

КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ЧИННИК ЗМІЦНЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AS A FACTOR IN STRENGTHENING OF CONSTRUCTION ENTERPRISES ECONOMIC SECURITY

Стаття присвячена дослідженню ролі корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) як важливого чинника зміцнення економічної безпеки будівельних підприємств. Особливу увагу приділено соціальним методам та важелям управління КСВ у контексті євроінтеграції та цілей сталого розвитку. Запропоновано багатокритеріальну модель C-SAFE-CSR (Corporate Social Responsibility for Security, Alignment, and Future Enhancement) для удосконалення соціальних інструментів КСВ, спрямованих на зміцнення кадрової безпеки. Модель інтегрує взаємозв'язки між інструментами КСВ, кадровою безпекою, євроінтеграційними вимогами та цілями сталого розвитку. Методологія включає багатокритеріальний аналіз, нормування показників, метод аналізу ієрархії, експертне оцінювання та інтегральне моделювання. Визначено напрями зміцнення кадрової складової економічної безпеки через соціальні інструменти КСВ. Надано рекомендації щодо розширення соціальних гарантій, підвищення кваліфікації працівників та подолання бар'єрів впровадження КСВ.

Ключові слова: корпоративна соціальна відповідальність, економічна безпека, кадрова безпека, будівельні підприємства, соціальні гарантії, організаційно-економічний механізм, умови праці, сталий розвиток, оплата праці, заробітна плата, бренд роботодавця.

The article is devoted to the study of the role of corporate social responsibility (CSR) as an important factor in strengthening the economic security of construction enterprises. The article analyses the theoretical foundations of CSR management, considers different approaches to the interpretation of its structure and main instruments. Particular attention is paid to social methods, incentives and levers of the organisational and economic mechanism of CSR management in the context of Ukraine's European integration aspirations and the implementation of sustainable development goals. In order to analyse and substantiate recommendations for improving social CSR instruments aimed at strengthening personnel security, the author proposes a multi-criteria model C-SAFE-CSR (Corporate Social Responsibility for Security, Alignment, and Future Enhancement). The C-SAFE-CSR model integrates the interrelationships between social CSR instruments, personnel security, European integration requirements and sustainable development goals, providing a holistic basis for assessing and making management decisions. The methodology is based on a combination of multi-criteria analysis, normalisation of indicators, hierarchy analysis, expert evaluation and integrated modelling, which allows for an objective assessment of CSR effectiveness in the construction industry. Based on the analysis, the key directions for strengthening the human resources component of the economic security of construction enterprises through the introduction of effective social CSR instruments are identified. Recommendations on expanding social guarantees aimed at preserving the life and health of employees, providing insurance support and ensuring decent wages are provided, the importance of investing in the training and development of employees as a significant component of CSR of construction organisations is emphasised. Particular attention is paid to the barriers to the implementation of CSR, including financial constraints, instability of state regulation and insufficient corporate culture of responsible business.

Key words: corporate social responsibility, economic security, personnel security, construction companies, social guarantees, organisational and economic mechanism, working conditions, sustainable development, remuneration, salary, employer brand.

УДК 364:330.34:69

DOI: <https://doi.org/10.32782/dees.17-43>

Згалат-Лозинська Л.О.¹

д.е.н., професор,
професор кафедри економічної теорії,
обліку та оподаткування,
Київський національний університет
будівництва і архітектури

Дорошенко П.Ю.²

здобувач вищої освіти ступеня
доктора філософії,
Київський національний університет
будівництва і архітектури

Zgalat-Lozynska Liubov

Kyiv National University of Construction
and Architecture

Doroshenko Pavlo

Kyiv National University of Construction
and Architecture

Постановка проблеми. Будівельна галузь є значущим сегментом національної економіки, забезпечуючи формування ВВП, розвиток інфраструктури та зайнятість населення. В умовах соціально-економічної нестабільності, спричиненої збройною агресією російської федерації, підприємства галузі зазнають фінансових втрат, зростання ризиків, логістичних порушень і дефіциту кадрів. Відтак, актуалізується проблема забезпечення економічної безпеки як здатності протистояти загрозам, зберігати стійкість функціонування та конкурентоспроможність. Одним із чинників зміцнення економічної безпеки є впровадження корпоративної соціальної відповідальності (далі – КСВ), що сприяє збереженню кадрового потенціалу,

посиленню соціального захисту працівників, створенню безпечних умов праці та зміцненню довіри з боку стейкхолдерів, закладаючи підґрунтя для сталого розвитку підприємств.

