

# МЕНЕДЖМЕНТ, МАРКЕТИНГ, ПІДПРИЄМНИЦТВО

УДК 331.1

*Олійник О.О.,  
к.е.н., старший викладач кафедри трудових  
ресурсів та підприємництва,  
Сікорська Т.С.  
Національний університет водного  
господарства та природокористування*

## СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ: ПОГЛЯД СТУДЕНТІВ

**Постановка проблеми.** Сучасне українське суспільство живе в часи змін, які торкаються всіх сфер життєдіяльності. В умовах поширення соціальних ризиків, нестабільності на ринку праці, порушення трудових прав зайнятих, недостатнього розвитку соціального діалогу, особливо гостро постає проблема соціальної відповідальності роботодавця. Відтак, аби вітчизняним підприємствам вибудувати хорошу репутацію роботодавця, необхідно активно реалізовувати внутрішні соціально відповідальні практики. Адже корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) тісно пов'язана з якістю трудового життя. Коли роботодавець етично відноситься до своїх працівників, задоволеність від роботи зростає, працівники відчують значимість виконуваних професійних функцій, посилюється їхня прихильність до підприємства. Як наслідок, власники та перші керівники підприємств отримують практичні результати дотримання принципів КСВ у вигляді зменшення плинності кадрів, залучення та утримання талановитих, креативних, високопрофесійних працівників, підвищення конкурентоспроможності на ринку праці.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема посилення соціальної відповідальності роботодавців є досить актуальною в сучасних умовах. Дослідженням цієї проблематики займаються такі вітчизняні науковці: Д. Баюра [1], О. Герасименко [2], О. Грیشнова [2], В. Звонар [3], А. Колот [2], Е. Лібанова [3], Н. Шмиголь [4] та ін. Проте не всі аспекти соціальної відповідальності досліджено в повній мірі. Зокрема, потребує глибшого аналізу така складова соціальної відповідальності, як соціальна відповідальність роботодавця, що сприяло б підвищенню ефективності регулювання соціально-трудова відносин, створенню умов покращення іміджу підприємств як перед власними, так і перед потенційними працівниками.

**Постановка завдання.** Метою дослідження є оцінювання обізнаності студентів вищих навчальних закладів Рівненської області в сфері соціальної відповідальності роботодавця.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** В сучасній вітчизняній та зарубіжній науковій літературі дедалі частіше підіймається проблематика розвитку корпоративної соціальної відповідальності, її функцій, принципів, переваг та ризиків при реалізації. Проте в ділових та наукових колах на сьогодні не сформовано єдиного підходу до трактування поняття КСВ.

Згідно Міжнародного стандарту ISO 26000 «Керівництво з соціальної відповідальності», соціальна відповідальність – це відповідальність організації за вплив її рішень та діяльності на суспільство і навколишнє середовище через прозору і етичну поведінку, яка:

- сприяє сталому розвитку, включаючи здоров'я і добробут суспільства;
- враховує очікування зацікавлених сторін;
- відповідає діючому законодавству і узгоджується з міжнародними нормами поведінки;
- інтегрована в діяльність всієї організації і застосовується у її взаєминах з різними групами стейкхолдерів [5, с. 15].

Такий підхід акцентує увагу на тому, що КСВ необхідно імплементувати в щоденну господарську діяльність. Водночас, принципи КСВ повинні використовуватись у відносинах з усіма зацікавленими сторонами, ключовою з яких є наймані працівники. Тільки за таких умов можна стверджувати, що підприємство є соціально відповідальним.

Корпоративна соціальна відповідальність включає в себе дві складові: внутрішню (соціально відповідальні практики перед працівниками) та зовнішню (соціально відповідальні практики перед зовнішніми стейкхолдерами – споживачами, партнерами, місцевою громадою та ін.). Соціальна

відповідальність роботодавця ототожнюється саме з внутрішнім аспектом КСВ. Відтак, для соціально відповідальних підприємств бути соціально відповідальним роботодавцем значить:

