

чтобы уровень теоретических знаний, практических умений и навыков сотрудников соответствовал требованиям квалификации, так как основа успеха любой компании – это, прежде всего, люди, их знания и умения [1].

Вышеописанная деятельность службы управления ООО «Адидас» имеет весомое значение в деятельности организации: HR-специалисты обеспечивают благоприятные условия труда и психологический климат коллектива. Данный пример широко освещает то, как эффективность управления персоналом оказывает положительное влияние на весь производственный процесс компании, помогая ей повышать свою конкурентоспособность на рынке.

Таким образом, эффективность управления человеческими ресурсами является необходимым условием для повышения конкурентоспособности организации, так как достаточно важно раскрывать рабочий потенциал сотрудников, поддерживать их рабочий настрой и вводить необходимые инновации в систему управления кадрами, для обеспечения продуктивной работы персонала организации, что, в свою очередь, будет способствовать развитию компании и повышению ее конкурентоспособности на рынке сбыта товаров и услуг.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Повышение квалификации сотрудников: зачем, почему и как. [Электронный ресурс] — Режим доступа: https://club.cnews.ru/blogs/entry/import_povyshenie_kvalifikatsii_sotrudnikov_zachem_pochem_u_i_kak_6bfc (Дата обращения 05.10.2020).
2. Пути совершенствования системы управление персоналом в ООО «Адидас». [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://www.stud24.ru/management/puti-sovershenstvovaniya-sistemy-upravleniya-personalom/492376-1905145-page4.html> (Дата обращения 05.10.2020).
3. Эффективность управления персоналом – Стратегии управления персоналом: привлечение, мотивирование и удержание работников. [Электронный ресурс] — Режим доступа: https://studwood.ru/586878/menedzhment/effektivnost_upravleniya_personalom (Дата обращения 05.10.2020).

УДК 658.5

Сажин В.А.,

*магистрант 1 курса направления
подготовки 1-25 80 01 «Экономика»*

Научный руководитель:

д.э.н., профессор кафедры менеджмента

Ванкевич Е.В.,

*Учреждение образования «Витебский
государственный технологический
университет»,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Sazhin V. A.,

*undergraduate 1st years study,
1-25 80 01 «Economics»*

Scientific adviser:

Vankevich A. V.

Doctor of Economics, Professor

СУЩНОСТЬ И ВЛИЯНИЕ КСО НА ПЕРСОНАЛ ОРГАНИЗАЦИИ

THE ESSENCE AND IMPACT OF CSR ON THE ORGANIZATION'S STAFF

Аннотация. В статье систематизированы направления воздействия корпоративной социальной ответственности на персонал организаций. На основе анализа социальных отчетов субъектов хозяйствования Республики Беларусь выделены основные формы реализации внутренней корпоративной социальной ответственности. Обоснованы направления развития корпоративной социальной ответственности в организациях Беларуси.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, персонал организации, социальные программы.

Annotation. The article systematizes the impact of corporate social responsibility on the organization's personnel. Based on the analysis of social reports of business entities of the Republic of Belarus, the main forms of implementation of internal corporate social responsibility are identified. The directions of development of corporate social responsibility in Belarusian organizations are substantiated.

Key words: corporate social responsibility, the staff of the organization, social program.

Актуальность исследования воздействия корпоративной социальной ответственности (КСО) на персонал организации объясняется тем, что высококвалифицированный персонал становится главным фактором формирования конкурентных преимуществ организации. Поэтому формирование компетентного коллектива, создание благоприятного социально-психологического климата в организации является приоритетной задачей менеджмента. Большую помощь руководству организации в этом направлении может оказать реализация концепции корпоративной социальной ответственности.

В соответствии с определением Европейского союза, корпоративная социальная ответственность – это концепция, в рамках которой компании на добровольной основе интегрируют социальную и экологическую политику в бизнес-операции и их формируют взаимоотношения с партнерами, учитывающие их интересы и социальные цели [1, с.42]. Таким образом добровольное развитие социальной политики внутри организации является важной составной частью корпоративной социальной ответственности.

Влияние корпоративной социальной ответственности внутри организации проявляется по следующим направлениям:

- обеспечение благоприятного социально-психологического климата (информирование сотрудников и изучение мнения сотрудников, организация психологических тренингов);

- развитие персонала (бизнес-тренинги, повышение квалификации, обучение за счет организации);

- стимулирование и оплата труда (стабильность заработной платы, поддержка социально значимой заработной платы, оказание материальной помощи работникам предприятия);

- условия труда (безопасность труда, дополнительное медицинское страхование сотрудников, соблюдение гендерного равенства);

- обеспечение культурного досуга персонала (организация спортивно-массовых мероприятий, развитие корпоративной культуры).

В соответствии с данными локальной сети «Глобального договора» ООН в Беларуси к программе присоединилось 72 организации. На платформе ранее представленной сети размещены социальные отчеты ряда из них [2]. Анализ социальных отчетов (на примере ОАО «БМЗ – управляющая компания холдинга «БМК», ООО «ЦСБТ Сатио», СООО «ПроЛив», ООО «СофТеко») позволяет выделить наиболее распространенные направления реализации внутренней корпоративной социальной ответственности:

1. регулирование трудовых отношений (информирование сотрудников и изучение мнения сотрудников);
2. программы совершенствования систем мотивации работников (возможность работника влиять на свой уровень заработной платы);
3. развитие персонала (обучение внутри организации и за пределами за счет средств работодателя);
4. повышение уровня охраны труда, улучшение социально-бытовых условий на производстве (получение сертификатов в области охраны труда, проведение семинаров, модернизация производств, внутренний социальный пакет);
5. развитие корпоративной культуры (организация корпоративных праздников и торжеств, спортивных мероприятий) [2].

Таким образом, анализ корпоративных социальных отчетов организаций Республики Беларусь показал, что социальные программы, направленные на поддержку персонала, положительно влияют на социально-психологический климат в коллективах. Поэтому к основным направлениям развития внутренней корпоративной социальной ответственности в организациях Республики Беларусь правомерно отнести: развитие персонала, выполнение установленных на законодательном уровне социальных гарантий, внутренний социальный пакет.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Promoting a European framework for corporate social responsibility. Green Paper. European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs Unit EMPL / D.1, 2001.
2. Глобальный договор [Электронный ресурс] / Глобальный договор. – URL: <http://globalcompact.by/>. (дата обращения 12.10.2020)
3. Градович, М. С. Развитие корпоративной социальной ответственности как ключевого инструмента и конкурентного преимущества в стратегии организации // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2018. №41.с 267.
4. Симхович, В.А. Корпоративная социальная ответственность: философско-управленческие аспекты современного бизнеса. Минск: Мисанта,2011. – 199с.

УДК 331.108.24

*Сейдаметов Э.Э.,
магистрант 1 курса направления
подготовки 38.04.03.
«Управление персоналом»
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления
персоналом
Короленко Ю.Н.
ИЭУ (СП) ФГАОУ ВО «КФУ*