

Ольга Дяків

Соціально відповідальна взаємодія бізнес-організації із внутрішнім стейкхолдером

Метою статті є з'ясування сутності соціальної відповідальності у царині залучення, проведення співбесіди та відбору персоналу. Об'єктом визначено внутрішню соціальну відповідальність роботодавця, яка охоплює процеси найму та адаптації, мотивації, розвитку та оцінювання власного персоналу, як головного стейкхолдера організації.

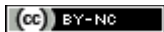
Для досягнення визначеної мети і вирішення окреслених завдань використано сучасні методи дослідження, зокрема: наукового абстрагування (при вивченні сутності категорій корпоративна соціальна відповідальність; системного підходу (для обґрунтування принципів, що впливають на корпоративну соціальну відповідальність) тощо.

Положення та висновки роботи є системою заходів що спрямовані на забезпечення продуктивної зайнятості, справедливої компенсаційної політики, створення умов для всебічного розвитку людського потенціалу, враховуючи власні інтереси основних бізнес-цілей і стратегій розвитку підприємства.

Розкрито принципи реалізації соціальної відповідальності роботодавців у царині компенсаційної політики: гідна заробітна плата, соціальна підтримка працівників; організація харчування та оплата медичних послуг працівникам, оздоровлення, дозвілля персоналу; турбота про здоров'я працівників; допомога працівникам у критичних ситуаціях; матеріальна допомога; додаткове медичне й соціальне страхування працівників; хороший психологічний клімат у колективі.

Досліджено складові соціальної відповідальності організації в царині професійної підготовки та підвищення кваліфікації персоналу: навчання та підвищення кваліфікації працівників; розроблення індивідуальних планів розвитку працівників; вибір форм і методів навчання працівників; визначення показників ефективності навчання; службово-професійне переміщення працівників; планування та управління кар'єрою; формуванні кадрового резерву тощо. Встановлено, що розвиток персоналу в організації проходить через програми навчання, підвищення кваліфікації; тренінги, стажування; корпоративні університети; отримання грантів, наукові й практичні розробки; впровадження інноваційної зайнятості через «економіку знань»; сприятливі умови для зростання творчого потенціалу працівників.

Ключові слова: адаптація персоналу, внутрішня соціальна відповідальність, компенсаційна політика, найм персоналу, оцінювання персоналу, розвиток персоналу, соціальна відповідальність, стейкхолдери



Стаття знаходиться у відкритому доступі і може розповсюджуватися на умовах ліцензії Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, що дозволяє повторне використання, розповсюдження та відтворення, забороняє використання матеріалів у комерційних цілях та вимагає наявності відповідного посилання на оригінальну версію статті.