонтенко О., Ільєнко А. Сучасні тенденції розвитку соціальної відповідальності в управлінні персоналом. *Галицький економічний вісник*. 2021. Том 71. № 4. С. 92–98. URL: <https://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/?vol=yes&voll=71> (дата звернення: 18.04.2025).

2. Станасюк Н. С., Пасінович І. І., Томашевська А. Р. Сучасні підходи до оцінювання корпоративної соціальної відповідальності підприємств. *Вісник Національного університету “Львівська політехніка”*. 2021. № 2. С. 109–120.

ЛОГВІНЕНКО Богдан,

доктор філософії,

науковий співробітник,

Інститут економіки промисловості НАН України

ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ТЕХНОЛОГІЧНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Глобальна цифрова революція та поширення технологій Індустрії 4.0 істотно трансформують ринки праці розвинених країн. За оцінками Всесвітнього економічного форуму [1], до 2022 року у світі автоматизація може витіснити близько 75 млн робочих місць, утім паралельно створить 133 млн нових, переважно у високотехнологічних секторах. Що підкреслює актуальність ідеї переходу до інтелектуалізації праці, тобто підвищення частки розумових, креативних функцій у структурі трудових зусиль.

Для України проблема інтелектуалізації ринку праці набуває стратегічного значення [2] з огляду на глобальні технологічні тренди та внутрішні виклики. З одного боку, українська економіка інтегрується у світовий ринок, переймаючи тенденції цифровізації, автоматизації виробництва, розвитку штучного інтелекту. З іншого боку, структура зайнятості та якість робочої сили України поки що не повністю відповідають вимогам нової цифрової економіки.

Статистичні дані свідчать [3] про поступовий перехід від аграрно-індустріальної моделі зайнятості до сервісно-інноваційної: частка зайнятих у сільському господарстві скоротилася до 14%, тоді як у сфері послуг перевищила 60%. Попри це, продуктивність праці й технологічна оснащеність багатьох українських підприємств залишаються низькими, а значна частина