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Проблематика КСВ у контексті сталого розвитку підприємств розглядається у працях як вітчизняних, так і зарубіжних науковців. Переважно КСВ трактується як добровільна діяльність, спрямована на забезпечення сталого розвитку підприємства шляхом добросовісного виконання державних і міжнародних норм, угод соціального партнерства, технічних, екологічних та соціальних стандартів, а також додаткових зобов'язань щодо задоволення економічних і соціальних потреб

¹ ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2063-5738>

² ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-8323-9560>

власників, працівників, партнерів, споживачів і суспільства відповідно до чинного законодавства та міжнародних правил поведінки [1, с. 15]. Однак у науковому середовищі відсутня єдність щодо структури та інструментів організаційно-економічного механізму управління КСВ. Так, Carroll A.B. [2, с. 5], Baden D. [3] характеризують та пропонують методи оцінки складових КСВ, диференціюючи їх на рівні – етичної, юридичної, економічної та філантропічної відповідальності. Wood D.J. концентрується на важливості юридичної відповідальності в контексті взаємодії компаній зі стейкхолдерами [4]. Селіверстова Л.С. і Лосовська Н. В. розрізняють економічні, організаційні та соціальні інструменти організаційно-економічного механізму управління КСВ [1, с. 16]. Кузьмін О.Є., Станасюк Н.С., Угольова О.З. [5, с. 58], Грішнова О.А., Думанська В.П. [6] та інші додатково виділяють екологічну складову КСВ, розглядаючи її як відповідь на глобальні тренди сталого розвитку. Такий підхід узгоджується з міжнародними документами, зокрема Порядком денним ООН у сфері сталого розвитку до 2030 року [7], Глобальним договором ООН [8], та Указом Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» [9].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. У контексті євроінтеграції України особливої актуальності набуває приведення соціально-економічних стандартів у відповідність до вимог ЄС, зокрема у сфері захисту трудових прав та соціальних гарантій. Проблематика дотримання прав працівників, включаючи безпечні умови праці, справедливу оплату та недопущення дискримінації, потребує деталізації в межах механізму управління КСВ. Враховуючи наукові підходи Колота А.М. [10] і Ярової В.В. [11], в аспекті зміцнення кадрової складової економічної безпеки доцільним є подальший аналіз соціальних інструментів КСВ. Враховуючи значущість будівельної галузі в національній економіці, доцільним є врахування її галузевої специфіки при реалізації КСВ на рівні підприємств.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз теоретичних засад і обґрунтування рекомендацій щодо удосконалення соціальних інструментів організаційно-економічного механізму управління КСВ, спрямованих на зміцнення кадрової складової економічної безпеки будівельних підприємств в умовах євроінтеграції та реалізації цілей сталого розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Перш ніж заглибитися в аналіз соціальних інструментів організаційно-економічного механізму управління КСВ, варто окреслити специфіку її реалізації на будівельних підприємствах. У цьому контексті особливої ваги набуває вивчення взаємозв'язку КСВ з кадровою безпекою, що, на

нашу думку, є вагомим чинником у забезпеченні економічної стійкості будівельних підприємств. Так, КСВ у будівельній галузі являє собою комплекс добровільних зобов'язань підприємств щодо дотримання етичних норм ведення бізнесу, забезпечення безпечних і гідних умов праці, сприяння розвитку місцевих громад та відповідального ставлення до довкілля [13]. Водночас, економічна безпека будівельного підприємства визначається як стан захищеності його ресурсного, виробничого й фінансового потенціалу від ендегенних і екзогенних загроз, що забезпечує досягнення стратегічних цілей розвитку. Ключовими детермінантами економічної безпеки будівельного підприємства виступають фінансова стабільність, кадрова сталість, інвестиційна привабливість, безпека операційних процесів та захищеність репутації [14, с. 42].

Для аналізу та обґрунтування рекомендацій щодо удосконалення соціальних інструментів організаційно-економічного механізму управління КСВ будівельних підприємств, які спрямовані на зміцнення кадрової складової економічної безпеки в умовах євроінтеграції та реалізації цілей сталого розвитку, пропонуємо використовувати багатокритеріальну модель під назвою C-SAFE-CSR (Corporate Social Responsibility for Security, Alignment, and Future Enhancement). Ця модель враховує взаємозв'язок між соціальними інструментами КСВ, кадровою безпекою, вимогами євроінтеграції та цілями сталого розвитку (далі – ЦСР), надаючи комплексний інструмент для оцінки та прийняття рішень.

Методологія розробки моделі C-SAFE-CSR базується на інтеграції комплексу кількісних та якісних методів дослідження, що забезпечує всебічне охоплення аспектів оцінки соціальних інструментів КСВ будівельних підприємств України в умовах війни, економічної нестабільності та євроінтеграційних вимог. У межах цієї методології доцільно виокремити ключові аналітичні етапи, що формують основу моделі C-SAFE-CSR, зокрема:

1. Багатокритеріальний аналіз застосовується для комплексної оцінки множини факторів, які детермінують ефективність соціальних інструментів КСВ.

