

Єлистратова Г. І.,

канд. екон. наук,
доцент кафедри «Менджмент»,
Кримський економічний
інститут ДВНЗ «КНЕУ
імені Вадима Гельмана», Україна

Yelyestratova G. I.

Candidate of Economic Sciences,
associate professor of menegment
Crimean economic institute
SHEE «Vadym Hetman Kyiv
National Economic University,
Ukraine

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ НА ОСНОВІ ПРИНЦИПІВ КСВ

PROVIDING A SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE ENTERPRISES ON THE BASIS OF PRINCIPLES OF CSR

Розкрито визначення поняття «корпоративна соціальна відповідальність» і необхідність упровадження в практичну діяльність вітчизняних підприємств принципів КСВ на основі існуючого досвіду європейських країн.

The essence of concept «corporate social responsibility» and need of introduction in practical activities of the domestic enterprises of principles of corporate social responsibility on the basis of existing experience of the European countries reveals.

Сучасний розвиток українського бізнесу потребує впровадження нових засобів у забезпеченні збалансованого функціонування окремих його суб'єктів господарства, одним з яких є корпоративна соціальна відповідальність. Корпоративна соціальна відповідальність у широкому розумінні трактують як ведення бізнесу з урахуванням потреб власного персоналу, місцевих громад і навколишнього природного середовища. Використання принципам КСВ сприяє більш ефективному досягненню підприємствами їх стратегічних цілей, тому що дозволяє здійснювати довгострокові інвестиції в створення сприятливого соціального оточення. Однак система соціальної спрямованості тривалий час сприймається вітчизняними підприємствами лише як джерело необґрунтованих додаткових витрат.

У міжнародному бізнес-середовищі використання принципів КСВ є однією зі складових успішної стратегії, яка зміцнює імідж і репутацію компанії, приваблює клієнтів та утримує найкращих працівників. Саме завдяки співпраці підприємницьких структур і суспільства значна частина соціальних, екологічних, демографічних і законодавчих проблем могла бути успішно розв'язана. Світова економічна практика переорієнтовується на концепцію корпоративної соціальної відповідальності з 1990-х рр., Україна вступила у простір КСВ у 2006 р. У міру збільшення масштабів діяльності підприємств коло питань, що ставляться до сфери КСВ бізнесу, поступово розширювався: розвиток персоналу, гід-

не ставлення до працівників, уникнення конфлікту інтересів різних сторін відношень, етична поведінка відносно постачальників і клієнтів, належна логістика, пріоритетність потреб споживачів, вчасна сплата податків, недопущення хабарництва, підтримка незахищених верств населення, збереження природних ресурсів, упровадження енергоощадних технологій, дотримання екологічних стандартів тощо [1].

Хоча корпоративна соціальна відповідальність є притаманною для високорозвинених економік, Україна на першому етапі успішно розгортає концепцію КСВ, що підтверджується розробленою Національною стратегією розвитку соціальної відповідальності на 2011—2015 рр., створенням громадських організацій «Центр розвитку КСВ» та UNITER (Українська Національна ініціатива з розширення реформ) і проведенням інших організаційних засобів щодо розповсюдження нової філософії ведення бізнесу [2].

На сучасному етапі розвитку концепції соціальної відповідальності актуальною проблемою набуває визначення індексу прозорості й підзвітності компаній, що реалізують принципи КСВ. За результатами досліджень, проведених Центром розвитку КСВ, українські компанії недостатньо відкриті перед суспільством — у 59,8 % компаній докладна інформація про їхню діяльність доступна тільки для внутрішнього користування. Саме з метою стимулювання компаній до більшого рівня розкриття інформації Центр заснував Індекс на основі методики організації Beyond Business (Ізраїль). За результатами, найвищий Індекс прозорості й підзвітності має компанія ДТЕК (160 балів з 200 можливих; 80 % прозорості), що з отриманими балами ввійшла в топ-10 самих прозорих компаній миру. Компанія ДТЕК — найбільша приватна вертикально-інтегрована енергетична компанія України, чії підприємства ефективно працюють у сферах видобутку та збагачення вугілля, а також на ринках генерації та постачання електроенергії. Також у десятку компаній, що реалізують КСВ, ввійшли «Метинвест» (146 балів; 73 %); «Оболонь» (140 балів; 70 %); «Систем Кэпитал Менеджмент» (119 балів; 59,5 %); «Київстар» (117 балів; 58,5 %) та ін. [3].

Таким чином, концепція КСВ, як інструмент стратегічної діяльності організацій, у довершеному задумі являє собою системну діяльність з підпорядкуванням економічних завдань соціальним, переорієнтацією в управлінні з короткострокових рішень на соціально відповідальні довгострокові рішення, з короткозорої економічної політики на програми сталого розвитку підприємств, регіонів і країни в цілому.

Література

1. Зарецкий А. Д. Корпоративная социальная ответственность: от благотворительности к имиджу // Экономика: теория и практика. — 2011. — № 1 (21). — С. 9—14.

2. Новіков Б. В. Соціальна робота в Україні: нові виміри менеджменту з корпоративно-соціальної відповідальності / Б. В. Новіков, Л. М. Дмитрова // Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції: «Соціальна робота і сучасність: теорія та практика»: 20—21 травня 2010 р. — К.: НТУУ «КПІ», 2010. — С. 298—299.

3. Главный аналитический медиа-портал о корпоративной социальной ответственности. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.csr-review.net/opredeleniyi-samyie-prozrachnyie-kompanii-v-ukraine>

Ермалович Л. П.,

канд. экон. наук, доцент,
зав. кафедрой экономики
и управления бизнесом
Государственного института
управления и социальных
технологий БГУ, Республика
Беларусь

Ermalovich L. P.,

PhD, Associate Professor
Head of Department
of Economics and Business
Administration,
National Institute
of management
and social technologies BNU,
Belarus republic

РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ ГРЕЙДОВ КАК ИНСТРУМЕНТ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ

Опыт совершенствования трудовой мотивации на основе разработки системы грейдов. Грейдирование рассматривается как основа построения эффективной системы стимулирования.

GRADY SYSTEM DEVELOPMENT AS A TOOL OF EMPLOYEE MOTIVATION

Experience in improving the motivation to work through the development of the grading system. Grading seen as the basis of constructing a good incentive.

Желание сотрудников выполнять свою работу является одним из важнейших факторов обеспечения эффективности деятельности предприятия. С позиций управления людьми существует необходимость изучения воздействия мотивации на трудовое поведение работников, которое выражается в том, как они определяют свое место в организации, что они считают значимым для себя. Во многих компаниях управление фондом оплаты труда является сложной проблемой, кроме того, несправедливая и/или непрозрачная система оплаты труда может существенно снижать продуктивность сотрудников. В результате многие предприятия