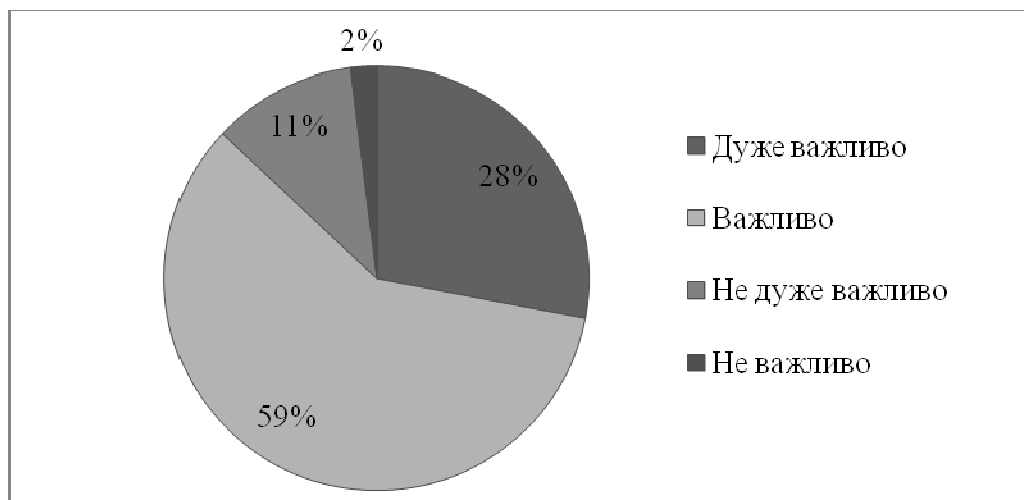
- створювати працівникам гідні умови праці, забезпечувати гідний рівень заробітної плати;
- упроваджувати сучасні методи організації праці та розвивати корпоративну культуру, дотримуватися високих стандартів безпеки праці;
- надавати працівникам рівні можливості, справедливо оцінювати внесок кожного в успішність бізнесу;
- інвестувати в людські ресурси, навчати працівників і надавати їм можливості розвитку, щоб кожен міг повністю реалізувати свій потенціал [1, с. 62].

В умовах формування національної моделі соціальної відповідальності в межах концепції сталого розвитку особливо актуальним постає розуміння потенційними працівниками сутності та складових соціальної відповідальності роботодавця. З метою оцінювання обізнаності майбутніх працівників в сфері корпоративної соціальної відповідальності загалом, та соціальної відповідальності роботодавця зокрема, авторами було здійснено експертне опитування студентів четвертих та п'ятих курсів вищих навчальних закладів Рівненської області. Анкета для опитування містила 6 запитань. Опитування проводилось протягом вересня-жовтня 2014 року, в ньому взяло участь 85 студентів.

За відповідями респондентів, найперше слід відмітити високу обізнаність студентів з сутністю корпоративної соціальної відповідальності. Так, на запитання «Чи знайомі Ви з поняттям «Корпоративна соціальна відповідальність?», 78% опитаних дали ствердну відповідь. Цьому сприяло, зокрема, включення до навчальних планів підготовки фахівців різних спеціальностей дисциплін «Корпоративна соціальна відповідальність» та «Соціальна відповідальність».

Проте, 22% опитаних не знайомі з цим поняттям. І хоча в Рівненській області окремі підприємства активно реалізують соціально відповідальні програми, однак інформація про такі проекти часто не доноситься до широкого загалу. Відтак, місцеве населення, в тому числі і студентство, необізнане з соціально відповідальними підприємствами регіону, з цілями та результати їх діяльності у цій сфері.

Водночас, 59% респондентів у своїх відповідях зазначили, що для них важливо аби їхній майбутній роботодавець був соціально відповідальним (рис. 1).



**Рис. 1. Розподіл відповідей респондентів на запитання «На скільки для Вас важливо, чи буде Ваш майбутній роботодавець соціально відповідальним?»**

*Джерело : складено авторами*

Однак не всі опитані так вважають. Майже 15% студентів схиляються до думки, що соціальна відповідальність не є важливою чи не дуже важливою ознакою їхнього майбутнього роботодавця. Це ще раз підтверджує недостатню обізнаність з напрямками та складовими корпоративної соціальної відповідальності, з тими перевагами, які отримують працівники соціально відповідальних підприємств.

