

Череута О.В.

магістр

Соколов А.В.

кандидат наук з державного управління, доцент
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

У мінливих умовах сучасного середовища такі тенденції, як зміна змісту та характеру праці, зростання інтелекту та підвищення мобільності працівників, зумовлюють постійне зростання людського фактора як ключового аспекту ефективності та результативності організації. Персонал є важливим стратегічним ресурсом для кожного підприємства на сучасному ринку, а розвиток персоналу є головною передумовою конкурентоспроможності підприємства.

Сьогодні планування та організація процесу розвитку персоналу є провідним завданням у досягненні поточних і довгострокових цілей компанії, спрямованих на формування висококваліфікованої, конкурентоспроможної та освіченої робочої сили. Відповідно до класичного розуміння соціальної відповідальності, компанії зобов'язані бути відповідальними не лише перед суспільством, а й перед своїми працівниками. Тому необхідні інноваційні підходи до управління розвитком персоналу, у яких провідну роль відіграє корпоративна соціальна відповідальність. Тому соціальна відповідальність поступово стає новою концепцією менеджменту. Підприємства не лише роблять акцент на збільшенні прибутку, але й вважають своєю головною ціллю створення суспільних інтересів і збереження екологічної стабільності [1].

Зважаючи на поточні умови навколишнього середовища, соціальна відповідальність стала міцною основою для діяльності бізнесу, оскільки бізнес є частиною суспільства і не може працювати ізольовано. Соціальна відповідальність є найбільш складною та важливою частиною сталого розвитку, оскільки вона впливає на кожен етап життєвого циклу організації. Про соціальну відповідальність говорять багато, всесвітньо відомі форуми присвячені обговоренню питань соціальної відповідальності, і багато компаній заявили про свою прихильність концепції соціальної відповідальності. Виконання соціальних обов'язків є важливою передумовою конкурентоспроможного розвитку організацій. Тому основними завданнями компанії є створення гарного середовища в компанії, мотивація співробітників, забезпечення безпечних умов праці, а також удосконалення існуючих і впровадження нових методів управління та розвитку власних людей, серед яких соціальна відповідальність займає ключову позицію.

Концепція соціальної відповідальності базується на розумінні пріоритету цінності людини, тому людські ресурси відіграють важливу роль у реалізації основних цілей бізнесу та стратегії розвитку компанії. Людський капітал виступає одним із основних показників соціальної відповідальності. Окрім

знань, умінь, навичок, професійних якостей, фізичного та психічного здоров'я, мотивації, важливою складовою людського капіталу сьогодні є високий рівень національної свідомості, висока культура, вірність, відданість національним ідеалам і корпоративні цінності. Корпоративність, толерантність, повага до оточення (членів сім'ї, роботодавців і колег, керівників і підлеглих, постачальників, споживачів і навіть конкурентів). Усі ці компоненти, у свою чергу, характеризують ступінь соціальної відповідальності індивіда.

Професійна підготовка та безперервна освіта для талановитих людей є ключовим аспектом людського розвитку та виховання соціальної відповідальності серед різних гравців, залучених до цього процесу – включаючи державу, університети, бізнес та самих людей. У сфері розвитку персоналу підприємства несуть значну соціальну відповідальність за інвестування в професійну підготовку та кар'єрне зростання персоналу [2]:

- визначення потреби в навчанні співробітників на основі поточних і майбутніх планів, стратегій розвитку бізнесу, ринкових умов, власних потреб та інтересів співробітників;
- обрання методів, формату та навчальних програми, які відповідають потребам;
- заохочення співробітників до навчання;
- перенавчання власних працівників відповідно до нових виробничих вимог і завдань;
- створення рівних можливостей для навчання та розвитку тощо.

Уміння виявляти та розвивати майбутніх менеджерів є важливим фактором успішної роботи бізнесу. У зв'язку з цим компанії створюють резервну систему підготовки керівників. Соціальна відповідальність підприємств у формуванні та реалізації планів розвитку кар'єри включає:

- розробка ефективної системи просування співробітників компанії;
- розробка та створення умов для реалізації індивідуальних планів кар'єрного та професійного розвитку, особливо для цінних та перспективних працівників;
- створення та підготовка резервів для заміщення вакантних керівних посад;
- просування співробітників за кваліфікацією, рівнем розвитку ключових професійних компетенцій, вислугою років у компанії, особистими досягненнями та результатами роботи.

Як складові соціальних явищ і суспільних відносин корпоративна культура і соціальна відповідальність тісно пов'язані і впливають одна на одну. Важливість корпоративної культури для розвитку корпоративної соціальної відповідальності визначається певними обставинами. По-перше, вона надає співробітникам організаційну ідентичність, визначає внутрішнє сприйняття компанії та її основні цінності, а також є важливим джерелом корпоративної стабільності. Створіть почуття довіри серед працівників і сприяйте встановленню соціальної безпеки. По-друге, розуміння основних принципів

корпоративної культури компанії допомагає новим співробітникам швидко адаптуватися і виконувати ефективну роботу, правильно трактувати явища, що відбуваються в компанії, визначати все, що для них найважливіше, і визначати свої ролі. По-третє, найголовніше в корпоративній культурі – це викликати у співробітників свідомість і високу відповідальність за виконання поставлених завдань. Визнаючи та винагороджуючи таких співробітників, корпоративна культура розглядає їх як зразки для наслідування (рольові моделі) і поширює прогресивний досвід серед команди. По-четверте, корпоративна культура культивує соціальну відповідальність роботодавців перед працівниками та відповідальність працівників перед компанією.

Корпоративна культура проходить через всю систему корпоративної соціальної відповідальності: суб'єкт корпоративної соціальної відповідальності є носієм корпоративної культури, на корпоративній культурі може базуватися нормативне регулювання корпоративної соціальної відповідальності.

Інструменти, які впроваджують соціальну відповідальність у корпоративну культуру та корпоративну практику, називаються корпоративними соціальними ініціативами. Взаємозв'язок між корпоративною культурою та соціальною відповідальністю відображається в таких сферах діяльності компанії: просування благодійності, благодійний маркетинг, корпоративний соціальний маркетинг, корпоративна філантропія, волонтерська робота на благо суспільства, соціально відповідальний підхід до бізнесу. Для впровадження концепції соціальної відповідальності в практику управління організацією та корпоративну культуру необхідно вжити таких заходів: сформулювати та впровадити корпоративні (етичні) кодекси; створити комітети з етики; використовувати соціальні аудити; організовувати етичні семінари, тренінги, ділові ігри. і т.д. [3].

Таким чином, розвиток людини як особистості, професіонала, носія і споживача культурної спадщини, традицій і цінностей є вирішальним критерієм соціально-економічного розвитку будь-якої організації.

Література:

1. І. І. Смирнова, К. І. Сімаков Концептуальні засади розвитку та оцінки персоналу промислового підприємства на принципах соціальної відповідальності в умовах модернізації. *Економічний вісник Донбасу*. No 1(59), 2020. С. 130-136.
2. Соціальна відповідальність : навч. посіб. / за заг. ред. А. М. Колота. К. : КНЕУ, 2015. 519 с.
3. Балика О. Г. Корпоративна культура як інститут удосконалення соціально-трудових відносин: дис. канд. екон. наук за спец. 08.00.07 - демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана. К., 2014. 193 с.