

Рибак С. Ю.
*аспірант кафедри менеджменту
 Білоцерківського національного аграрного університету,
 спеціальності 073 «Менеджмент», ОНП «Менеджмент»
 заступник директора ТОВ «ЛОГІСТИК СЕРВІС ПРОВАЙДЕР»
 Біла Церква, Україна
 ORCID: 0009-0005-0544-4713*

СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК НЕОБХІДНА СКЛАДОВА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Соціально відповідальний менеджмент в системі управління сільськогосподарських підприємств останнім часом набуває додаткової актуальності, що обумовлено низкою факторів. По-перше, правовий режим воєнного стану, запроваджений в Україні з метою протидії російській широкомасштабній агресії, потребує відповідних змін у сфері роботи з персоналом, потреба у якому лише зростає, особливо у сфері сільського господарства. По-друге, активізації європейської інтеграції України об'єктивно висуває нові вимоги до соціальної відповідальності бізнесу в цілому. Таким чином, соціально відповідальний менеджмент є одним з ключових пріоритетів розвитку вітчизняної економіки.

Дослідженню соціальної відповідальності бізнесу, корпоративної соціальної відповідальності присвятили увагу як вітчизняні, так і зарубіжні дослідники, зокрема такі як Малік М., Мамчур В., Шпикуляк О., Я.Маллініз, Саприкіна М., Хокінс С., Чикуркова А., Ясінецька І., Фурман Д. та інші. Водночас проблеми впровадження соціально відповідального менеджменту в систему управління сільськогосподарських підприємств потребують додаткового дослідження, враховуючи новітні виклики, що постали перед вітчизняною економікою.

На сьогодні соціальна відповідальність – у широкому розумінні – представляє собою «...ведення комерційної діяльності з урахуванням інтересів усіх зацікавлених сторін (працівників, споживачів, постачальників, партнерів та довкілля) та в межах норм чинного законодавства; у вузькому розумінні – це участь бізнесу у проєктах, спрямованих на вирішення нагальних соціальних (екологічних) проблем і підвищення рівня добробуту місцевих громад і суспільства в цілому...» [1, с.17]. Науковиця А. Гребеннікова визначає корпоративну соціальну відповідальність як «довгострокове зобов'язання компаній поводитися етично та сприяти економічному розвитку, одночасно покращуючи якість життя працівників, їх родин, громади й суспільства в цілому» [2]. Як бачимо, зазначена концепція орієнтується на забезпечення балансу між економічними, соціальними та екологічними аспектами діяльності підприємств. У контексті діяльності сільськогосподарських підприємств це проявляється передусім у тому, що сьогодні більшість з них добровільно взяла на себе відповідальність та зобов'язання «...із задоволення соціальних потреб як працівників господарства, так і партнерів та інших учасників суспільства загалом» [2]. Значною мірою це пов'язано з тим, що, на думку провідних вітчизняних науковців, з якою ми погоджуємося, «...сільськогосподарське підприємство слід розглядати не лише як економічну, але й соціальну систему, а проблеми управління персоналом необхідно вирішувати з позицій піднесення ролі людини як рушійної сили його розвитку...» [3, с. 5].

У зв'язку з цим доцільно розглянути ключові аспекти соціально відповідального менеджменту сільськогосподарських підприємств як необхідної складової в системі їх управління, які включають:

По-перше, соціальні стандарти праці (передусім мова йде про забезпечення гідних умов праці для працівників сільськогосподарських підприємств, у тому числі:

– належний рівень та підвищення стандартів техніки безпеки на підприємстві в цілому і їх дотримання;

- забезпечення санітарно-гігієнічних умов праці;
- дотримання трудових прав;
- адекватна оплата праці та матеріальної і нематеріальної мотивації. Досягнення високого рівня синергетичної мотивації.

По-друге, сталість працівників підприємства, яка забезпечується можливостями не лише для перманентного професійного зростання та підвищення кваліфікації, але створення сприятливих умов для залучення та утримання кваліфікованих кадрів в цілому. Наприклад:

- надання додаткових соціальних пакетів, таких як медичне страхування, з покриттям потреб не лише працівників, а і членів їх сімей;
- систематичне проведення медичних оглядів персоналу;
- організація на підприємстві власних медичних кабінетів широкого або вузького спектру безкоштовних послуг;
- організація власних спортивних залів;

- всі можливі спеціальні умови придбання продукції власного виробництва або послуг підприємства;

- фінансова допомога в придбанні рухомого і нерухомого майна.

