

*Долженков Д.В., аспірант,
кафедри економіки повітряного транспорту,
Національний авіаційний університет*

ПІДТРИМАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА УМОВ ВИСОКИХ РИЗИКІВ БІЗНЕСУ

Підтримка соціальної відповідальності за умов високих ризиків бізнесу може бути складним завданням, але це дуже важливо для забезпечення стійкого розвитку компанії та задоволення потреб споживачів. Одним з найважливіших кроків у забезпеченні соціальної відповідальності є розуміння та оцінка ризиків. Це можна зробити шляхом проведення оцінки впливу на довкілля, соціальну відповідальність та управління ризиками. Така оцінка дозволяє компанії зрозуміти, які можливі наслідки можуть виникнути в результаті їхньої діяльності, та розробити плани зниження ризиків. Крім того, важливо бути відкритим та прозорим щодо діяльності компанії та її впливу на оточуюче середовище та суспільство. Це можна зробити шляхом публікації річних звітів, у яких описується діяльність компанії, її вплив на довкілля та суспільство, та прогрес у досягненні цілей соціальної відповідальності.

Також важливо забезпечувати сталий розвиток та підтримувати місцеві спільноти. Це можна зробити шляхом залучення місцевих жителів до діяльності компанії, підтримки місцевих проектів та ініціатив, та надання сприяння місцевим громадам у вирішенні їхніх проблем.

Основним завданням системи мотивації персоналу у контексті забезпечення економічної безпеки підприємства у сучасних економічних умовах мають стати формування стратегічних орієнтирів щодо направлення мислення та дій персоналу на стратегічні зміни. Досягнення відповідних стратегічних орієнтирів мотивації персоналу можливе у разі застосування різноманітних методів мотивації та у напрямках корпоративної культури, формування ризик-орієнтованого мислення, управління знаннями, подолання опору змінам, управління якістю. Такі напрями дозволять виявити та розвивати потенціал персоналу у забезпеченні економічної безпеки підприємства. Оптимально підібрані тактичні заходи мотивації персоналу дозволять забезпечити належний рівень кадрової безпеки у поточній діяльності підприємства та будуть основною для забезпечення стратегічних напрямів мотивації [1, с. 132]. Мотивація персоналу та соціальна відповідальність - це два важливі аспекти успішного ведення бізнесу. Мотивація персоналу - це процес, що включає в себе створення сприятливого середовища для працівників та надання їм стимулів для досягнення більш високих результатів. Це може бути досягнуто за допомогою різних заходів, таких як фінансові стимули, можливість кар'єрного росту, навчання та розвиток, визнання досягнень тощо.

Соціальна відповідальність, з іншого боку, означає здатність бізнесу приймати відповідальність за свої дії та наслідки, що вони можуть мати на суспільство та навколишнє середовище. Це може включати в себе відмову від використання шкідливих матеріалів та процесів, підтримку соціальних програм та благодійних організацій, забезпечення рівної оплати працівників та збільшення участі жінок та меншин в різних аспектах бізнесу. Обидва аспекти можуть мати значний вплив на успіх компанії. Мотивовані працівники зазвичай виявляють більше ініціативи та ефективніше працюють, що сприяє досягненню більших результатів. З іншого боку, підтримка соціальної відповідальності може допомогти компанії збільшити свою репутацію серед споживачів та інших зацікавлених сторін. Отже, мотивація персоналу та соціальна відповідальність - це дві ключові складові успішного бізнесу, які варто брати до уваги

Визначення цілей розвитку організаційної культури та шляхів їх досягнення мають відбуватися на підставі науково-методичного підходу до управління організаційною культурою на підприємстві, що дозволить поєднати загальнофілософську категорію «універсальне», якою виступає організаційна культура, та «локальне», якою є безпечна трудова діяльність на підприємстві. Такий підхід має враховувати специфіку всіх сфер діяльності на підприємстві, однією з яких є сфера охорони праці, на вирішення завдань якої слід спрямувати норми та правила поведінки працівника з урахуванням інструментів впливу організаційної культури [2, С. 113].