2. Нормування показників, яке передбачає приведення різномірних кількісних показників до єдиної уніфікованої шкали (0–1), що забезпечує їхню порівнянність та можливість інтеграції в подальших розрахунках.

3. Метод аналітичної ієрархії використовувався для визначення вагових коефіцієнтів окремих критеріїв оцінки шляхом парних порівнянь експертних суджень.

4. Експертне оцінювання, що застосовується для якісної оцінки показників, які підлягають формалізації та кількісному вимірюванню.

5. Інтегральне моделювання для формування зведеного індексу C-SAFE, на основі об'єднання нормованих та зважених показників в інтегральний індекс (C-SAFE), що забезпечує комплексну оцінку рівня розвитку соціальних інструментів КСВ та їхнього впливу на кадрову безпеку підприємства.

Модель C-SAFE-CSR структурована навколо чотирьох груп факторів, які відображають ключові аспекти завдання: соціальні інструменти КСВ, показники кадрової безпеки, вимоги євроінтеграції та вплив на цілі сталого розвитку (далі – ЦСР)

(табл. 1). При цьому показники кадрової безпеки виступають як результативні індикатори, що відображають рівень ефективності впроваджених соціальних інструментів КСВ.

Проаналізуємо вплив факторів на стан кадрової безпеки підприємства. Для оцінки використаємо шкалу 0–3 (0 – відсутній вплив, 1 – слабкий, 2 – середній, 3 – сильний), щоб відобразити ступінь впливу. Наприклад, соціальний захист (S2) має сильний вплив (3) на здоров'я (K5) через актуальність медичного страхування в умовах війни.

Таблиця 1

Фактори моделі C-SAFE-CSR

Фактор	Формулювання	Опис впливу фактору
1. Соціальні інструменти КСВ (S – Social Instruments)		
S1	Програми професійного розвитку та навчання персоналу	сприяє підвищенню кваліфікації та конкурентоспроможності працівників
S2	Соціальний захист працівників (медичне страхування, пільги)	забезпечує соціальну стабільність і знижує плинність кадрів
S3	Забезпечення балансу між роботою та особистим життям	підвищує задоволеність і продуктивність працівників
S4	Залучення молоді через стажування, дуальну освіту	сприяє притоку нових кадрів і зниженню дефіциту фахівців
S5	Впровадження політик гендер-ної рівності та інклюзивності	забезпечує недискримінацію та позитивний імідж підприємства
2. Показники кадрової безпеки (K – HR Security)		
K1	Рівень плинності кадрів	вимірює стабільність трудового колективу
K2	Задоволеність працівників умовами праці	відображає рівень комфорту та мотивації
K3	Рівень мотивації персоналу до довгострокової роботи на підприємстві	оцінює ступінь участі працівників у досягненні цілей компанії
K4	Кваліфікаційна відповідність посадовим вимогам	визначає відповідність навичок працівників їхнім обов'язкам
K5	Психофізичне здоров'я та стресостійкість працівників	характеризує фізичний і психологічний стан персоналу
3. Вимоги євроінтеграції (E – Eurointegration Compliance)		
E1	Відповідність принципам ISO 26000 та ESG-підходам	Оцінює впровадження стандартів КСВ та сталості
E2	Дотримання трудових прав за директивами ЄС	Відображає відповідність законодавчим нормам ЄС у сфері праці
E3	Прозорість нефінансової звітності (ESG-звіти)	Характеризує відкритість інформації про соціальну та екологічну діяльність
E4	Участь у програмах EU Green Deal, Horizon Europe	Оцінює рівень залучення підприємства до фінансованих програм ЄС, цифровізації та кліматичної нейтральності
4. Вплив на ЦСР (U – SDG Impact)		
U1	Внесок у ЦСР 4 – Якісна освіта	Відображає підтримку освітніх ініціатив через програми навчання, дуальну освіту
U2	Внесок у ЦСР 8 – Гідна праця та економічне зростання	Оцінює створення гідних умов праці, забезпечення зайнятості, соціальний захист та справедливую оплату
U3	Внесок у ЦСР 10 – Зменшення нерівності	Характеризує сприяння рівному доступу, інклюзії та недискримінації
U4	Внесок у ЦСР 3 – Здоров'я та добробут	Оцінює підтримку фізичного та психічного здоров'я працівників, профілактичні заходи, безпечні умови праці
U5	Внесок у ЦСР 5 – Гендерна рівність	Відображає реалізацію політики рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків на робочому місці

Джерело: сформовано авторами

Побудуємо матриці взаємовпливів.

В матриці 1 (K vs. S) оцінено вплив соціальних інструментів КСВ на кадрову безпеку. Наприклад, S2 (соціальний захист, медичне страхування) має сильний вплив (3) на K1 (плинність) (табл. 2).

