

Дикань В. Л.
Воловельська І. В.

Український державний університет залізничного транспорту

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ ЯК ОСНОВНОЇ СКЛАДОВОЇ ЙОГО ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

Резюме

Проблема підвищення конкурентоспроможності є першочерговим завданням при забезпеченні економічної безпеки, причому особливо актуально це для підприємств залізничного транспорту в даний час, ураховуючи нестабільність зовнішнього і внутрішнього ринків країни. На підставі аналізу обсягів перевезень пасажирів і вантажів на всіх видах транспорту обґрунтовано, що визначальним фактором конкурентоспроможності для залізничного транспорту є якість надаваних послуг. Сформовано напрями збільшення конкурентоспроможності залізничного транспорту на основі запропонованої інтегральної логістичної системи.

Ключові слова: підприємства залізничного транспорту, економічна безпека, конкурентоспроможність, логістика.

Dykan V. L.
Volovelskaya I. V.

Ukrainian State University of Railway Transport

ENSURING THE COMPETITIVENESS OF RAILWAY TRANSPORT AS A MAJOR COMPONENT OF ITS ECONOMIC SECURITY

Summary

Rail transport is the sphere of the national economy, which directly influences the ensuring of economic security, which means that this type of transport must be among the most competitive of other transport modes. In conditions of tough competition advantages can be achieved only by improving the quality of goods and services. The problem of competitiveness is a priority in ensuring economic security, and this is especially significant for the railway companies at the present time, given the instability of external and internal market of the country. Based on the analysis of passenger's transportations volumes and goods on all modes of transport, in the article it is substantiated that the determining factor for the competitiveness of rail transport is the quality of services. Also it's given the possibility of increasing the rail transport competitiveness on the basis of the proposed integrated logistics system.

Keywords: enterprises of railway transport, economic security, competitiveness, logistics.

УДК 330:339.005.35

Євтушенко В. А.
Шуба Т. П.

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

СТРАТЕГІЯ ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Проаналізовано інституційні форми соціальної відповідальності на мікрорівні. Досліджено передовий досвід упровадження технологій соціальної відповідальності в розвинутих країнах. Поглиблено теоретико-методологічні та методичні підходи до управління механізмами, що забезпечать перехід організацій до моделі соціально відповідального сталого розвитку.

Ключові слова: соціальна відповідальність, організація, технологія, інституціоналізація, сталий розвиток.

Постановка проблеми. Сучасні процеси глобалізації та інтеграції вимагають від суб'єктів господарювання формування нової концепції подальшого розвитку. Накопичення соціальних, екологічних та економічних проблем, які ані міжнародні організації, ані національні державні органи влади не в змозі вирішити самостійно, потребують втручання та допомоги бізнес-структур, некомерційних організацій (НКО), громад, окремої особистості. Усе це обумовило розвиток та популяризацію концепції соціальної відповідальності (СВ).

Суспільство прагне до постійного підвищення рівня економічного, соціального та екологічного розвитку. Разом із тим слід зазначити, що довгострокове зростання майже завжди супроводжу-

ється періодами нестабільності. Саме тому цілком обґрунтованим є пошук інструментів для зниження рівня кризових явищ.

Як зазначає Задорожний Г.В., сценарій «боротьби» із фінансово-економічною кризою був скрізь приблизно однаковий: ті, що мають фінансову владу, збагатилися на різкому погіршенні стану всіх інших [1, с. 8]. Саме в таких складних умовах використання технологій соціальної відповідальності є необхідним не тільки для стабілізації економічної ситуації, але й для збереження людяності сучасного соціуму.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Основні положення концепції соціальної відповідальності містяться в працях таких учених, як Г. Боуен, М. Бутко, Т. Веблен, Д. Віндзор,

В. Воробей, С. Гончаров, О. Грішнова, К. Девіс, А. Єрмоленко, Г. Задорожний, В. Звонар, І. Іванова, Х. Йонас, А. Колот, Х. Ленк, С. Мельник, К. Мітчем, Є. Мохова, О. Новікова, Л. Петрашко, І. Петрова, С. Сакс, М. Фрідмен, О. Цимбал, В. Шаповал та ін.