Також необхідно зазначити, що в розрізі власних працівників, сільськогосподарські підприємства мають особливі, специфічні, властиві тільки їм можливості підтримки працівників:

- обробка сільськогосподарських угідь працівників підприємства, в тому числі і хімічна;

- викуп підприємством сільськогосподарської продукції працівників;

- надання власних виробничих потужностей для потреб працівників.

По-третє, ефективну взаємодію з громадами, яка передбачає участь сільськогосподарських підприємств у їх розвитку, активне та, що важливо, регулярне сприяння соціальному та економічному зростанню, передусім – за допомогою створення нових робочих місць, інвестування у місцеву інфраструктуру та послуги, а також сприяння у вирішенні різноманітних соціальних проблем. Фактично, остання «...передбачає благодійні внески та цільову допомогу жителям сільських територій, підтримку неурядових організацій, волонтерських програм, закупівлю обладнання для сільських шкіл та лікарень, будівництво дитячих майданчиків, технічне обслуговування клубів і бібліотек, підтримку спортивних клубів та організацію спортивних заходів, будівництво доріг, водогонів та ліній електропередачі та інше [2].

По-четверте, екологічну відповідальність, яка передбачає зменшення негативного впливу сільськогосподарської діяльності на навколишнє середовище. Як правило, мова йде не лише виключно про впровадження екологічно чистих інноваційних («зелених») технологій, але й ефективне використання ресурсів, а також захист біорізноманіття. ;

По-п'яте, етичність та корпоративну культуру, яка впроваджується через розвиток відповідних етичних принципів та цінностей на всіх рівнях діяльності підприємства. Останнє також сприяє побудові такого важливого ресурсу як довіра – причому як серед співробітників, так і серед споживачів, а також місцевої спільноти.

Враховуючи події на території України з 24.02.2022 року, акценти сприйняття соціальної відповідальності сільськогосподарських підприємств суспільством були примусово-вимушено скореговані і соціально відповідальний менеджмент набув значно більшої важливості як в системі управління персоналом, так і в управлінні підприємством в цілому. Від підбору персоналу до формування бренду роботодавця сформувався додатковий запити й вимоги шукача. Напрями розвитку соціальної відповідальності сільськогосподарських підприємств значною мірою розширились і сьогодні потребують додаткової участі у:

- співпраці з благодійними фондами;

- підтримці працівників, які безпосередньо несуть/несли службу в лавах ЗСУ та їх сімей;

- формуванні довгострокової стратегії сталої системи управління персоналом в умовах всебічної соціальної відповідальності.

У підсумку, впровадження соціально відповідального менеджменту сільськогосподарських підприємств як необхідної складової в системі їх управління є необхідністю та допомагає суттєво покращити їхню репутацію, що важливо з точки зору подальшої діяльності, забезпечити стабільний розвиток у довгостроковій перспективі та сприяє сталому розвитку сільських територій, а саме спроможності сільських громад забезпечити поліпшення якості життя населення, підвищення продуктивності праці, ощадливого використання ресурсів, збереження навколишнього середовища заради теперішніх і майбутніх поколінь.

Список використаних джерел

1. Мостепанюк А.В. Сутність, принципи та методи реалізації корпоративної соціальної відповідальності в сучасній ринково-вій економіці. *Бізнес Інформ*. 2019. № 11. С. 13-22.
2. Гребеннікова А.А. Соціальна відповідальність аграрного бізнесу в Україні. *Ефективна економіка*. 2017. № 12. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=6001> (дата звернення: 07.03.2024 р.)
3. Чикуркова А.Д., Ясінецька І.А., Фурман Д.Г. Система управління персоналом підприємств: передумови формування, сучасні тенденції розвитку і перспективи. Кам'янець-Подільський: ЗВО «ПДУ», 2023. 321 с. URL: <http://188.190.43.194:7980/jspui/bitstream/123456789/10878/1/%D0%A7%D0%B8%D0%BA%D1%83%D1%80%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0%2C%20%D0%AF%D1%81%D1%96%D0%BD%D0%B5%D1%86%D1%8C%D0%BA%D0%B0%2C%20%D0%A4%D1%83%D1%80%D0%BC%D0%B0%D0%BD%2B.pdf>

Науковий керівник: д-р. екон. наук, професор, завідувачка кафедри менеджменту Білоцерківського національного аграрного університету Біла Церква Гринчук Ю. С.