Таблиця 2

Матриця 1: Показники кадрової безпеки (K1–K5) vs. соціальні інструменти КСВ (S1–S5)

	S1	S2	S3	S4	S5
K1	2	3	2	1	1
K2	1	3	3	0	2
K3	3	2	2	1	2
K4	3	0	0	2	0
K5	1	3	3	0	2

Джерело: сформовано авторами

В матриці 2 (K vs. E) оцінено вплив вимог ЄС. Наприклад, E2 (трудові права) має сильний вплив (3) на K2 (задоволеність), адже директиви ЄС вимагають безпечних умов праці (табл. 3).

Таблиця 3

Матриця 2: Показники кадрової безпеки (K1–K5) в аспекті вимог євроінтеграції (E1–E4)

	E1	E2	E3	E4
K1	1	2	0	1
K2	2	3	1	1
K3	2	2	1	2
K4	1	1	0	3
K5	2	2	0	1

Джерело: сформовано авторами

В матриці 3 (K vs. U) оцінено вплив на ЦСР. Так, U4 (здоров'я) має сильний вплив (3) на K5 (психологічне здоров'я), оскільки медичні ініціативи важливі в умовах війни (табл. 4).

Таблиця 4

Матриця 3: Показники кадрової безпеки (K1–K5) в аспекті досягнення ЦСР (U1–U5)

	U1	U2	U3	U4	U5
K1	1	3	2	1	1
K2	1	3	2	2	2
K3	2	3	2	1	2
K4	3	2	1	0	1
K5	1	2	2	3	2

Джерело: сформовано авторами

Обґрунтування оцінки впливу : K1-S2 (3) – сильний вплив, оскільки медичне страхування зменшує плинність у небезпечних умовах війни; K2-S3 (3) – гнучкий графік значно підвищує задоволеність у стресовій галузі; K3-S1 (3) – навчання сильно мотивує працівників брати участь у діяльності компанії; K4-S1 (3) – навчання напряду

підвищує кваліфікацію, що критично важливо через дефіцит кадрів; K5-S2 (3) – соціальний захист (включно з медичною підтримкою) має сильний вплив на психологічне здоров'я в умовах війни.

Обґрунтування оцінки впливу: K1-E2 (2) – трудові права ЄС помірно знижують плинність через кращі умови праці, але впровадження обмежене; K2-E2 (3) – сильний вплив, оскільки директиви ЄС вимагають безпечних умов, що підвищує задоволеність; K3-E4 (2) – програми ЄС помірно підвищують залученість через інноваційні проекти; K4-E4 (3) – сильний вплив, адже Horizon Europe фінансує навчання, вирішуючи проблему кваліфікації; K5-E1 (2) ESG-підходи помірно підтримують психологічне здоров'я.

Обґрунтування оцінки впливу: K1-U2 (3) – гідна праця сильно знижує плинність через справедливі умови; K2-U2 (3) – гідна праця значно підвищує задоволеність; K3-U2 (3) – гідна праця сильно сприяє залученості через стабільність; K4-U1 (3) – якісна освіта напряду покращує кваліфікацію, що є пріоритетом; K5-U4 (3) – ініціативи з охорони здоров'я мають сильний вплив на психологічне здоров'я в умовах війни.

Кореляція визначена якісно на основі середніх значень відповідних матриць. Встановлено високий рівень зв'язку для таких пар: K1-S2 (3) – соціальний захист суттєво зменшує плинність кадрів; K2-S3 (3) – баланс між роботою та особистим життям підвищує рівень задоволеності працівників; K4-U1 (3) – освітні заходи сприяють зростанню професійної кваліфікації; K5-U4 (3) – програми з охорони здоров'я позитивно впливають на психологічний стан персоналу. Для пари K1-U5 зафіксовано помірну кореляцію – соціальний захист пов'язаний як із плинністю, так і зі станом здоров'я працівників.

З метою забезпечення комплексної оцінки результатів, у межах моделі C-SAFE-CSR передбачено інтеграцію досліджуваних факторів через систему індексів ІКБ, ІЄІ та ІSD.

ІКБ (індекс впливу соціальних інструментів КСВ на кадрову безпеку) обчислюється як частка зваженої суми оцінок внеску K_{ij} в досягнення кадрової безпеки на суму їх максимальних оцінок (за табл. 2):

$$ІКБ = \sum_{j=1}^5 K_{ij} / \sum_{j=1}^5 K_{ij}^{max} = 42 / 75 \approx 0,56.$$

Індекс відповідності вимогам євроінтеграції (ІЄІ) обчислюється як частка зваженої суми оцінок впливу вимог євроінтеграції E_{ki} на досягнення кадрової безпеки до суми їх максимальних оцінок (за табл. 2):

$$ІЄІ = \frac{\sum_{k=1}^4 E_{ki}}{\sum_{k=1}^4 E_{ki}^{max}} = 27 / 60 = 0,45.$$