Водночас, майбутні фахівці досить чітко окреслили коло основних вимог до свого потенційного роботодавця (рис. 2 – можна було обрати декілька варіантів відповіді). Так, 72% респондентів визначили, що для них найважливіше, аби при виконанні своїх професійних обов'язків вони працювали в гідних умовах праці, отримували гідну заробітну плату та мали можливість кар'єрного зростання.



**Рис. 2. Розподіл відповідей щодо вимог респондентів до роботодавця**

*Джерело : складено авторами*

Отримані відповіді тісно корелюють з основними соціально-економічними проблемами в трудовій сфері України.

Виплата гідної (соціально значимої) заробітної плати є ключовою ознакою соціальної відповідальності роботодавця. Проте, середньомісячна заробітна плата в середньому по Україні в 2013 році становила 3265 грн. або близько 272 євро. На підприємствах таких видів економічної діяльності, як сільське господарство, освіта, будівництво, охорона здоров'я не досягала і трьох тисяч гривень [6, с. 174]. Водночас, 5% найманих працівників отримували заробітну плату в межах прожиткового мінімуму для працездатної особи (мінімальний розмір заробітної плати): до 1 грудня 2013 р. – 1147 грн., з 1 грудня 2013 р. – 1218 грн., тобто в межах 100 євро [6, с. 198]. Такі значення не дозволяють говорити про гідний рівень оплати праці найманих працівників України. Якщо ж порівнювати ці значення з розміром мінімальної заробітної плати в економічно розвинених країнах, то стає очевидним, що працівники вітчизняних підприємств недостатньо захищені в сфері оплати праці. Так, станом на 1 липня 2014 року європейські країни за розміром мінімальної заробітної плати можна поділити на 3 групи. Перша група включає в себе 15 країн, чий розмір мінімальної заробітної плати були нижчі, ніж 500 євро на місяць: Албанія, Болгарія, Чорногорія, Румунія, колишня Югославська Республіка, Македонія, Сербія, Литва, Чехія, Латвія, Угорщина, Словаччина, Естонія, Туреччина, Польща і Хорватія. Друга група включає в себе 5 держав-членів ЄС (Португалія, Греція, Мальта, Іспанія та Словенія): середній рівень мінімальної заробітної плати знаходився в межах 500-1000 євро на місяць. Остання група включає в себе шість країн (Великобританія, Франція, Ірландія, Нідерланди, Бельгія і Люксембург), де мінімальна заробітна плата вище 1000 євро на місяць [7].

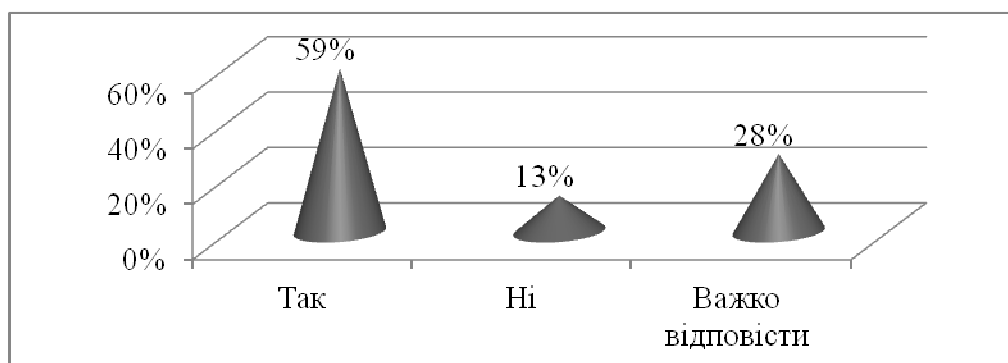
Що стосується забезпечення гідних умов праці, то в Україні простежується негативна динаміка кількості працівників, які працювали в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам: в 2009 році – 27,8%, в 2013 році – 29,5% облікової кількості штатних працівників [6, с. 266]. При цьому на підприємствах Донецької, Луганської та Дніпропетровської областей питома вага працівників, які працювали під впливом шкідливих факторів станом на 31 грудня 2013 р. перевищувала 40% [6, с. 269].