У цілому сучасна концепція соціальної відповідальності укладається в такі напрямки: філантропія, спонсорство, захист прав людини, захист навколишнього середовища, розвиток персоналу, соціальний маркетинг, благодійність, відповідальні закупівлі, захист інтелектуальної власності, доброзичесна конкуренція, просування доброї справи, розвиток і підтримка громад, соціально відповідальні підходи до ведення бізнесу, захист прав споживачів.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Загалом дослідження СВ, за рідкісним виключенням, будуються навколо корпоративної соціальної відповідальності (КСВ), що не дивно, адже 97% суспільних благ виробляється у приватному секторі. У той же час, на нашу думку, уже відбулась інституціоналізація соціальної відповідальності, з'явилися нові суб'єкти СВ, формуються суспільні відносини нового типу. Крім того, існує брак теоретично-прикладних концепцій щодо менеджменту соціальної відповідальності в організації.

Мета статті полягає в аналізі інституційних форм СВ на мікрорівні, дослідженні передового досвіду впровадження технологій СВ у розвинутих країнах, поглибленні теоретико-методологічних і методичних підходів до управління механізмами, що забезпечать перехід організацій до моделі соціально відповідального сталого розвитку, та розробці алгоритму організаційного управління соціальною відповідальністю.

Виклад основного матеріалу дослідження. Дієвим засобом економічного організаційного зростання на нинішньому етапі розвитку людської цивілізації, на нашу думку, є дотримання принципів і впровадження технологій соціальної відповідальності з метою сталого розвитку.

Усесвітній шлях розвитку СВ починаючи з XVII ст. привів до того, що вже із середини XX ст. насамперед концепція корпоративної соціальної відповідальності стала стратегічною підставою бізнес-діяльності та умовою створення позитивного іміджу будь-якої поважачої себе компанії. Поступово склалися моделі КСВ: американська,

європейська (континентальна, британська і скандинавська), японська, азіатська (південнокорейська, китайська), країн ЦСЄ, африканських країн і т. д. [2, с. 139]. З точки зору повноти та системності застосування технологій КСВ найбільш прогресивними сьогодні є американська, європейська та японська моделі.

Наприклад, General Electric (GE) – американська багатогалузева корпорація, виробник багатьох видів техніки, включаючи локомотиви, енергетичні установки (у тому числі й атомні реактори), газові турбіни, авіаційні двигуни, медичне обладнання, побутову та освітлювальну техніку, пластмасу та герметики [3], – прагне інформувати і підтримувати зацікавленість своїх клієнтів, ключових партнерів і громадськості у місцях присутності компанії за допомогою СВ-заходів, організованих компанією, та регулярних звітів зі сталого розвитку. У рамках бізнес-стратегії Healthy magination GE прагне розробляти інновації, спрямовані на підвищення доступу до медичних послуг більш високої якості та зниження їхньої вартості. Згідно з прийнятими на себе зобов'язаннями, до 2015 р. компанія інвестувала 3 млрд. дол. США в науково-дослідницькі розробки і впровадила щонайменше 100 інновацій, які сприяють зниженню вартості, розширенню доступу та підвищенню якості медичних послуг. У 2009 р. компанія представила нову програму Developing Health, покликану подолати нерівність якості й доступності охорони здоров'я в населених пунктах США, де якість охорони здоров'я залишає бажати кращого. У вирішенні важливих проблем громад у місцях присутності GE компанія керується створеною корпоративною культурою: знакові програми Developing Health Globally™ і Developing Futures™ являють собою вкладення більш ніж 130 млн. дол. США кожна у довгострокове поліпшення життя населених пунктів, де працюють і живуть співробітники компанії.

Nippon Telegraph and Telephone Corporation (NTTC) – найбільша телекомунікаційна компанія Японії – представлена у 72 країнах світу, на компанію працює близько 220 000 працівників, 45 000 з яких – за кордоном. За розміром виручки компанія є найбільшою серед телекомунікаційних компаній Азії та третьою у світі [4].

Головною метою КСВ компанії NTTC є створення безпечного, захищеного суспільства через комунікації, які обслуговують людей, що знайшло відбиток в організаційному управлінні СВ (рис. 1). Компанія досягає цієї мети через: безпечні та захищені комунікації; зв'язки між людьми та їхніми спільнотами. Щороку NTT Group проводить симпозиуми з питань навколишнього середовища та КСВ за участю міністрів екології та міністрів економіки, торгівлі та промисловості. На цих симпозиумах аналізуються нефінансові звіти, які публікуються з метою підвищення обізнаності щодо діяльності у сфері КСВ компанії, які приймають участь у цьому заході.