Індекс впливу на ЦСР (ІSD) обчислюється як частка зваженої суми оцінок внеску в досягнення

ЦСР (U_i) до суми їх максимальних оцінок, де вагові коефіцієнти (U_i) відображають значущість кожної цілі у досягненні кадрової безпеки:

$$ISD = \sum_{i=1}^5 U_{ii} / \sum_{i=1}^5 U_{ii} \max = 43 / 75 \approx 0,57.$$

Загальний індекс C-SAFE є інтегральним показником, що відображає загальний рівень розвитку соціальних інструментів КСВ будівельного підприємства з урахуванням їхнього впливу на кадрову безпеку, відповідності євроінтеграційним вимогам та внеску в досягнення ЦСР. Розраховується як лінійна комбінація окремих індексів з відповідними ваговими коефіцієнтами (α , β , γ), що відображають стратегічну пріоритетність кожного аспекту:

$$C - SAFE = \alpha \cdot IKБ + \beta \cdot ICI + \gamma \cdot ISD.$$

α , β , γ – вагові коефіцієнти пріоритетності напрямів, визначені експертним шляхом на основі опитування працівників 10 будівельних підприємств:

$\alpha = 0,4$ – коефіцієнт вагомості соціальних інструментів КСВ для кадрової безпеки; $\beta = 0,3$ – коефіцієнт вагомості впливу євроінтеграційних трендів;

$\gamma = 0,3$ – коефіцієнт вагомості впливу ЦСР на кадрову безпеку.

Відповідно: $C-SAFE = 0,4 \cdot 0,56 + 0,3 \cdot 0,45 + 0,3 \cdot 0,57 = 0,53$

Значення 0,53 (з максимально можливого 1,0) вказує на середню ефективність інструментів організаційно-економічного механізму управління КСВ на забезпечення кадрової безпеки.

На основі узагальнення експертних оцінок та аналізу ключових комбінацій факторів можна сформулювати ключові напрями зміцнення кадрової складової економічної безпеки будівельних підприємств.

1. Забезпечення безпечних робочих місць. Аналіз комбінацій K1-E2 (2) та K2-S2 (3) засвідчує критичну важливість систематичних перевірок умов праці та забезпечення працівників ефективними засобами індивідуального захисту.

2. Впровадження медичного страхування. Комбінації K5-S2 (3) та K5-U4 (3) демонструють необхідність забезпечення працівників доступом до якісного медичного страхування як елементу комплексного підходу до охорони здоров'я.

3. Регулярне навчання та підвищення кваліфікації. Показники K4-S1 (3) та K4-U1 (3) свідчать про стійку підтримку ініціатив, спрямованих на безперервне професійне навчання, зокрема у сфері безпеки праці та адаптації до нових технологій.

4. Розширення соціального пакету. Результати K1-S2 (3) та K4-S2 (0) вказують на необхідність удосконалення механізмів соціального страхування, причому пільги мають стосуватись не лише професійної підготовки.

5. Прозорість та своєчасність оплати праці. Комбінація K2-U2 (3) підкреслює вагоме значення

прозорих і вчасних виплат заробітної плати для підвищення трудової мотивації та довіри працівників до роботодавця.

Згідно з окресленими напрямами, виникає потреба у конкретизації рекомендацій щодо впливу КСВ на економічну безпеку будівельних підприємств. Необхідно розуміти, що недооцінка соціальної складової КСВ провокує низку проблем, серед яких особливо слід відзначити значну плінність кваліфікованих кадрів через незадовільні умови праці, порівняно низьку заробітну плату та обмежений соціальний пакет. Це, у свою чергу, провокує відтік спеціалістів до інших секторів економіки або за межі країни, негативно впливає на кадровий потенціал будівельних підприємств. Системні вади у забезпеченні належних умов праці та соціальних гарантій демотивують персонал, спричиняють втрату ключових компетенцій та негативно впливають на економічну стійкість підприємств. Більш того, такі явища мають потенціал викликати каскадні негативні наслідки для національної економіки в цілому. Відтак забезпечення конкурентоздатної оплати праці, створення безпечних умов праці, систематичне професійне навчання персоналу та підвищення кваліфікації є визначальними факторами збереження та якісного зростання кадрового потенціалу, мінімізації плінності кадрів і підвищення продуктивності праці, що безпосередньо впливає на стабільність функціонування підприємств. Окрім того, позитивний імідж, сформований відповідальною соціальною політикою, сприяє залученню кваліфікованих фахівців та підвищує загальну привабливість підприємства як надійного роботодавця, іншими словами посилює HR-бренд, що є критично важливим для забезпечення довгострокової кадрової безпеки. Для реалізації інструментарію соціальної складової КСВ в аспекті посилення кадрової складової економічної безпеки підприємств, доцільно зосередитися на забезпеченні гідних умов праці, дотриманні трудових прав та прав людини, наданні рівних можливостей (недискримінація), інвестуванні у професійний розвиток працівників, розвиток соціальної інфраструктури та турботу про безпеку й здоров'я персоналу.

