

найбільш важлива роль співробітників, здатних об'єднати зусилля людей і домогтися результату, незважаючи на зовнішні фактори.

Для досягнення мети у керівника повинні бути розвинені компетенції планування та організації. У такій ситуації, керівнику важливо не тільки мати інтуїцію, але і вміти передбачати ризики. На етапі стабілізації для компанії більш важливі професійні менеджери, а не лідери, які звикли боротися з «вогнем». Найчастіше менеджери орієнтуються на чинні регламенти та правила, вони зручні в управлінні, більш передбачувані та витримують рутину, в той час як лідерам це дається важко.

Повноцінна реалізація перерахованих вище функцій керівника є основним фактором успіху управлінської діяльності.

УДК 005.35

Вонберг Т.В.

канд.екон.наук, доцент
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

Соціальна відповідальність бізнесу як системна діяльність компаній

Соціальна відповідальність бізнесу стає частиною нашого сьогодення, адже відповідальне ставлення компанії до свого продукту або послуги, до споживачів, працівників, партнерів; активна соціальна позиція компанії, що полягає в гармонійному співіснуванні, взаємодії та постійному діалозі із суспільством, позитивно впливає на імідж компанії та відображається в довгостроковій перспективі на прибутку.

Варто наголосити, що сутність соціальної відповідальності розкривається у процесі діяльності і її не можна зводити до одного з її різновидів: моральної, політичної, юридичної, професійної тощо. На нашу думку, соціальна відповідальність – це системна діяльність, яка передбачає не лише розуміння і прийняття соціально значущих інтересів суб'єктів забезпечення соціальної

безпеки але й готовність до упередження ризиків та загроз, мінімізації їх впливу, передбачаючи наслідки такої діяльності [1].

У сучасному світі соціально відповідальна діяльність бізнесу є загальноприйнятим правилом, якого дотримується значна кількість великих, середніх і навіть малих компаній по всьому світу [4].

Проте, завзята прихильність принципам відповідальності, висока впізнаваність бренду, розвинена мережа, лідерські позиції в бізнесі, зовсім не гарантують наявності реальної соціально-відповідальної ділової практики. Відомі сотні випадків, коли, всупереч широкому позиціонуванню в галузі сталого розвитку, компанії в своєму прагненні домогтися успіху будь-якими шляхами і засобами терпіли гучні фіаско, недооцінюючи при цьому значення прав людини.

Розглянемо такі прогалини в системі соціальної відповідальності бізнесу на прикладі компанії Філіп Морріс Інтернешнл - це тютюнова компанія №1 у світі зі штатом у 81,000 працівників з усіх куточків планети. Компанія на своєму сайті заявляє, що прагне бути соціально та екологічно відповідальною, зокрема, як стейкхолдер, роботодавець тощо.

Розуміючи всю шкоду від виробництва своєї продукції, компанія навіть створює менш шкідливі альтернативи сигаретам - продукти, які містять нікотин і задовольняють потреби повнолітніх курців, але не містять диму [3].

Разом із тим, варто відкрити і той факт, що компанія «Філіп Морріс Інтернешнл» закуповує тютюн у постачальників і виробників в 30 країнах світу. І у багатьох з них гостро стоїть проблема експлуатації праці дітей, зайнятих в сфері вирощування тютюну.

Згідно з доповіддю, опублікованою на сайті правозахисної організації Human Rights Watch, на тютюнових фермах Казахстану були зафіксовані багаторазові випадки порушення прав людини.

Жертвами експлуатації в основному є трудові мігранти з довколишніх республік - переважно Киргизії - які приїжджають туди на сезонну роботу. На багатьох плантаціях люди були змушені працювати в нелюдських умовах,

перебуваючи в оточенні тютюнового листа і різних пестицидів, до 18 годин на добу.

Деякі сім'ї працювали по вісім місяців на рік заради одноразової виплати після закінчення терміну, і, таким чином, при всьому бажанні не могли змінити роботодавця, ризикуючи втратити весь заробіток [5].

Крім того, Human Rights Watch зафіксувала використання дитячої праці, причому деяким робітникам було всього 10 років.

Цілком зрозуміло, що використання дитячої праці категорично неприпустимо, особливо в тютюновій промисловості, оскільки працівники на плантаціях завдають величезної шкоди своєму здоров'ю через постійне вдихання високої концентрації нікотину. Особливо це небезпечно для дітей із-за відносно невеликої маси тіла [2].

Прогалини в соціально відповідальному веденні бізнесу миттєво з'явилися в інтернеті. Звичайно, тютюновий гігант РМІ прийняв екстрені заходи в проблемних областях і визнав, що подібні порушення неприпустимі.

У відповідь виробник тютюнової продукції пообіцяв запровадити систему обов'язкових трудових договорів між плантаторами і робітниками, а також відрядити на плантації незалежних спостерігачів [5].

Наостанок ще раз підкреслимо, що якщо компанія все ж таки позиціонує себе як соціально відповідальна, то її діяльність дійсно має бути системною, відповідати законодавчим нормам і розповсюджуватися на всі сфери її взаємодії зі стейкхолдерами.

Література

1. Завора Т.М. Соціальна відповідальність бізнесу. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://77.121.11.9/bitstream/PoltNTU/186/1/Завора_тези_2016.pdf.
2. На табачных плантациях Philip Morris в Казахстане работают дети. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ru.tsn.ua/svit/na-tabachnyh-plantaciyah-philip-morris-v-kazahstane-rabotayut-deti.html>.
3. Офіційний сайт компанії Філіп Морріс Україна (ФМУ) – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.pmi.com/markets/ukraine/uk>.

4. Соціальна відповідальність бізнесу. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://uk.wikipedia.org/wiki/Соціальна_відповідальність_бізнесу.

5. Philip Morris уличен в експлуатації робочих в Казахстані. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.bbc.com/russian/international/2010/07/100715_philipmorris_kazakh_labour.

УДК 330.342.24:005.94]:331.5

Герасименко Г. В.,
аспірант,
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

Високотехнологічний сегмент як суб'єкт нової економіки: соціально-трудова вимір

Становлення та розвиток нової економіки в глобальному просторі відбувається різновекторно. Найбільш характерними ознаками її прояву стали постіндустріалізація, сервісизація, інтелектуалізація, інформатизація, комп'ютеризація, цифровізація, мережизація. Незважаючи на розмаїття термінології, що використовується для означення нової економіки, серед сутнісних її характеристик в якості домінант слід виділити підвищення ролі знань та інформації [6]. Економіка знань висуває до трудової діяльності та трудової поведінки нові вимоги, а саме здатність працівників до генерування ідей та розроблення на їх основі новинок, що трансформуються в інновації. Прояв креативу стає найважливішим компонентом людського капіталу підприємства, що створює передумови для підвищення ефективності діяльності. Інтелектуально-креативне мислення та інноваційна активність працівників складають основний зміст трудової діяльності, що пов'язана з реалізацією набутих знань, творчих здібностей, професіоналізмом. Принципово важливими компетенціями працівників високотехнологічних підприємств стають здатність генерувати нові ідеї, створювати інновації, виробляти інноваційну продукцію, надавати послуги високотехнологічного характеру, застосовувати новітні технології; здатність накопичувати власний людський