Однак саме країни Європейського Союзу (ЄС) є світовими лідерами з КСВ: з 22 тис. корпора-



Рис. 1. Організація КСВ у NTT Group [4]

тивних нефінансових звітів більше половини складають звіти європейських компаній, в ЄС представлено більше половини з 6 700 організацій, які підписалися під основним міжнародним зведенням принципів КСВ – Глобальним договором ООН, з 3 148 НКО та НДО, які консультують компанії з КСВ, 37% працюють в ЄС [5, с. 13]. Інституційний трикутник ЄС (Рада, Комісія та Парламент) додав КСВ до списку пріоритетних напрямків і ще в 2000 р. прийняв офіційну стратегію ЄС з КСВ. Такий бурхливий розвиток європейської моделі СВ пов'язаний, на нашу думку, з існуванням соціально орієнтованої моделі ринкової економіки на відміну від ліберальної в Японії та США.

У 2010 р. ISO запровадила Міжнародний стандарт ISO 26000 «Керівництво з соціальної відповідальності» [6], який являє собою керівництво з принципів, що лежать в основі СВ, основних тем і проблемам, що стосуються СВ, і способів інтеграції соціально відповідальної поведінки в стратегії, системи, практики і процеси організації. Особливістю стандарту ISO 26000 є те, що він спрямований на систематизацію принципів СВ для організацій усіх типів (не тільки для бізнес-організацій, а й для профспілок, громадських організацій та державних органів) незалежно від роду їхньої діяльності, розміру або місця розташування, визначає зони відповідальності для кожної організації в її взаєминах із зацікавленими сторонами (стейкхолдерами), функціонуючих як у розвинених, так і в країнах, що розвиваються.

Таким чином, за останні 60 років світового розвитку відбулась інституціоналізація соціальної відповідальності – синергетичний процес переходу від початкових некерованих технологій СВ (меценатство, філантропія, благодійність) до нових формалізованих, нормованих

і керованих соціальних інституцій (морально-етична, економічна, екологічна, соціальна відповідальність у різноманітності інструментів), що не тільки охопила таких суб'єктів господарювання, для яких раніше не була характерна (бізнес, профспілки тощо), але й призвела до закріплення СВ у суспільних нормах і правилах, змодельовала новий тип ринкової поведінки суб'єктів господарювання, каталізувала новий вид соціально-економічних відносин (суспільних соціально-відповідальних) та забезпечує їхнє відтворення з метою створення умов для сталого розвитку [1; 7]. Застосування визначених зовнішніх та внутрішніх інституційних форм соціальної відповідальності (рис. 2) є запорукою зростання конкурентоспроможності будь-якої організації.

У 2005 р., коли в розвинених країнах соціальна відповідальність бізнесу вже стала складовою розвитку громадянського суспільства, Україна вступила на шлях активного впровадження практик корпоративної соціальної відповідальності [8, с. 73–74]. На початку 90-х років ХХ ст. Україна опинилася в складному становищі. Здій-



Рис. 2. Внутрішні та зовнішні інституційні форми соціальної відповідальності

Джерело: [7, с. 14]

Таблиця 1

Оцінка позитивних наслідків соціально відповідальних дій у реалізації принципів сталого розвитку в Україні

Які позитивні зміни відбудуться при соціально відповідальних діях у реалізації принципів сталого розвитку в Україні	Стверджувальні відповіді, %
Дбайливе ставлення до навколишнього середовища, раціональне споживання і використання природних ресурсів	65,8
Соціальна, економічна й екологічна рівновага та розвиток	57,0
Зміцнення здоров'я населення, збільшення тривалості повноцінного життя і трудової активності	44,3
Активізація соціально відповідальної діяльності держави, суспільства, бізнесу, особистості у формуванні умов сталого розвитку	43,7
Становлення узгодженої системи цінностей українського суспільства, духовно-культурний розвиток людського суспільства	43,7
Використання у виробництві ресурсозберігаючих технологій	40,5
Модернізація соціальних відносин, консолідація зусиль суспільства та влади в забезпеченні сталого розвитку	39,2
Формування і реалізація моделі споживання згідно з принципами сталого розвитку	26,6
Високий рейтинг України щодо сталого розвитку в міжнародних порівняннях	12,0
Інше	3,2
Важко відповісти	1,9

Джерело: складено за [9, с. 47]

снівши перехід від командно-адміністративної до ринкової економіки, виникли значні проблеми: по-перше, населення протягом 70 років звикло до того, що більшість соціальних проблем вирішує держава, а, по-друге, на тлі економічного розпаду більшість підприємств були вимушені приділяти основну увагу отриманню максимального прибутку, нехтуючи при цьому моральними принципами і нормами закону.