Фрагментарність і суперечливість чинного нормативно-правового регулювання щодо соціального діалогу в цілому та у будівельній галузі зокрема створює значні перешкоди для реалізації соціальних зобов'язань підприємств, ускладнює контроль за дотриманням соціальних стандартів та поглиблює правову невизначеність. Відсутність уніфікованих стандартів КСВ та неефективність контролюючих органів, зокрема через недостатнє забезпечення та бюрократичні перешкоди, сприяють поширенню практик тіньової оплати праці. Це зумовлює нагальну потребу в модернізації нормативно-правової бази, розробці комплексного

механізму забезпечення соціальних прав працівників та посиленні контролю за дотриманням трудового законодавства, включаючи налагодження міжвідомчої взаємодії.

Переосмислення фінансово-економічних аспектів соціальних гарантій у будівельній галузі є важливим, оскільки недостатнє державне стимулювання перекладає основний фінансовий тягар на підприємства, які відчувають брак інструментів оцінки впливу соціальних програм. Відсутність розуміння взаємозв'язку між соціальною відповідальністю та фінансовою стабільністю призводить до сприйняття соціальних зобов'язань як витрат, а не інвестицій у людський капітал. Ефективна соціальна політика потребує дієвих організаційних механізмів, що сприяють формуванню стабільного та лояльного трудового колективу, та, як наслідок, зменшенню операційних витрат, пов'язаних з плінністю кадрів.

Характеризуючи перелік гарантій, спрямованих на збереження життя та здоров'я працівників, доцільно систематизувати їх за групами:

- створення безпечних, комфортних робочих місць, що відповідають вимогам стандартів безпеки та охорони праці;
- регулярне проведення атестації робочих місць, контроль за дотриманням санітарно-гігієнічних норм та відповідність робочих приміщень вимогам безпеки, запобігання професійним захворюванням;
- організація на будівельних майданчиках безпечного технологічного процесу та виробничого середовища відповідно до затверджених нормативів і стандартів охорони праці; своєчасна перевірка стану техніки та обладнання задля запобігання травматизму та професійним захворюванням;
- регулярне навчання працівників з питань охорони праці для всіх працівників, особливо тих, хто працює в умовах підвищеної небезпеки, що натеper враховують також вимоги військового часу;
- забезпечення працівників справними засобами індивідуального захисту з урахуванням умов праці та їх своєчасна заміна або ремонт.

Соціально відповідальні будівельні компанії мають забезпечувати працівникам належний соціальний захист, включаючи медичне страхування, компенсації у разі виробничих травм та підтримку під час тимчасової втрати працездатності. Це сприяє формуванню позитивного іміджу роботодавця та підвищенню мотивації персоналу. У цьому контексті важливими соціальними гарантіями виступають:

- страхування на випадок травм, хвороб або нещасних випадків, що є особливо актуальним для працівників, зайнятих на небезпечних виробництвах;
- медичне забезпечення та охорона здоров'я, зокрема утримання власних медичних пунктів,

санаторіїв і профілакторіїв, які забезпечують доступ до якісного лікування та реабілітації;

- пенсійне забезпечення та соціальні виплати, що включають дотримання державних гарантій, фінансову підтримку у разі втрати працездатності та участь у недержавних соціальних програмах.

Одним із наріжних каменів КСВ є своєчасна виплата заробітної плати, що не лише забезпечує працівникам фінансову стабільність і соціальний захист, але й демонструє повагу до їхньої праці. Для будівельних компаній, зокрема, важливо не обмежуватися лише своєчасністю виплат. Необхідно запроваджувати політику повної прозорості у питаннях нарахування заробітної плати, що сприяє підвищенню рівню мотивації, лояльності працівників, зменшенню ризику виникнення трудових конфліктів, формуванню позитивного іміджу компанії як надійного та відповідального роботодавця.

Інвестування в підвищення кваліфікації та розвиток працівників, впровадження програм навчання є також вагомими компонентами соціальної відповідальності будівельних організацій. В умовах високої конкуренції на ринку праці, компанії, які пропонують навчання та кар'єрне зростання своїм співробітникам, здатні залучати і зберігати найкращих професіоналів.

Для підвищення кваліфікації у будівельній галузі доцільно організовувати:

- внутрішні та зовнішні тренінги з освоєння сучасних будівельних технологій, матеріалів та методів роботи;
- участь у сертифікаційних програмах і курсах підвищення кваліфікації для опанування нових спеціальностей або вдосконалення професійних навичок;
- підтримку у здобутті спеціалізованої освіти або проходженні професійної перепідготовки за рахунок підприємства.

