

Узагальнюючи досвід зарубіжних підприємств можна сформулювати головну ціль системи управління персоналом: забезпечення кадрами, їх ефективне використання, професійний і соціальний розвиток. Саме по цій причині необхідно використовувати іноземні методики управління, але при цьому з не варто забувати про особливості кожної країни та не ігнорувати вітчизняний досвід.

Список використаних джерел

1. Базалійська Н. П. Світовий досвід управління трудовою діяльністю персоналу в країнах з розвинутою ринковою економікою. *Інноваційна економіка. Науково-виробничий журнал*. URL: http://elar.khnu.km.ua/jspui/bitstream/123456789/4995/3/inek_2015_1_26.pdf
2. Лібусь Т. Зарубіжний досвід управління персоналом. *VI Всеукраїнська студентська науково-технічна конференція «Природничі та гуманітарні науки. Актуальні питання»*. URL: http://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/123456789/9503/2/Conf_2013v2_Libus_T-Zarubizhnyi_dosvid_upravlinnia_62.pdf
3. Мороз М.М. Зарубіжний досвід управління персоналом. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2010. URL: [file:///C:/Users/Elizabeth/Downloads/zarubizhniy-dosvidupravlinnya-personalom%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Elizabeth/Downloads/zarubizhniy-dosvidupravlinnya-personalom%20(3).pdf)
4. Романюк Л.М. Аналіз зарубіжного досвіду щодо формування стратегії розвитку персоналу та його використання на вітчизняних підприємствах. 2006. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/2424/1/20.pdf>
5. Ткаченко А.М. Зарубіжний досвід формування кадрового потенціалу. *Вісник економічної науки України*. URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/87520/27-Tkachenko.pdf?sequence=1>

УДК 330

Шабіб Карім, студент; Чайкіна А.О., к.е.н., доцент
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)

ЄВРОПЕЙСЬКІ ПІДХОДИ ДО ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНОЮ СОЦІАЛЬНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

Питання корпоративної соціальної відповідальності бізнесу останніми роками набуває все більшої актуалізації, адже європейські країни розширюють сприйняття суспільством бізнесу не лише з погляду його прибутковості, а й його впливу на життя суспільства.

На фоні затвердження стратегії сталого розвитку, склад механізму функціонування суб'єктів господарської діяльності доповнюється соціальним та екологічним елементом. При цьому незважаючи на стрімке поширення впровадження КСВ в західних компаніях, на вітчизняних підприємствах ці процеси перебувають у зародковому стані, що пов'язано з відсутністю в Україні науково-методичних засад, загальноприйнятих стандартів і моделей корпоративної соціальної відповідальності бізнесу.

Підприємства України застосовують частіше саме європейську модель соціальної відповідальності бізнесу адже європейське розуміння принципів корпоративної соціальної відповідальності формується із соціально відповідальних механізмів ведення бізнесу за значного впливу держави.

Вагомим чинником такої взаємодії є партнерські відносини, коли держава нерідко має представників в управлінні та пакети акцій у всіх структурах бізнесу.

Варто зазначити, що європейська модель орієнтована на три сфери реалізації соціальних технологій: економічний ріст, зайнятість населення і охорона навколишнього середовища.

Відповідно, соціальна відповідальність бізнесу розповсюджується на умови роботи, заробітну плату, якість товарів/робіт/послуг, охорону навколишнього середовища, зайнятість у конкретному регіоні. Реалізація усіх регіональних соціальних програм здійснюється на конкурсній основі разом з органами місцевого самоврядування [1].

Уряди країн ЄС займають активну позицію в просуванні корпоративної соціальної відповідальності, ними розроблений базовий документ «Green Paper» (2001), в якому представлена європейська рамкова політика з корпоративної соціальної відповідальності, згідно якої уряд розробляє національну політику, у тому числі механізми і інструментарій підтримки кращих практик, а також інноваційних ідей.

На додаток до нього були розроблені документи, які країни Європейського Союзу використовують при розробці національної політики по корпоративній соціальній відповідальності:

- «План ЄС щодо захисту довкілля»;
- «Політика інтегрованого продукту»;
- «Загальна система екоменеджменту і аудиту», EMAS;
- «Європейська ініціатива екологічної ефективності», EEEI;

- Резолюція Європарламенту «Стандарти ЄС для європейських підприємств, що здійснюють свою діяльність в країнах, що розвиваються: назустріч Європейському корпоративному кодексу поведінки» пропонує створення європейського типового корпоративного кодексу поведінки;

- Стратегія «Європа 2020: стратегія розумного, стійкого і всеосяжного зростання», в якій представлені нові напрями розвитку КСВ в ЄС.

Одним з головних чинників зміцнення економіки в ЄС вважають саме стійке зростання, ґрунтоване на раціональному використанні ресурсів, екології і конкуренції, заохоченні бізнесу, населення і громадянського суспільства до соціально-відповідальної поведінки.