2000-ні роки ознаменувалися легалізацією бізнесу та виходом на новий рівень розвитку. Керівники компаній почали опікуватися питаннями захисту та розвитку співробітників та їхніх родин, проблемами захисту навколишнього середовища та іншими сферами. У цей же час компанії замислилися і над власним іміджем, який вони мали в очах власних клієнтів та партнерів.

Сучасний етап розвитку соціальної відповідальності в Україні характеризується відходом від «вузького» розуміння соціальної відповідальності (як тільки «корпоративної» відповідальності) до більш комплексно-системного шляхом прийняття концепцій сталого розвитку та соціальної відповідальності та визнання, що в основі впровадження їхніх ідей і принципів лежать спільні узгоджені дії держави, бізнесу та суспільства [7, с. 80].

У дослідженні «Діагностика стану та перспектив розвитку соціальної відповідальності в Україні (експертні оцінки)» [9], було наведено оцінку позитивних наслідків соціально відповідальних дій у реалізації принципів сталого розвитку в Україні (табл. 1).

З огляду на вищезазначене, настав час для розробки теорії стратегічного менеджменту соціальної відповідальності в організації. Наявність інституту СВ як одного з базових і регулюючих елементів господарської системи, з одного боку, дозволяє організаціям впевнено рухатись у напрямку зростання конкурентоспроможності, а з іншого – формувати цивілізоване економічне середовище з метою досягнення сталого розвитку.

Основними напрямками СВ на мікрорівні є: організаційне управління, сумлінні ділові прак-

тики, права людини, навколишнє середовище, трудові практики, участь у житті співтовариств та їхній розвиток, проблеми, пов'язані зі споживачами. Принципами СВ-поведінки є: підзвітність, прозорість, етика бізнесу, повага інтересів стейкхолдерів, дотримання верховенства закону і міжнародних норм, дотримання прав людини. Інституційні форми СВ на мікрорівні: 1) формування корпоративної СВ-культури (СВ-принципи роботи в організації, соціально-психологічний клімат, етичні кодекси, комітети з етики, карти етики, навчання етичному поведінню, СВ-культура внутрішніх комунікацій); 2) стратегічне управління СВ (СВ-стратегія, СВ-програми, партнерські відносини зі стейкхолдерами, PR-СВ, соціальна звітність); 3) трудові практики (розвиток персоналу, система стимулювання та мотивації роботи, морального заохочення і покарання, оздоровлення працівників та членів їхніх сімей, залучення та підтримка молоді, дитячі, спортивні та оздоровчі програми тощо) [10, с. 53].

Сьогодні організації мають діяти, приймаючи до уваги всі зміни, що відбулися в економіці та суспільстві. Головними завданнями стає збереження досягнутого рівня КСВ, а також корекція та розвиток нових соціальних ініціатив [9]. На основі проведеного дослідження особливостей реалізації технологій КСВ міжнародними та українськими компаніями пропонується алгоритм управління СВ у діяльності окремої організації, що включає шість послідовних етапів (рис. 3), реалізація яких дозволить організації системно та комплексно впровадити СВ у свою діяльність.

Однією з найголовніших технологій корпоративної соціальної відповідальності є залучення та розвиток громад. Місцеві громади відіграють важливу роль у соціальному, економічному та політичному житті суспільства певної територіальної одиниці. Аналіз міжнародного досвіду свідчить, що отримання підтримки з боку місцевої спільноти є комплексним завданням, що включає в себе декілька аспектів, а саме: реалізацію соціальних проєктів, що торкається найбільш значущої соціальної проблеми; висвітлення такої активності у засобах ЗМІ; організацію інститутів, які здійснюють соціальну підтримку громад.

