

Власенко Т.О.

здобувач 4 курсу ОП «Менеджмент персоналу»

Верховод І.С.

кандидат економічних наук, доцент

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

м. Київ, Україна

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДІВ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

У сучасному світі поняття соціально відповідального управління персоналом (СВУП) набуває все більшого значення для організацій. Це полягає в тому, що підприємства та компанії відчувають потребу сприяти створенню сприятливого середовища для працівників, розвивати їхні навички та забезпечувати суспільну відповідальність перед громадськістю. Однак оцінювання ефективності СВУП залишається складною задачею, оскільки вона включає в себе багато аспектів та факторів [1, с. 5-7; 2].

Першим кроком у вдосконаленні методів оцінювання ефективності СВУП є визначення чітких критеріїв та показників, які відображатимуть рівень відповідності компанії принципам соціальної відповідальності. До таких показників можуть входити ступінь залученості працівників до соціальних проектів, рівень задоволеності працівників, співвідношення заробітної плати та середньоринкової, а також рівень споживання ресурсів та викидів.

Другим кроком є розробка системи моніторингу та звітності щодо СВУП. Ця система дозволить компаніям відстежувати свої досягнення у цій сфері, а також регулярно звітувати перед зацікавленими сторонами, включаючи працівників, клієнтів і громадськість.

Третім кроком є залучення стейкхолдерів до процесу оцінювання ефективності СВУП. Це може включати в себе опитування працівників, діалог з представниками громадськості, а також співпрацю з управлінням та іншими важливими стейкхолдерами. Такий підхід дозволить отримати об'єктивну оцінку ефективності СВУП та врахувати потреби різних груп [3].

Оцінка ефективності соціально відповідального управління персоналом є ключовим аспектом розвитку сучасних організацій. Вдосконалення методів її оцінювання важливо для забезпечення високого ступеня відповідності компаній принципам соціальної відповідальності та покращення стосунків із стейкхолдерами. Розробка чітких критеріїв, системи моніторингу та звітності, а також залучення стейкхолдерів до процесу оцінювання може сприяти покращенню ефективності СВУП.

Принципи соціальної відповідальності та сталого розвитку стають основними вимогами, які споживачі, інвестори та громадськість ставлять перед компаніями. У цьому контексті виникає необхідність в постійному вдосконаленні методів оцінювання ефективності СВУП. Оцінка грає критичну роль у розвитку та збереженні соціальної відповідальності як фундаментальної частини стратегії підприємства. Вдосконалення цих методів допомагає

компаніям досягати більших результатів, виконувати обіцянки перед стейкхолдерами та підвищувати власний статус у галузі СВУП.

Завдання соціально відповідального управління персоналом є важливим етапом у великому шляху до сталого розвитку сучасного бізнесу та суспільства загалом. Щоб подолати суспільні, екологічні та економічні виклики, потрібна не тільки зміна внутрішніх процесів в компаніях, але й зміна світогляду, яка базується на підтримці гармонійного співіснування між бізнесом та середовищем, в якому він функціонує.

Соціально відповідальне управління персоналом не тільки забезпечує кращий статус компанії перед клієнтами і інвесторами, але й допомагає залучати та утримувати талановитий персонал, який прагне працювати для бізнесу з яскравим соціальним впливом. Це допомагає підприємствам вирішувати внутрішні проблеми, зменшувати відновлення кадрів і залучати нових клієнтів, які обирають продукти та послуги компаній, що активно прагнуть до соціальної відповідальності.

Шляхами вдосконалення соціально відповідального управління персоналом в цілому можуть бути:

1. Розробка та імплементація чіткої стратегії СВУП:

- створення конкретної стратегії СВУП, яка включає в себе місію, цілі та дії, спрямовані на досягнення соціальних та екологічних результатів;
- визначення ключових пріоритетів та завдань в галузі СВУП, які відображають потреби стейкхолдерів та відповідають цілям компанії.

2. Оцінка впливу на стейкхолдерів:

- здійснення оцінки впливу усіх діяльностей компанії на різні групи стейкхолдерів, включаючи працівників, клієнтів, постачальників, громадськість тощо;
- встановлення механізмів зворотного зв'язку і комунікації зі стейкхолдерами для врахування їхніх потреб та очікувань.

3. Збільшення відкритості та звітності:

- публікація щорічних звітів про вплив СВУП на результати компанії, включаючи виконання цілей та показників;
- відкрита інформація щодо практик, стандартів та політик, які використовуються в галузі СВУП.

4. Залучення та розвиток персоналу[4]:

- забезпечення навчання та підтримки для персоналу щодо практик СВУП та їх ролі в їхньому впровадженні;
- розробка програм менторингу та розвитку навичок у сфері СВУП для працівників на різних рівнях;

5. Впровадження інновацій та зелених технологій:

- закладення в бізнес-процеси інноваційних та екологічно чистих технологій та практик з метою зменшення негативного впливу на навколишнє середовище.
- встановлення цілей зменшення викидів вуглецю та збереження ресурсів.

6. Співпраця зі спільнотами та благодійність:

- розвиток партнерств з місцевими спільнотами та організаціями громадянського суспільства з метою спільного вирішення соціальних проблем та підтримки проектів, які корисні для місцевого населення.

- здійснення благодійних ініціатив та внесок у соціальний розвиток.

7. Впровадження етичних стандартів та контролю за дотриманням:

- розробка і впровадження кодексів етики для працівників та партнерів, що передбачаються строго дотримуватися стандартів СВУП;

- забезпечення контролю за дотриманням цих стандартів і вжиттям відповідних заходів у випадках порушень.

8. Систематичний моніторинг та оцінка результатів:

- встановлення системи постійного моніторингу та оцінки ефективності практик СВУП з метою виправлення недоліків та досягнення кращих результатів;

- розробка і впровадження механізмів для корекції стратегії на основі отриманих даних та відгуків.

Загальна ідея полягає в створенні системи, яка сприяє постійному вдосконаленню соціально відповідального управління персоналом через визначення конкретних цілей, оцінку впливу, залучення.

Отже, удосконалення соціально відповідального управління персоналом є необхідним для сучасних організацій, сприяючи покращенню відносин із працівниками, стейкхолдерами та громадськістю. Пропозиції щодо вдосконалення включають розробку стратегії, систему освіти та навчання, залучення стейкхолдерів, підвищення етичності корпоративної культури, прозорість та звітність, встановлення ключових показників продуктивності, сприяння інноваціям, інтернаціоналізацію та залучення керівництва. Ці кроки сприятимуть досягненню більшого рівня соціальної відповідальності та створенню сталого та успішного підприємства.

Література:

1. Rarok S., Rarok L. Directions to improve personnel development management. *Young Scientist*. 2019. Vol. 12, no. 76. URL: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-12-76-103> (date of access: 18.10.2023).

2. Корпоративна соціальна відповідальність як основа концепції гідної праці. DSpace Repository : Home. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/11846> (дата звернення: 22.10.2023).

3. Журан О., Лінгур Л., Філатова Т. Особливості управління персоналом в ІТ-сфері на засадах корпоративної соціальної відповідальності. *Економіка та суспільство*. 2021, № 30. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-30-26> (дата звернення: 18.10.2023).

4. Колот А.М., Герасименко О.О. Покоління Z і соціально-трудова платформа «Праця 4.0»: імперативи взаємодії. *Демографія та соціальна економіка*. 2020, № 2 (40). С. 1–36.