

УДК 331.1

Білоус Олександр

Bilous Oleksandr

Науковий керівник: к.е.н., доцент Бакуліна Н.М.

Тернопільський національний економічний університет

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ

SOCIAL RESPONSIBILITY OF THE EMPLOYER

Корпоративна соціальна відповідальність – це насамперед зобов'язання щодо спільнот, в яких працює організація, а також важливий фактор довгострокового ділового успіху, і його слід розглядати стратегічно, як бізнес-план, а не просто як "фактор відчуття". Переваги корпоративної соціальної відповідальності очевидні, це і покращення репутації компаній чи брендів, імідж та цінність організації вцілому, і зростання привабливості продукції або послуг, і підвищена лояльність працівників, зобов'язання та моральний дух, покращена лояльність клієнтів, а також поліпшення культури всередині організації. Розвиток стратегічного підходу до працевлаштування людей з інвалідністю, під прапором корпоративної соціальної відповідальності, має гарний діловий сенс. Люди з обмеженими можливостями мають цінні навички, щоб запропонувати організаціям, а також демонструвати свою прихильність та лояльність, яка є неоціненною. Працевлаштування людей з інвалідністю має повноваження покращувати моральний дух персоналу, а також підвищити лояльність клієнтів та підвищити репутацію організації.

Люди з інвалідністю - це споживачі, інвестори та особи, що приймають рішення. Працевлаштування людей з інвалідністю забезпечує різноманітну робочу силу, що відображає різноманітність клієнтів та спільноти, у свою чергу, створює більш сприятливі висновки про

організацію. Різноманітна робоча сила може допомогти організації краще оснащуватись, щоб зрозуміти своїх клієнтів та задовольнити їхні потреби.

Найбільшою перешкодою для працевлаштування людей з інвалідністю є ставлення роботодавців. Зміна відносин зводиться до підвищення обізнаності про проблеми інвалідності та зміни місця інвалідності як бізнес-кон'юнктури. Роботодавці можуть допомогти таким особам, надаючи наставництво, досвід роботи та стажування для людей з обмеженими можливостями, а також отримують користь від них через меншу кількість прогулів, зниження витрат на підбір персоналу, підвищення продуктивності праці, покращення морального духу працівників, менший травматизм на робочому місці, тощо.

Отже, працевлаштування людей з інвалідністю як частина ефективної кампанії з корпоративної соціальної відповідальності може принести користь організації, працівникам та широкому загалу.

Перелік посилань: 1) Грішнова О. А., Міщук Г. Ю., Олійник О. О. Соціальна відповідальність у трудових відносинах: теорія, практика, регулювання ризиків : [монографія] / О. А. Грішнова, Г. Ю. Міщук, О. О. Олійник. – Рівне : НУВГП, 2014. – 216 с.; 2) Дейч М. Є. Соціальна відповідальність бізнесу в системі соціально-трудова відносин / М. Є. Дейч // Соціально-трудова відносини: теорія та практика. – 2012. – № 2(4). – С. 52- 60.; 3) Бакуліна Н.М. Компетентність – інтегральна оцінка персоналу. Формування ринкової економіки. Соціально-трудова відносини: теорія та практика. Том 3, КНЕУ. Київ. 2010. – С. 37-44.