В умовах катастрофічної нестачі висококваліфікованих кадрів нагального значення набуває така технологія СВ, як формування соціально відповідальних трудових відносин та захист прав людини і трудових прав людини. Основним документом, що регламентує захист прав людини у світі, є Загальна декларація прав людини, проголошена Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй 10 грудня 1948 р. Саме вона має на меті забезпечити повагу, визнання та дотримання людських прав. Декларація містить 30 статей [10]. Серед головних цілей Декларації є: відношення людей один до одного в дусі братства; рів-

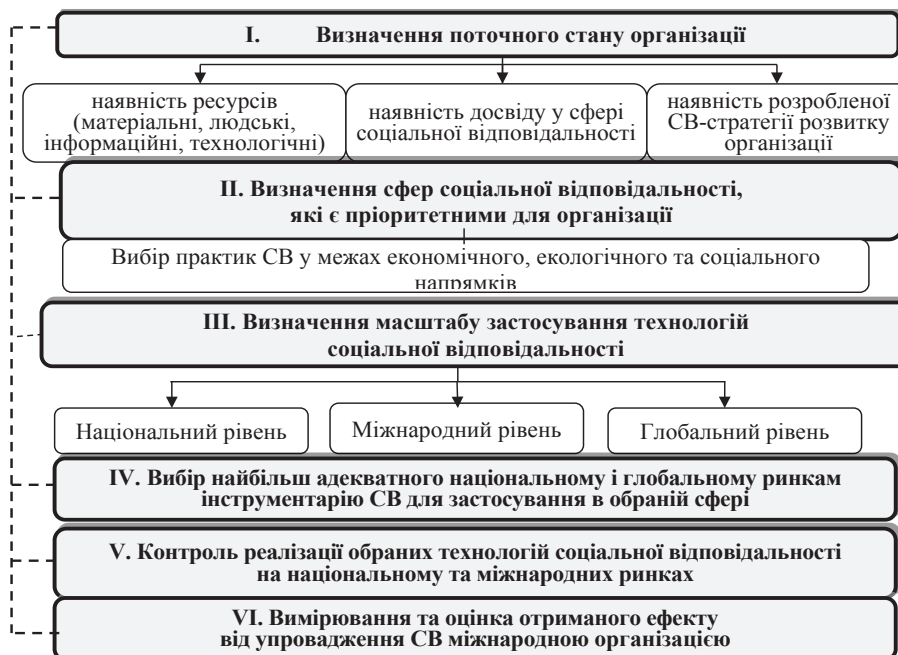


Рис. 3. Алгоритм організаційного управління соціальною відповідальністю

Джерело: [2–4; 6; 7; 10]

