

Список використаних джерел:

1. Кодекс етики професійних бухгалтерів. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://195.78.68.18/minfin/document/81073/D6.pdf>
2. Балазюк О.Ю. Професійна етика бухгалтера в контексті реформування бухгалтерського обліку в Україні / О.Ю.Балазюк // Бухгалтерський облік, аналіз та аудит. – вип. 10. – 2017. – С. 710-714.
3. Хахонова Н.Н. Концептуальні аспекти моделі поведінки аудитора та аудиторської організації, передбаченої Кодексом етики аудиторів /Хахонова Н.Н.// Облік і статистика. – 2011. – № 1 (21). – с. 66-74.
4. Бралатан В. П. Професійна етика [Текст]: Навч. посіб. / В.П.Бралатан, Л.В. Гуцаленко, Н.Г.Здирко. – К.: Центр учбової літератури, 2016. – 252 с.

Чакалова К.О.,
аспірантка,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ НА ВНУТРІШНЬОМУ РИНКУ ПРАЦІ

З кожним роком питання соціальної відповідальності бізнесу стають все актуальнішими, в тому числі і для України, що пов'язано з такими основними причинами, як вплив з боку зовнішнього середовища, зростання вимог працівників до компанії-роботодавця (необхідність гідного робочого місця, справедливої винагороди за працю тощо), поширення принципів відкритості й прозорості діяльності компанії (інформація про функціонування компанії є доступною для працівників і споживачів) та ін. [1, с. 51].

Соціальна відповідальність бізнесу складається з таких компонентів:

- Відповідальний виробник (вироблення якісної, нешкідливої продукції, незавищення ціни на неї, турбота про навколишнє середовище);
- Відповідальний роботодавець (дотримання норм трудового права, забезпечення гідних умов праці та соціального добробуту працівників);
- Відповідальний учасник соціальних відносин (підтримання добробуту суспільства, доброчинність щодо сиріт, інвалідів та інших соціально вразливих груп населення, підтримання духовності, освіти, науки, культури);
- Відповідальний учасник економічних і політичних відносин з державою (сплата податків та внесків на соціальне страхування, веде діяльність згідно з нормами чинного законодавства, уникає корупції, забезпечує прозорість корпоративних фінансів);
- Відповідальний діловий партнер (додержання договорів, угод і професійних стандартів діяльності, фінансової відповідальності) [1, с. 61].

На внутрішньому ринку праці (ринку праці підприємства) ключовою постає складова «Відповідальний роботодавець» соціальної відповідальності бізнесу. Дещо по різному дане поняття розуміють основні суб'єкти внутрішнього ринку праці: роботодавці та працівники. Так, роботодавці передусім схильні розуміти соціальну відповідальність бізнесу як розвиток свого бізнесу, сумлінну сплату податків, не порушення законів і своєчасну виплату заробітної плати працівникам. Працівники під соціальною відповідальністю бізнесу розуміють соціальну політику підприємства (від простого виконання законів у сфері організації й оплати праці й аж до патерналістського уявлення про господаря, що по-батьківськи опікується проблемами своїх працівників) [1, с. 52].

Соціальна відповідальність бізнесу на внутрішньому ринку праці тісно пов'язана з концепції гідної праці, що означає затвердження таких базових цінностей у сфері праці як свобода працівників, їх рівність і гідність, якісна й продуктивна праця, відповідний і справедливий дохід, пристойний соціальний захист, безпека умов праці, повага до прав трудящих, можливість приймати рішення щодо трудових відносин у процесі соціального діалогу. Реалізація даної концепції відбувається завдяки системі управління персоналом на підприємстві та корпоративною культурою [2, с. 88].

Управління персоналом являє собою провідну функцію управління організацією; системно організований процес залучення, розвитку та використання працівників для досягнення цілей

організації [3, с. 624]. Основними складовими системи управління персоналом, які висвітлюють соціальну відповідальність бізнесу є: планування і прогнозування персоналу, професійний добір працівників на вакантні робочі місця, навчання працівників і управління трудовою кар'єрою, організація та обслуговування робочих місць, реалізація ефективної системи мотивування працівників, управління охороною праці та гуманізація праці, управління соціальним розвитком і соціальним захистом працівників, моніторинг ефективності управління персоналом.

Корпоративна культура являє собою систему цінностей, переконань, вірувань, уявлень, очікувань, символів, а також ділових принципів, норм поведінки, традицій, ритуалів, які склалися в організації за час діяльності та які визначаються більшістю співробітників [3, с. 618]. Виділяють три рівні корпоративної культури [3, с. 131; 4, с. 30]:

1. Видимий рівень або рівень артефактів (мова, стиль (в одязі), інтер'єр, манери спілкування, емоційна атмосфера, міфи та історія, ритуали, фізичні символи, церемонії, видима поведінка персоналу і відповідні організаційні процеси тощо).

2. Проміжний рівень або рівень проголошених цінностей (цінності, норми і правила поведінки, ідеологія, організаційна філософія).

3. Невидимий рівень або рівень базових уявлень (підсвідомі, очевидні переконання, особливості сприйняття, думки і почуття, загальне ставлення до людини і роботи).

Таким чином, можна стверджувати, що соціальна відповідальність займає важливе місце на внутрішньому ринку праці і тісно пов'язана з концепцією гідної праці, а система управління персоналом та корпоративна культура є інструментами реалізації гідної праці та соціальної відповідальності в організації.

Список використаних джерел:

1. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку : монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.]; за наукю редю д-ра екон. Наук, проф. А.М. Колота. — К. : КНЕУ, 2012. — 501, [3] с.

2. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : монографія / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» ; [А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота. — Київ : КНЕУ, 2017. — 504 с.

3. Управління персоналом : підручник / [В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С. Суков та ін.] ; за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В. М. Данюка. К. : КНЕУ; Краматорськ : НКМЗ, 2013. — 666, [6] с.

4. Тарасова О. В. Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства / О. В. Тарасова, С. С. Марінова // Економіка харчової промисловості. — 2013. — № 3. — С. 28-32.

*Шевчук І. А.
магістрант,
Інститут бізнес-освіти
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»*

ЕКОЛОГІЧНИЙ СЛІД – ВІД ГЛОБАЛЬНИХ ПРАКТИК ДО НЕСТАБІЛЬНИХ РИНКІВ

Міжнародна Фінансова Корпорація (далі по тексту МФК), член Групи Світового банку, є найбільшим інститутом глобального розвитку, орієнтованим на приватний сектор у країнах, що розвиваються. Заснована в 1956 році. Штаб-квартира — Вашингтон. Нараховує 184 країни-члени, серед них Україна (з 1993 р.). Політика МФК щодо екологічного сліду спрямована на те, щоб зробити стійкість невід'ємною частиною внутрішньої господарської діяльності, слідуючи тим же екологічним і соціальним стандартам, дотримання яких вимагає від своїх клієнтів.

Втілення стратегії Екологічного сліду в умовах глобальної розгалуженості Корпорації:

Група Світового банку контролює екологічні, соціальні та економічні наслідки своєї внутрішньокорпоративної діяльності та рішень. Вона ставить своїм завданням домогтися позитивного загального впливу на екосистеми, громади та економіку країн, в яких розташовані представництва. Зокрема: