

виконували й звітували про річний бюджет спрямований на доброчинність. Усі зобов'язання мали короткотерміновий характер, що дозволяло компаніям диверсифікувати сфери прояву КСВ.

У 1990-х роках, з розвитком концепції соціальних інвестицій, відбувся перехід до довготермінових зобов'язань компаній щодо соціальних питань та ініціатив: виділення коштів на КСВ як із бюджетів структурних одиниць, так і з бюджетів на філантропічні цілі; формування стратегічних альянсів. Водночас стратегічні цілі діяльності корпорацій передбачали обов'язкове дотримання основ КСВ.

В сучасних умовах корпоративна соціальна відповідальність є навид'ємним елементом діяльності суб'єктів господарювання. Благодійність з обов'язку стала важливою складовою корпоративної стратегії. Цьому значною мірою сприяла практика впровадження в діяльність компаній значної кількості обов'язкових соціальних звітів. Доброчинність стала нормою корпоративної соціальної поведінки.

Література

1. Горбачевська О.В. Історія економіки та економічної думки у логічних схемах: навч. посібник / О.В. Горбачевська, М.І. Хмелярчук, А.В. Стасишин; за ред. канд. екон. наук, доц. О.В. Горбачевської. — К.: УБС НБУ, 2013. — 526 с.
2. Робінс, Стефан П. ДеЧенцо, Девід А. Основи менеджменту / Пер. з англ. А. Олійник та ін.. — К.: Видавництво Соломії Павличко «Основи», 2002. — 671 с.
3. Archie B. Carroll. Corporate social responsibility: The centerpiece of competing and complementary frameworks. — *Organizational Dynamics* (2015) 44, p. 87—96
4. Firuza Madрахimova. History of Development of Corporate Social Responsibility // *Journal of Business and Economics*, June 2013, Volume 4, №6. — P. 509—520 (514)

УДК 005.35:331.101

Кицак Т.Г.,

канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

РЕАЛІЗАЦІЯ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ НА ОСНОВІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ

Реалії сьогодення свідчать про те, що конкурентоспроможність компаній безпосередньо пов'язана зі здатністю освоєння новітніх технологічних досягнень, нових способів управління і організації виробництва, і в основі цього процесу закладена як-

ість людського, інтелектуального та соціального капіталу. Досвід провідних світових компаній підтверджує той факт, що ознаки гідної праці приносять відчутні економічні зиски, підвищують конкурентоспроможність, а люди і їх таланти перетворюються в найцінніші ресурси.

Соціальна відповідальність бізнесу і гідна праця — явища тісно пов'язані між собою. Оскільки неможливо створити для людини умови продуктивної праці, визначити справедливу винагороду, забезпечити розвиток трудового потенціалу, сприяти реалізації потреб та інтересів, без впровадження цінностей та принципів соціальної відповідальності у філософії, місії, генеральній стратегії господарюючого суб'єкту.

Екологічна і соціальна активність бізнес-організацій істотно впливає на їх ділову репутацію, формує прогресивний бренд роботодавця, знижує ризики фінансового характеру, поліпшує відносини зі стейкхолдерами. Результативні практики у сфері соціальної відповідальності сприяють залученню додаткових інвестицій, оскільки будь-який портфельний інвестор, приймаючи рішення щодо купівлі пакетів акцій тієї чи іншої компанії, оцінює весь спектр ризиків, об'єднуючи в своєму фондовому аналізі економічні, екологічні та соціальні показники. Тому набуває поширення тенденція, коли все більше інвесторів починають розглядати КСВ в якості одного з основних критеріїв інноваційної та орієнтованої на майбутній розвиток бізнес-організації.

Розробка і реалізація стратегії розвитку української економіки актуалізує завдання щодо забезпечення умов для людського розвитку, які на мікрорівні можуть бути втілені за допомогою концепту гідної праці. Тому реалізація головних постулатів гідної праці виступає об'єктивною основою забезпечення економічного зростання, створення умов для продуктивної та творчої праці, ліквідації бідності серед працюючого населення, досягнення гідного рівня захищеності прав і інтересів людини праці.

Прогрес у сфері гідної праці відповідає політиці економічного благополуччя, оскільки дозволяє задовольнити потреби суспільства, держави і роботодавців. У більшості випадків роботодавці ігнорують тим чи іншим фактором забезпечення гідного рівня якості трудового життя. Однак вони мають збагнути, що покращення умов трудової діяльності має синергетичний ефект і стосується не тільки інтересів працівників, а й їх самих. Оскільки досягнення гідної праці безпосередньо впливає на кількісні і якісні показники господарської діяльності. Завдяки високій продуктивності праці за один і той же проміжок часу буде виготовлена

більша кількість товарів, зменшаться витрати на одиницю продукції. Це сприятиме зростанню заробітної плати, що формуватиме передумови до збільшення прошарку середнього класу, продукуватиме стимули для розвитку трудового потенціалу та людського капіталу, що являється основними засадами довгострокового соціально-економічного розвитку України.

Економічні зиски при реалізації постулатів гідної праці мають спонукати бізнес до набуття ролі ініціатора процесу поліпшення умов трудової діяльності, створення мотиваційних стимулів творчого та інноваційного розвитку людини праці. Першими кроками бізнес на цьому поприщі має бути забезпечення гідної винагороди за працю. Оскільки це відкриватиме перед працівниками можливості доступу до матеріальних і духовних благ, сприятиме культурному розвитку. Гідна оплата праці є також важливим чинником ефективного розвитку будь-якої соціально-економічної системи, мірилом її справедливого функціонування.

Отже реалізація концепції гідної праці в надзвичайно складних соціально-економічних умовах української дійсності має передбачати комплекс мір, які сприятимуть її поширенню в господарській практиці більшості бізнес-організацій. Ці процеси мають бути підсилені активною державною політикою у напрямі формування сприятливого середовища поширення соціально відповідальної поведінки бізнес-організацій.

Література

1. *Колот А.М., Герасименко О.О.* Гідна праця як концепція та стратегічний напрямок розвитку соціально-трудової сфери / Колот А.М., Герасименко О.О. // Україна: аспекти праці. — 2015. — №6. — С. 3–12.
2. *Колот А.М.* Корпоративна соціальна відповідальність і проблеми її сприймання суспільством / Колот А.М. // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб.наук. пр. — К.: КНЕУ, 2013. — №2(6). — С. 6—16.
3. *Друкер П.* Менеджмент. Вызовы XXI века / Питер Друкер; пер. с англ. Наталии Макаровой. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012. — 256 с.
4. *Колот А. М.* Асиметрії розвитку соціально-трудової сфери: прояви, причини, передумови подолання / Колот А.М.// Актуальні проблеми економіки. — 2012. — № 6 (132). — С. 205–211.
5. Достойный труд. Доклад Генерального директора. 87-я сессия Международной конференции труда. — МБТ, Женева, 1999. — 106 с.