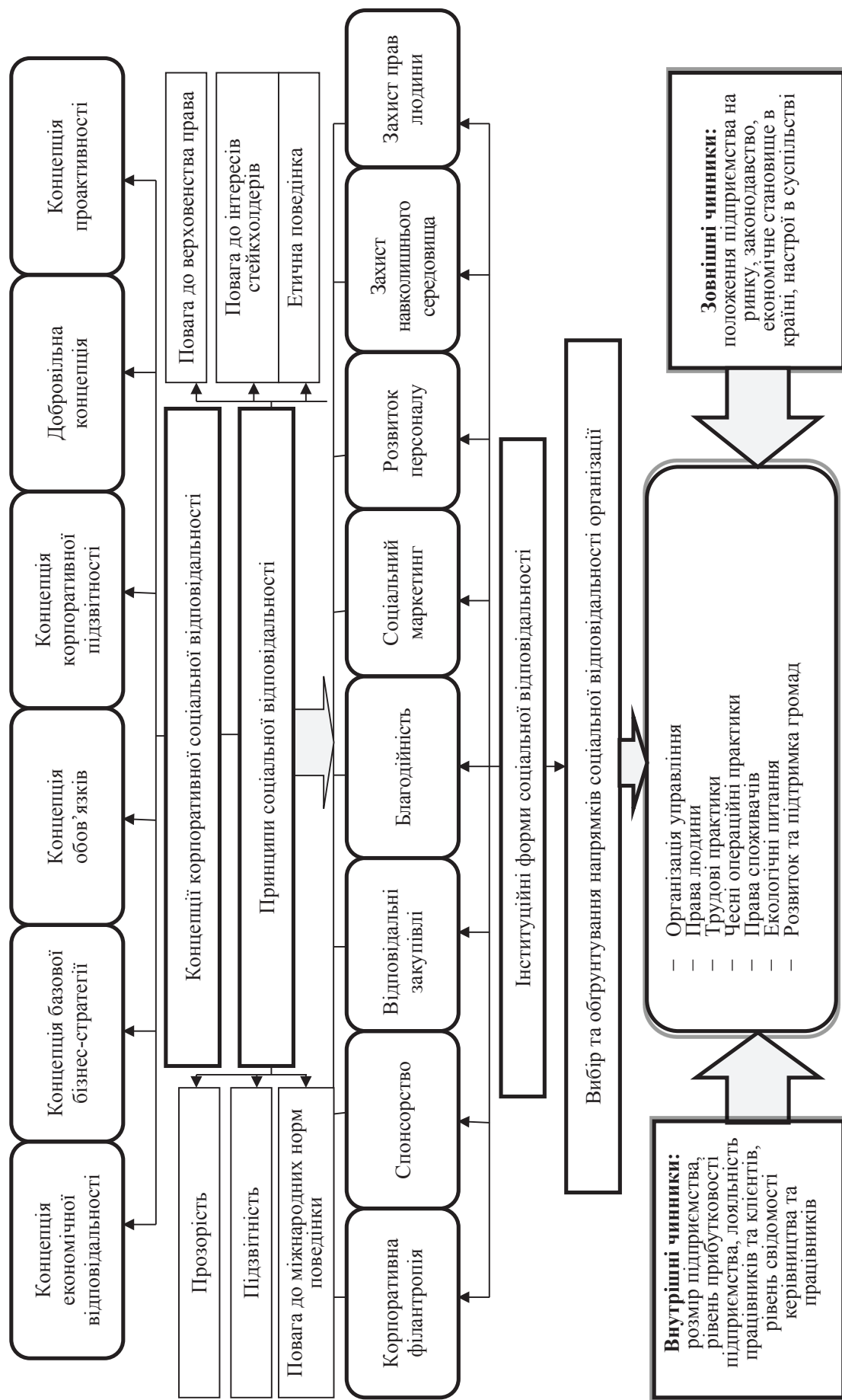


Рис. 4. Концептуальна схема впровадження соціальної відповідальності в організації

Джерело: [6; 7; 9; 10; 15]

ність націй, статей, релігій, політичних уподобань тощо; неприпустимість рабства; рівність перед законом; неприпустимість вторгнення в особисте життя; право на політичний притулок в іншій країні тощо. Положення Декларації реалізуються в Конституції України. Одним із міжнародних прав людини, закріплених ст. 23 Загальної декларації прав людини, є право на працю [11]. Основні трудові права регламентуються Декларацією Міжнародної організації праці (МОП) [12].

Головною проблемою на сучасному етапі розвитку України є недотримання законодавства, зокрема, у сфері трудових прав (невиплата заробітної плати; незаконні звільнення; відсутність гідних умов праці; вимушені неоплачувані відпустки тощо), у той час як саме це визначає рівень демократичності держави та ступінь ефективності діяльності державних органів влади.

Дієвим засобом контролю дотримання трудового законодавства є нагляд з боку державних органів влади. Проте з розвитком соціально відповідальних підходів до ведення економічної діяльності організації почали розуміти вигідність не тільки дотримання трудового законодавства, а й усілякої підтримки та розвитку власних працівників. Такі дії мають наступні переваги: підвищення лояльності з боку працівників; зменшення плинності кадрів; зменшення витрат на штрафи та стягнення за порушення трудового законодавства; отримання підтримки з боку держави; покращання іміджу організації тощо.

Соціальна відповідальність перед персоналом включає такі питання: найм та посадове підвищення працюючих; дисциплінарні процедури та процедури розгляду спорів; переміщення персоналу на інші місця; припинення трудових відносин; навчання та підвищення навичок; охорона праці, безпека на робочому місці та гігієна праці; будь-які політики або практики, що впливають на умови праці, зокрема робочий час та оплату праці; визнання організації працюючих та їхні представництва; участь як персоналу, так і організацій-наймачів у колективних переговорах, соціальному діалозі та тристоронніх консультаціях [13, с. 127]. Соціально відповідальна організація вкладає ресурси в інформування персоналу про принципи соціальної відповідальності, включає ці питання в програми внутрішнього навчання, заохочує кадри до впровадження СВ-технологій (інституційних форм).

