

*Т. О. Сазонова, к.е.н., доцент,
Р. Ю. Ожгибісов, здобувач СВО «Бакалавр»
Полтавський державний аграрний університет*

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКА ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Вимоги щодо ефективності та прогресивності організації формуються не лише її керівництвом, але й зовнішнім середовищем прямого та непрямого впливів. Мова зокрема йде про необхідність дотримання такими організаціями цінностей сталого розвитку та соціальної відповідальності.

Для таких організацій теза: «Люди – головна цінність будь-якого підприємства» – не просто гасло, а – керівництво до дій. Соціально відповідальні підприємства, організації можна ідентифікувати за тими заходами, які вони реалізують як у внутрішньому, так і в зовнішньому середовищах в умовах війни:

- спрямовані на збереження фізичного та психологічного здоров'я співробітників;
- спрямовані на збереження життя як працівників, так і людей, які живуть у місцях присутності потужностей підприємства;
- спрямованих на забезпечення необхідним та різноманітну допомогу воїнам ЗСУ та тероборони;
- підприємства ж, чії потужності знаходяться в регіонах активних бойових дій, дбають про їх завчасну консервацію – з метою мінімізації потенційного негативного впливу на навколишнє природне середовище у випадку руйнування.

Разом з тим, на наш погляд, соціальна відповідальність підприємств починається з соціальної відповідальності їх керівництва та власників. При цьому, соціальна відповідальність керівника – це форма його активної взаємодії з колом внутрішніх та зовнішніх стейкхолдерів, яка має сприяти прийняттю якісних управлінських рішень з урахуванням норм економічної, юридичної, соціальної та морально-етичної відповідальності, що панують в суспільстві [1, с. 152].

При цьому, на нашу думку, для ефективної побудови діючої системи соціальної відповідальності керівники мають не просто володіти на високому рівні фаховими компетентностями, але й

бути реально лідерами (не лише за посадою, але й у сприйнятті та ставленні внутрішніх та зовнішніх стейкхолдерів). Важливими є наявність наступних особистісних та професійних рис: логіки, розсудливості, стратегічного бачення, концептуальності, комунікативних здібностей, інтуїтивності, прагнення та здатності до навчання, широкого кругозору, ініціативності, гнучкості, креативності, чесності, сміливості, впевненості у собі, незалежності, амбітності, наполегливості, завзятості, енергійності, працездатності, обов'язковості, співчутливості. Чому ми виділяємо саме ці риси? Тому що соціальна відповідальність керівника одночасно має бути його особистісною позицією та постійно формуватися та удосконалюватися, з дотриманням наступних принципів:

- усвідомлення політичного, економічного, соціального та технологічного стану розвитку держави;
- розуміння принципів, засобів, способів формування сучасної організаційної культури;
- виявлення, задоволення, а також формування очікувань стейкхолдерів;
- врахування тенденцій розвитку вітчизняної та зарубіжної практик менеджменту;
- постійне навчання через практику.

Розвиток соціальної відповідальності керівників має відбуватися впродовж всієї їх професійної кар'єри, адже система соціальної відповідальності досить складна та охоплює багато складових (табл. 1).

Таблиця 1

Складові системи соціальної відповідальності на підприємстві [сформовано на основі 2, с. 163]

Складова	Елементи
Організаційно-управлінське забезпечення	<ul style="list-style-type: none"> - наявність спеціалізованого підрозділу; - наявність менеджера з соціальної відповідальності; - щорічне формування та оприлюднення соціального звіту; - соціальний аудит; - наявність кодексів ділової етики, філософії підприємства тощо

Управління персоналом	<ul style="list-style-type: none"> - потужна корпоративна культура; - ефективна система оплати праці; - навчання та розвиток персоналу; - наявність на підприємстві компенсаційного та мотиваційного соціального пакету; - соціальний захист працівників; - розвинена соціальна інфраструктура
Охорона праці та здоров'я	<ul style="list-style-type: none"> - навчання робітників з питань охорони праці та безпеки; - соціальні програми з охорони праці та безпеки праці.
Природоохоронна діяльність і ресурсозбереження	<ul style="list-style-type: none"> - екологічний моніторинг результатів виробничої діяльності; - програми з охорони довкілля та енерго-, ресурсозбереження; - участь у міжнародних екологічних ініціативах; - застосування міжнародних екологічних стандартів якості продукції
Соціальні інвестиції в розвиток місцевого співтовариства за напрямками	<ul style="list-style-type: none"> - об'єкти соціальної інфраструктури на території присутності; - охорона здоров'я; - культура і мистецтво; - спорт; - участь у партнерських проектах із місцевими органами влади, громадськими організаціями та іншими підприємствами; - благодійна допомога

Отже, розгалуженість системи соціальної відповідальності сучасних підприємств, новітні практики та вимоги сучасності (пандемія корона вірусу, війна) формує серйозні виклики перед менеджментом організацій. Розвиваючи описані професійні та особистісні риси, удосконалюючи систему соціальної відповідальності, виходячи із запропонованих принципів, приділяючи увагу всім складовим системи соціальної відповідальності, на наш погляд, керівництво забезпечить не лише сучасне, але й результативне та ефективне управління, що у підсумку сформує позитивний її образ у зовнішньому середовищі.

Список використаних джерел:

1. Буко С. Корпоративна соціальна відповідальність як принцип цінісно зорієнтованого менеджменту. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2006. № 2. С. 149-158.
2. Малюга Л. М. Управління соціальною відповідальністю керівника. *Економіка і організація управління*. 2014. № 1 (17) – 2 (18). С. 162-165.