Дослідження практик впровадження соціальних гарантій у будівельному секторі України показало, що багато будівельних компаній прагнуть до зміцнення КСВ, однак рівень і ефективність таких практик значно варіюються. Більшість компаній зосереджені на базових аспектах соціальних гарантій, таких як забезпечення безпеки праці та своєчасна виплата заробітної плати, однак питання надання медичного страхування, пенсійних виплат та можливості для професійного розвитку часто залишаються поза увагою або реалізуються лише в рамках великих компаній із значними фінансовими можливостями.

У порівнянні з міжнародними стандартами, рівень соціальних гарантій у будівельному секторі України залишається досить низьким. Так, у країнах Європи, таких як Німеччина, Великобританія та Нідерланди, будівельні компанії активно реалізують стратегії корпоративної соціальної відповідальності (КСВ), зокрема:

- запроваджують всеосяжні медичні та пенсійні програми для працівників;
- створюють можливості для постійного навчання та сертифікації;
- реалізують програми з підтримки здоров'я, включаючи фізкультурні заходи, психологічну підтримку тощо;
- забезпечують більш високий рівень захисту для працівників, зокрема при травмах на виробництві.

Важливою складовою соціальної відповідальності будівельних підприємств є прозорий моніторинг виконання соціальних зобов'язань, що формує довіру працівників, клієнтів і партнерів. Для цього слід запровадити систему контролю й звітності, яка охоплює безпеку праці, охорону довкілля та соціальні гарантії. Регулярні внутрішні й зовнішні аудити дозволяють своєчасно виявляти проблеми й коригувати дії. Публічна звітність за міжнародними стандартами, зокрема GRI, підвищує репутацію компанії. Важливо також залучати зацікавлені сторони (працівників, громади) до обговорення соціальних ініціатив і вдосконалення стратегій. Формування культури відповідального бізнесу, що включає розвиток корпоративної відповідальності серед керівництва та співробітників, є необхідною умовою для посилення та забезпечення довгострокової дії соціальних гарантії і підвищення відповідальності компаній. Ефективним інструментом формування такої культури є систематичне навчання та підвищення обізнаності працівників через тренінги та семінари з соціальної відповідальності, екологічної свідомості, бізнес-етики, прав людини та трудових норм, що сприяє відповідальному виконанню професійних обов'язків. Ефективне впровадження КСВ у будівництві потребує активної взаємодії компаній з владою та громадами, а також державних стимулів (субсидій, пільг, грантів) для залучення підприємств до виконання ними соціальних зобов'язань.

Висновки. Корпоративна соціальна відповідальність у будівельній галузі є невід'ємною складовою сучасного управління. Впровадження соціальних гарантії підвищує рівень задоволеності працівників, сприяє їхній мотивації та збереженню кваліфікованих кадрів, що, в свою чергу, покращує продуктивність підприємств, сприяє соціальній стабільності та економічній стійкості підприємств. Незважаючи на визнану значимість дотримання соціальних гарантії, в будівельній галузі існує низка проблем, пов'язаних з їх реалізацією. До основних проблем можна віднести обмеження фінансових ресурсів, а також недостатнє правове регулювання цього питання на державному рівні, що не дозволяє забезпечити належний рівень соціальних гарантії у сфері соціально-трудових відносин. У багатьох випадках, особливо в умовах війни, відсутня чітка система моніторингу

і контролю за виконанням соціальних зобов'язань з боку підприємств.

З огляду на інтеграційні процеси України в ЄС, важливим завданням є гармонізація підходів до КСВ із європейськими стандартами, що передбачають підвищення рівня соціального захисту, дотримання прав людини та сталий розвиток. Формування КСВ, інвестиції в навчання персоналу та підтримка локальних ініціатив стануть ключовими факторами для збереження трудового потенціалу та зміцнення конкурентоспроможності українських будівельних компаній. У майбутньому впровадження прозорих механізмів звітності та підтримка соціально відповідальних підприємств з боку держави через податкові стимули та грантові програми сприятиме наближенню до міжнародних стандартів корпоративної соціальної відповідальності та дозволить підвищити ефективність впровадження соціальних гарантії у будівельних підприємствах.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Селіверстова Л. С., Лосовська Н. В. Підходи до формування організаційно-економічного механізму управління соціальною відповідальністю бізнесу. *Економіка та держава*. 2019. № 7. С. 13–16. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2019.7.13>
2. Carroll A.B. Carroll's pyramid of CSR: taking another look. *International Journal of Corporate Social Responsibility*. 2016. Vol. 1. №3. DOI: <https://doi.org/10.1186/s40991-016-0004-6>
3. Baden D. A reconstruction of Carroll's pyramid of corporate social responsibility for the 21st century. *International Journal of Corporate Social Responsibility*. 2016. Vol. 1. P. 8. DOI: <https://doi.org/10.1186/s40991-016-0008-2>
4. Wood D.J. Corporate Social Performance Revisited. *Academy of Management Review*. 1991. № 16(4). P. 691–718.
5. Кузьмін О.Є., Станасюк Н.С., Уголькова О.З. Соціальна відповідальність бізнесу: поняття типологія та чинники формування. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку. 2021. №2(6). URL: <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2021/nov/25482/nzmened-56-64.pdf>
6. Грішнова О.А., Думанська В.П. Екологічний вектор соціальної відповідальності. *Економіка і управління*. 2011. № 3. С. 32–38.
7. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. 2015. URL: <https://sdgs.un.org/2030agenda> (дата звернення: 28.03.2025).
8. United Nations. The Ten Principles of the UN Global Compact URL: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles> (дата звернення: 28.03.2025).
9. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30 вересня 2019 року № 722/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text> (дата звернення: 30.03.2025).