Так, наприклад, Microsoft Corporation [14] – одна з найбільших ТНК із виробництва відповідного програмного забезпечення для різного роду обчислювальної техніки – залучає таланти за допомогою конкурентних компенсацій, пільг та нагород, які сприяють створенню робочого середовища світового класу, що мотивує «великих» людей робити «великі» справи. Значна кількість програм мотивації керуються на місцевому рівні для забезпечення їхньої конкурентоспроможності та задоволення інтересів і потреб співробітників по всьому світу: нагороджуються приблизно 95% службовців із високими показниками ефективності; згідно з планом компанії, у пенсійний фонд працівника вкладається до 3% від його заробітної плати, і 87% працівників приймають участь у такому плані; компанія надає медичні пільги, що дозволяють забезпечувати найвищу якість послуг для персоналу компанії та членів сімей; здійснення внесків до 3750 дол. США на одного співробітника на медичні ощадні рахунки, які забезпечують їм економію на поточних або майбутніх потребах охорони здоров'я.

Компанія Microsoft також проводить навчання, що сприяє зміцненню кар'єри співробітників, і постійно підтримує розвиток на робочому місці. Microsoft робить програми доступними в класах он-лайн, за допомогою відео, мобільних та інших форматів, щоб допомогти працівникам успішно вирішувати навчальні цілі по всьому світі. Показник у рейтингу задоволеності навчальними курсами співробітниками – 4,31 з 5. Компанія заснувала інтерактивне керівництво по побудові кар'єри для допомоги співробітникам у дослідженні можливостей кар'єрного росту і для визначення та формування навичок, необхідних для досягнення успіху. Оновлено веб-портал компанії з управління людськими ресурсами, щоб допомогти співробітникам отримати швидкий доступ до точної інформації про тренінги та інші можливості для розвитку.

Організація, що реалізує соціально відповідальні підходи до ведення своєї діяльності, повинна захищати не тільки власні інтереси, але й інтереси держави, клієнтів, партнерів, місцевих спільнот та громадських організацій. Для успішної реалізації таких підходів організація має відповідним чином побудувати власну організаційну структуру, сформулювати політики і процедури з урахуванням соціально відповідальних ініціатив.

Соціально відповідальна організація повинна допомагати співробітнику повністю розкрити весь потенціал та підвищити ефективність роботи, натомість організація отримує певні переваги: підвищення лояльності працівника; підвищення ефективності роботи; покращання іміджу роботи в організації; отримання висококваліфікованих кадрів.

На рис. 4 зображено концептуальну схему соціальної відповідальності організації. Слід зазначити, що концептуальні основи процесу імплементації ініціатив СВ у діяльність організації у наведених алгоритмах мають базуватися на загальноприйнятих принципах СВ (підзвітність, прозорість, етична поведінка, урахування інтересів стейкхолдерів, повага до верховенства права та до міжнародних норм поведінки) та враховувати внутрішні (розмір підприємства, рівень його прибутковості, лояльність працівників та клієнтів, рівень свідомості керівництва та працівників) і зовнішні чинники (частка підприємства на ринку, рівень законодавства, економічне становище в країні, настрої в суспільстві).

Висновки. У статті надано авторське визначення процесу інституціоналізації соціальної відповідальності, виділено основні суб'єкти сучасного етапу розвитку СВ, охарактеризовано зовнішні та внутрішні інституційні форми СВ, виявлено основні напрями формування СВ в організації, розроблено алгоритм організаційного управління СВ та концептуальну схему впровадження СВ в організації.

Становлення ринкового середовища, проблеми підвищення його ефективності, зменшення довіри між суб'єктами господарювання, зростання корупції, шкідлива дія глобальних проблем і криз сучасності тощо – все це потребує нового господарського механізму, заснованого на принципах відповідальності та сталого розвитку.

Наведена практична значущість активної участі організацій у формуванні економічної, природоохоронної та соціальної сфер проявляється і в низці переваг на макрорівні: зміцненні репутації країни, збільшенні інвестиційної привабливості

регіонів і національних економік, збереженні соціальної і політичної стабільності у суспільстві в цілому.