Одним із способів підтримання соціальної відповідальності за умов високих ризиків бізнесу є розробка та виконання політики корпоративної соціальної відповідальності (CSR). Ця політика має бути прозорою, а також включати конкретні метрики та показники, за якими буде відслідковуватися її виконання. Компанія має забезпечувати постійну комунікацію зі зацікавленими сторонами, включаючи клієнтів, співробітників, громадські організації та інші зацікавлені сторони. Це дозволить компанії збільшити свою відкритість та прозорість, а також зменшити ризики, пов'язані зі ставленням громадськості до її діяльності.

Крім того, компанія повинна регулярно проводити аудити та оцінки ризиків, що дозволить їй визначити можливі соціальні та екологічні наслідки своїх дій та вжити заходів для їх зменшення або уникнення. Важливо також забезпечити навчання та підтримку співробітників щодо практичного застосування політики корпоративної соціальної відповідальності в їх повсякденній діяльності.

Список використаних джерел:

1. Ареф'єва О.В., Ковальчук А.М. Забезпечення економічної безпеки підприємства через мотивацію персоналу до стратегічних змін. *Проблеми економіки*, 2020 № 4 (46), 126-133.

2. Ареф'єва О.В., Ареф'єв С. О. Управління організаційною культурою та розвитком як основа стабільної діяльності підприємства. Економічний вісник, 2020, №3. С. 109-117.

3. Kuzior A, Arefieva O, Kovalchuk A, Brożek P, Tytykalo V. Strategic Guidelines for the Intellectualization of Human Capital in the Context of Innovative Transformation. *Sustainability*.2022; 14(19):11937.

Долина І.В., к.е.н., професор
Національний технічний університет “ХПІ”, м. Харків, Україна

РОЛЬ СТАРТАПІВ В ІННОВАЦІЙНІЙ ПОЛІТИЦІ УКРАЇНИ

В сучасної конкурентоспроможної креативної економіки засновані на знаннях інновації є основою економічного розвитку. Стійке економічне зростання і підвищення рівня життя можуть бути досягнуті тільки за рахунок підвищення продуктивності праці і впровадження нових і більш якісних продуктів і послуг, що успішно конкурують на світовому ринку. За останні роки в Україні робилося кілька інноваційних ініціатив, що підтверджує розуміння важливості інноваційного процесу як фактора росту і конкурентоспроможності. Тим не менш, багато правові та політичні документи залишаються на концептуальному рівні, з недостатнім визначенням практичних заходів в області політики або інструкцій щодо подальшої реалізації. Потрібно більше уваги до вибудовування належної послідовності різних пропонованих заходів. На наш погляд, надзвичайно важливим в розвитку основних положень креативної економіки є формування і реалізація стартапів, створення бізнес-інкубаторів, технопарків, інноваційних відділів на промислових підприємствах. Розвиток стартапів на сучасному етапі становлення економіки України є важливим аспектом у підвищенні привабливості інвестиційного клімату країни, розвитку інноваційної діяльності та підтримці малого та середнього бізнесу.

Стартапи, будучи тимчасовою структурою, яка перебуває у пошуку докорінно нової, прибуткової, рентабельної бізнес-моделі, становлять основу інноваційної діяльності країни [1, с. 24]. Основною проблемою розвитку стартапів в Україні є відсутність належної підтримки з боку держави. На законодавчому рівні не передбачено жодних ініціатив. Уряд зазвичай стає перепорою на шляху до інновацій, адже останні, як правило, загрожують «спокою» державних чиновників. У загальному, інвестиційний клімат в Україні бажає бути кращим. Слід сказати, що можливість розвитку стартапів мають в основному ІТ-галузі. Це такі сфери, як надання онлайн-послуг, електронна комерція тощо. Причина цьому – легкість організації стартапу у комп'ютерній сфері. Натомість стартапи у промисловості або у соціальній сфері достатньо важко розробити.