Для забезпечення реалізації корпоративної соціальної відповідальності Європейський Союз використовує різноманітні інструменти і механізми стимулювання: від м'яких форм регулювання і мотивації, до жорстко визначених законодавством вимог.

Можна виділити наступні напрями політики Європейського Союзу в області корпоративної соціальної відповідальності [2]:

інформування громадськості про роль КСВ в розвитку суспільства і кращі практики соціально-відповідального бізнесу;

стимулювання і підтримка додаткових добровільних ініціатив бізнесу в області КСВ;

навчання, дослідницька і методична підтримка;

залучення до питань КСВ усіх стейкхолдерів; міжнародна співпраця з КСВ;

об'єднання інтересів і прозорість діяльності соціально-відповідальних бізнесів;

впровадження систем оцінки і звітності з КСВ;

використання податкових і інвестиційних інструментів; спеціальне законодавство [3].

Що стосується перспектив розвитку КСВ для бізнесу в Україні, то можна визначити наступні тренди: залучення співробітників 2.0; новий підхід до КСВ – CSR 2.0; увага до викидів CO₂; енергоефективність; зелена економіка; циркулярна економіка; розумні міста (Smart city); законодавче регулювання КСВ; посилення нормативних вимог до не фінансової звітності; соціальні підприємці; соціально-відповідальне інвестування [4].

Отже, розвиток КСВ бізнесу неможливий без контролю з боку суспільства та соціальних інститутів, створення потужної вітчизняної соціальної моделі, яка ґрунтується на етичних принципах та нормах ділової поведінки, враховує успішний закордонний досвід. Важливу роль при впровадженні КСВ має відігравати комунікація та активний діалог між усіма стейкхолдерами з метою підвищення економічних показників, вирішення соціальних, екологічних, маркетингових, репутаційних та іміджевих проблем.

Список використаних джерел

1. Buckland H., Albareda L., Lozano J.-M. The Changing Role of Government in Corporate Responsibility. A report for practitioners. ESADE Business School Antonio Tencati, Francesco Perrini: Bocconi University and SDA Bocconi School of Management: Atle Midttun: Norwegian School of Management. 10 April 2006. 85 p.
2. Матвійчук Л.О. Генеза концепцій корпоративної соціальної відповідальності. *Гроші, фінанси і кредит*. 2016. № 6. С. 332-337.
3. Пільгуй С.С. Вплив корпорацій на розвиток суспільства шляхом впровадження корпоративної соціальної відповідальності. *Наук. вісн. Ужгородського ун-ту. Серія «Економіка»*. Ужгород, 2012. Вип. 2 (36). С. 194-200.
4. Чайкіна А.О., Калашник Є., Карпенко В. Реалізація корпоративної соціальної відповідальності в умовах війни в Україні. *Сучасні інноваційно-інвестиційні механізми розвитку національної економіки в умовах євроінтеграції: матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції, 03 листопада 2022 р.* Полтава: Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка», 2022. С. 44-46.

УДК 330

Шара О., Гридін Д., студентки
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)

УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМИ РИЗИКАМИ

Процес управління ризиками має велике значення в сучасних умовах. В основному, увагу приділяють дослідженню можливих ризикових напрямків в діяльності господарюючого суб'єкта та обґрунтування ефективних інструментів контролю та оцінки ризиків.

Будь-які тенденції розвитку організації напряму пов'язані з кадровим управлінням та кадровими ризиками.

Об'єктами кадрових ризиків є персонал, професійні групи, підприємство та держава.

Науковці виділяють найбільш розповсюджені ризики:

посадові ризики;

кваліфікаційно-освітні ризики;

ризики зловживань і недобросовісності;

ризики неприйняття персоналом нововведень.

Кожен менеджер стикається в своїй діяльності з тим, що всі ризики ліквідувати неможливо, саме тому необхідно мати навички управління ними. Головною метою управління кадровими ризиками як елемента забезпечення економічної безпеки підприємства є гарантування кадрової безпеки в процесі розвитку підприємства і запобігання та попередження можливих негативних впливів від персоналу.

Як і в будь-якій сфері, в кадровому управлінні немає плану дій при управлінні ризиками, тому варто кожному підприємству обрати стратегію управління. Існує процедура управління ризиками, яка дозволить визначитись зі стратегією: встановлення контексту ризику; оцінка ризику; обробка ризику; контроль та моніторинг ефективності.

Ідентифікація кадрових ризиків – це процес виявлення, встановлення кількісних, тимчасових, просторових і інших характеристик, необхідних і достатніх для розробки профілактичних і оперативних заходів, спрямованих на забезпечення якісного управління кадровими ризиками. У процесі ідентифікації визначається ймовірність появи, просторова локалізація, можливий збиток і інші параметри, необхідні для рішення конкретного завдання.

Моніторинг кадрових ризиків виконують власник процесу та фахівці, що мають необхідні знання у сфері управління кадрами. Підставою для перегляду кадрових ризиків є