Можна виділити наступні етапи становлення СВ, які вплинуть на подальший розвиток теорії

та практики СВ: зростання ролі СВ у суспільстві; корекція соціальних програм у бік зростання частки довгострокових; перехід організаційної СВ до розряду ефективного інструменту менеджменту.

Список літератури:

1. Задорожний Г.В. О нравственной константе антропоного принципа и государстве гармонии как насущном проекте спасения-служения-возрождения украинской нации / Г.В. Задорожний // Социальная экономика. – 2011. – № 2. – С. 83–98.
2. Yevtushenko V.A. Features Ukrainian model Corporate Social Responsibility / V.A. Yevtushenko // European Applied Sciences, November-December. – 2013. – 12. – P. 138–141.
3. Офіційний сайт General Electric [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ge.com/>.
4. Офіційний сайт Nippon Telegraph and Telephone Corporation [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ntt.co.jp>.
5. Євтушенко В.А. Європейський генезис концепції соціальної відповідальності / В.А. Євтушенко // Матеріали МНІПР «Актуальні проблеми соціально-економічного розвитку європейських країн» (Черкаси, 31 жовтня 2014 р.). – Черкаси : ЧДТУ, 2014. – С. 12–14.
6. ISO 26000:2010 – Guidance on social responsibility [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.iso.org/iso/home/standards.htm>.
7. Євтушенко В.А. Інклюзивна соціальна відповідальність у превентивному антикризовому менеджменті / В.А. Євтушенко // Економічна криза: фактори, моделі та механізми подолання : [монографія] / За ред. С.А. Ткаченка, М.С. Пашкевич ; МОНУ. – Д. : НГУ, 2015. – С. 6–17.
8. Євтушенко В.А. Этапы институционализации социальной ответственности в трансформационной экономике Украины / В.А. Евтушенко // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2013. – № 1. – С. 72–81.
9. Діагностика стану та перспектив розвитку соціальної відповідальності в Україні (експертні оцінки) : монографія / О.Ф. Новікова, М.Є. Дейч, О.В. Панькова та ін. ; НАН України, Ін-т ек. пром-ті. – Донецьк, 2013. – 296 с.
10. Шевченко Т.П. Основні напрями розвитку корпоративної соціальної відповідальності / Т.П. Шевченко // Збірник тез доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих учених «Проблеми соціально-економічного розвитку України: досвід, перспективи, інновації» (Харків, 15–16 квітня 2011 р.). – Х. : ХНУ, 2011. – С. 63–64.
11. Всеобщая декларация прав человека [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.un.org>.
12. Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.un.org>.
13. Євтушенко В.А. Формування соціально відповідальних відносин в управлінні персоналом / В.А. Євтушенко // Socio-economic problems of management. – Melbourne, Australia: Thorpe-Bowker, 2015. – С. 123–134.
14. Офіційний сайт Microsoft Corporation [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.microsoft.com>.
15. Шевченко Т.П. Социальная ответственность как философская и социальная категория / Т.П. Шевченко // Вісник Одеського національного університету імені І.І. Мечникова. Серія «Економіка». – 2014. – Вип. 1. – Т. 19. – С. 165–178.

Євтушенко В. А.

Шуба Т. П.

Харьковский национальный университет имени В. Н. Каразина

СТРАТЕГИЯ ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Резюме

Проанализированы институциональные формы социальной ответственности на микроуровне. Исследован передовой опыт внедрения технологий социальной ответственности в развитых странах. Углублены теоретико-методологические и методические подходы к управлению механизмами, которые обеспечивают переход организаций к модели социально ответственного устойчивого развития.

Ключевые слова: социальная ответственность, организация, технология, институционализация, устойчивое развитие.

Yevtushenko V. A.

Shuba T. P.

V. N. Karazin Kharkiv National University

THE STRATEGY OF INSTITUTIONALIZING SOCIAL RESPONSIBILITY IN THE ORGANIZATION

Summary

It's analyzed the institutional forms of social responsibility at the micro level. Researched best practice implementation technologies of social responsibility in developed countries. Profound theoretical, methodological and methodical approaches to management mechanisms that ensure organizations transition to the model of socially responsible sustainable development.

Keywords: social responsibility, organization, technology, institutionalization, sustainable development.