Відтак, вимоги випускників до роботодавців є цілком обґрунтованими. В сучасних умовах можна говорити лише про базовий рівень корпоративної соціальної відповідальності, що включає в себе також і дотримання чинного трудового законодавства. Такій вимозі віддали перевагу 67% респондентів.

Водночас, майже для половини опитаних студентів важливим є вчасність виплати заробітної плати. Такий вибір має цілком об'єктивне пояснення. Станом на 1 січня 2013 р. заборгованість з

виплати заробітної плати в Україні складала 893,7 млн. грн. або 2,5% фонду оплати праці [6, с. 243], а станом на 1 липня 2014 р. загальна сума невиплаченої заробітної плати сягнула 970,7 млн. грн. (2,8% фонду оплати праці) [8].

Наведені вище статистичні дані частково пояснюють те, що 59% опитаних студентів вважають, що в сфері соціальної відповідальності роботодавців переважає безвідповідальність (рис. 3).



**Рис. 3. Розподіл відповідей респондентів на запитання «Чи згодні Ви з думкою, що в Україні в сфері соціальної відповідальності роботодавців переважає безвідповідальність?»**

*Джерело : складено авторами*

Респондентам було запропоновано обрати основні причини такої безвідповідальності. З-поміж них студенти віддали перевагу високій тінізації в економіці України (74% опитаних), відсутності державного стимулювання розвитку соціальної відповідальності бізнесу (60%), переважанню цілей економічної вигоди (54%) та високому податковому і управлінському тиску держави на бізнес (52%).

Водночас, значний вплив на таку ситуацію здійснює інформаційна політика вітчизняних підприємств. Зокрема, досить низьким є використання такого інструменту корпоративної соціальної відповідальності як соціальна звітність. Адже саме соціальні звіти покликані доносити інформацію до різних груп стейкхолдерів про реалізацію соціально відповідальних програм та отримані позитивні результати. Проте, кількісно з 2005 р. по жовтень 2012 р. в Україні було опубліковано лише 86 соціальних звітів [9, с. 183-184].

Позитивним моментом є те, що більшість опитаних студентів (92%) погоджуються, що дослідження проблеми соціальної відповідальності роботодавця є необхідним та перспективним. Відтак, активна позиція майбутніх фахівців різних сфер життєдіяльності суспільства є важливим стимулюючим фактором розвитку корпоративної соціальної відповідальності в Україні, становлення концепції сталого розвитку.

**Висновки з проведеного дослідження.** Проведене дослідження дозволяє зробити висновки, що для сучасних студентів вищих навчальних закладів Рівненської області проблема соціальної відповідальності роботодавця є важливою та актуальною. Майбутні фахівці в переважній більшості обізнані з її сутністю, напрямками та складовими. Разом з тим, якщо роботодавець зацікавлений у висококваліфікованих працівниках, які здатні якісно виконувати поставлені завдання, то він повинен забезпечити свою привабливість для них гідними умовами праці, соціально значимою оплатою праці, можливістю кар'єрного зростання. В свою чергу, якщо потенційні працівники мають реальну можливість вибору, то вони віддадуть перевагу соціально відповідальному роботодавцю.

#### **Бібліографічний список**

1. Баюра Д.О. Корпоративна соціальна відповідальність як складова підвищення ефективності системи корпоративного управління / Д.О. Баюра // Вісник КНУ ім. Т. Шевченка. – 2009. – № 113/114. – С. 60-63.
2. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку : [монографія] / [Колот А.М. та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К. : КНЕУ, 2012. – 501 с.
3. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки : [колект. моногр.] / [Лібанова Е.М. та ін.] ; за ред. Е.М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М.В. Птухи НАН України, 2012. – 319 с.
4. Шмиголь Н.М. КСВ-дохід: визначення, оцінка, ефективність / Н.М. Шмиголь // Науковий вісник Буковинської державної фінансової академії. – 2010. – № 1. – С. 168-175.
5. Руководство по социальной ответственности : Международный стандарт ISO 26000 / Всероссийская организация качества [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.ksovok.com/doc/iso\\_fdis\\_26000\\_rus.pdf](http://www.ksovok.com/doc/iso_fdis_26000_rus.pdf)

6. Праця України 2013 : [статистичний збірник] / [ред. І.В. Сенік]. – К. : Державна служба статистики України, 2014. – 336 с.
7. Minimum wage statistics Eurostat / European Commission [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum\\_wage\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics)
8. Заробітна плата та стан її виплати у I півріччі 2014 року / Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
9. Петренко С.М. Формування об'єктів соціально орієнтованого обліку та розкриття інформації про них у фінансовій та соціальній звітності / С.М. Петренко, В.О. Бесарабов // Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. Михайла Туган-Барановського. Сер. : Економічні науки. – 2013. – № 4. – С. 183-192.

### References

1. Baiura, D.A. (2009), "Corporate social responsibility as part of improving the effectiveness of corporate governance", *Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu im. Tarasa Shevchenka*, no. 113/114, pp. 60-63.
2. Kolot, A.M. et al. (2012), *Sotsialna vidpovidalnist: teoriia i praktyka rozvytku* [Social responsibility: theory and practice Development], monograph, KNEU, Kyiv, Ukraine, 501 p.
3. Libanova, E.M. et al. (2012), *Liudskiyi rozvytok v Ukraini: sotsialni ta demohrafichni chynnyky modernizatsii natsionalnoi ekonomiky* [Human development in Ukraine: social and demographic factors modernization of the national economy], monograph, In-t demohrafii ta sots. doslidzh. im. M.V. Ptukhy NAN Ukrainy, Kyiv, Ukraine, 319 p.
4. Shmyhol, N.M. (2010), "CSR income: definition, evaluation, efficiency", *Naukovyi visnyk Bukovynskoi derzhavnoi finansovoi akademii*, no. 1, pp. 168-175.
5. *Rukovodstvo po sotsialnoy otvetstvennosti : Mezhdunarodnyy standart ISO 26000*. [International Standard ISO 26000. Guidance on Social Responsibility], available at: [http://www.ksovok.com/doc/iso\\_fdis\\_26000\\_rus.pdf](http://www.ksovok.com/doc/iso_fdis_26000_rus.pdf) (access date December 19, 2014).
6. *Pratsia Ukrainy u 2013 rotsi* [Labour of Ukraine is in 2013 years] (2014), *statystychnyi zbirnyk, Derzhstat Ukrainy*, Kyiv, Ukraine, 336 p.
7. Minimum wage statistics Eurostat, available at: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum\\_wage\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics) (access date December 19, 2014).
8. *Zarobitna plata ta stan yii vyplaty u I pivrichchi 2014 roku* [Salaries and benefits of state in the first half of 2014], *Derzhstat Ukrainy*, Kyiv, Ukraine, available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (access date December 19, 2014).
9. Petrenko, S.M. and Besarabov, V.O. (2013), "Formation of social oriented accounting and disclosure in the financial and social reporting", *Visnyk Donetskoho natsionalnoho universytetu ekonomiky ta torhivli im. Mykhaila Tugan-Baranovskoho. Seriya : Ekonomichni nauky*, no. 4, pp. 183-192.

#### Олійник О.О., Сікорська Т.С. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ: ПОГЛЯД СТУДЕНТІВ

**Мета** – оцінювання обізнаності студентів вищих навчальних закладів Рівненської області в сфері соціальної відповідальності роботодавця.

**Методика дослідження.** В процесі наукового дослідження використовувалися такі методи: структурно-логічний та діалектичний (при обґрунтуванні складових соціальної відповідальності роботодавця та формулюванні висновків), графічний (для наочного зображення результатів дослідження), системний та статистичний аналізи (в опрацюванні соціологічних та статистичних даних).

**Результати.** У статті проаналізовано сучасні підходи до сутності корпоративної соціальної відповідальності. Визначено особливості соціально відповідальних підприємств, внутрішній та зовнішній аспекти корпоративної соціальної відповідальності. Обґрунтовано основні складові соціальної відповідальності роботодавця. За результатами опитування оцінено обізнаність студентів вищих навчальних закладів Рівненської області в сфері соціальної відповідальності роботодавця: 78% респондентів знайомі з поняттям «Корпоративна соціальна відповідальність». П'ятдесят дев'ять відсотків опитаних у своїх відповідях зазначили, що для них важливо аби їхні майбутні роботодавці були соціально відповідальними. Визначено основні вимоги, які ставлять студенти до свого майбутнього роботодавця: гідні умови праці, гідна заробітна плата, можливість кар'єрного зростання, дотримання норм трудового законодавства.

**Наукова новизна дослідження** полягає в обґрунтуванні необхідності поширення інформації в сфері соціальної відповідальності роботодавця серед студентів, потенційних вигод для майбутніх працівників при працевлаштуванні на соціально відповідальних підприємствах.

**Практична значущість** полягає в тому, що отримані результати можуть бути використані підприємствами в процесі побудови іміджу соціально відповідального роботодавця.

**Ключові слова:** корпоративна соціальна відповідальність, соціальна відповідальність роботодавця, стейкхолдери, соціальний звіт, сталий розвиток.

**Oliinyk O.O., Sikorska T.S. EMPLOYER'S SOCIAL RESPONSIBILITY: THE VIEW OF STUDENTS**

**Purpose** – assessment awareness of students in universities of Rivne region in the field of social responsibility of the employer.

**Methodology of research.** During the research were used the following methods: structural logic and dialectic (the justification component of social responsibility of the employer and the formulation of conclusions), graphics (for a visual representation of the results of research), systematic and statistical analyzes (in exploring sociological and statistical data).

**Findings.** In this article were analyzed modern approaches to the essence of corporate social responsibility. The study defines the features of socially responsible companies, internal and external aspects of corporate social responsibility. The article also substantiates the basic components of the social responsibility of the employer. According to the survey assessed awareness of university students of Rivne region in the field of social responsibility of the employer: 78% of respondents are familiar with the concept of "Corporate Social Responsibility". Fifty-nine percent of respondents indicated in their responses that are important to their future employers were socially responsible. The basic requirements were detected which students apply to their future employer, decent working conditions, decent wages, career opportunity, compliance with labor laws.

**Originality** of the research lies in the rationale for the dissemination of information in the field of social responsibility of employers among students, potential benefits for future employees in employment in socially responsible companies.

**Practical value** is that the results can be used by business entities in the process of building the image of a socially responsible employer.

**Key words:** corporate social responsibility, social responsibility of the employer, stakeholders, social report, sustainable development.

**Олейник Е.А., Сикорская Т.С. СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ: ВЗГЛЯД СТУДЕНТОВ**

**Цель** – оценивание осведомленности студентов высших учебных заведений Ровенской области в сфере социальной ответственности работодателя.

**Методика исследования.** В процессе научного исследования использовались следующие методы: структурно-логический и диалектический (при обосновании составляющих социальной ответственности работодателя и формулировании выводов), графический (для наглядного изображения результатов исследования), системный и статистический анализы (в обработке социологических и статистических данных).

**Результаты.** В статье проанализированы современные подходы к сущности корпоративной социальной ответственности. Определены особенности социально ответственных предприятий, внутренний и внешний аспекты корпоративной социальной ответственности. Обоснованы основные составляющие социальной ответственности работодателя. По результатам опроса оценена осведомленность студентов высших учебных заведений Ровенской области в сфере социальной ответственности работодателя: 78% респондентов знакомы с понятием «Корпоративная социальная ответственность». Пятьдесят девять процентов опрошенных в своих ответах отметили, что для них важно, чтобы их будущие работодатели были социально ответственными. Определены основные требования, которые студенты предъявляют к своему будущему работодателю: достойные условия труда, достойная заработная плата, возможность карьерного роста, соблюдение норм трудового законодательства.

**Научная новизна исследования** заключается в обосновании необходимости распространения информации в сфере социальной ответственности работодателя среди студентов, потенциальных выгод для будущих работников при трудоустройстве на социально ответственных предприятиях.

**Практическая значимость** заключается в том, что полученные результаты могут быть использованы предприятиями в процессе построения имиджа социально ответственного работодателя.

**Ключевые слова:** корпоративная социальная ответственность, социальная ответственность работодателя, стейкхолдеры, социальный отчет, устойчивое развитие.