10. Колот А.М. Соціальна відповідальність людини як чинник стійкої соціальної динаміки: теоретичні засади. *Україна: аспекти праці*. 2011. № 3. С. 3–9.

11. Ярова В.В. Категорія «соціальна відповідальність»: теоретичні джерела, еволюція підходів до визначення, практика розвитку. *Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України*. 2013. № 4. С. 63–69.

12. Лич В., Середюк К. Ефективність організаційно-економічного механізму забезпечення соціальних гарантій в системі корпоративної відповідальності будівельних підприємств України. *Економіка та суспільство*. 2024. №70. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-70-163>

13. Боліла Н.В., Гусарова Л.В. Класифікація та систематизація загроз економічній безпеці будівельних підприємств. *Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин*. 2019. Вип. 40. С. 40–45.

REFERENCES:

1. Seliverstova L.S., Losovska N.V. (2019) Pidkhody do formuvannia orhanizatsiino-ekonomichnoho mekhanizmu upravlinnia sotsialnoi vidpovidalnistiu biznesu [Approaches to the formation of the organizational and economic mechanism of business social responsibility management]. *Ekonomika ta derzhava*, no. 7, pp. 13–16. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2019.7.13>

2. Carroll A.B. (2016) Carroll's pyramid of CSR: taking another look. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, vol. 1, no. 3. DOI: <https://doi.org/10.1186/s40991-016-0004-6>

3. Baden D. (2016) A reconstruction of Carroll's pyramid of corporate social responsibility for the 21st century. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, vol. 1, no. 8. DOI: <https://doi.org/10.1186/s40991-016-0008-2>

4. Wood D.J. (1991) Corporate Social Performance Revisited. *Academy of Management Review*, vol. 16(4), pp. 691–718.

5. Kuzmin O.Ye., Stanasiuk N.S., Uholkova O.Z. (2021) Sotsialna vidpovidalnist biznesu: poniattia, typolohiia ta chynnyky formuvannia [Corporate social responsibility: concept, typology and formation factors]. *Menedzhment ta pidpriemnytstvo v Ukraini: etapy stanovlennia ta problemy rozvytku*, vol. 2(6). Available at: <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal->

<paper/2021/nov/25482/nzmened-56-64.pdf>

6. Hrishnova O.A., Dumanska V.P. (2011) Ekologichnyi vektor sotsialnoi vidpovidalnosti [Ecological vector of social responsibility]. *Ekonomika i upravlinnia*, vol. 3, pp. 32–38.

7. United Nations. (2015) *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. Available at: <https://sdgs.un.org/2030agenda> (accessed March 28, 2025).

8. United Nations. *The Ten Principles of the UN Global Compact*. Available at: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles> (accessed March 28, 2025).

9. Pro Tsili staloho rozvytku Ukrainy na period do 2030 roku: Ukaz Prezidenta Ukrainy vid 30 veresnia 2019 roku № 722/2019 [On the Sustainable Development Goals of Ukraine for the period up to 2030: Decree of the President of Ukraine of September 30, 2019 №722/2019]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text> (accessed March 30, 2025).

10. Kolot A.M. (2011) Sotsialna vidpovidalnist liudyny yak chynnyk stiikoi sotsialnoi dynamiky: teoretychni zasady [Human social responsibility as a factor of sustainable social dynamics: theoretical foundations]. *Ukraina: aspekty pratsi*, vol. 3, pp. 3–9.

11. Yarova V.V. (2013) Katehoriia "sotsialna vidpovidalnist": teoretychni dzherela, evoliutsiia pidkhodiv do vyznachennia, praktyka rozvytku [The category "social responsibility": theoretical sources, evolution of definitions, development practice]. *Visnyk Akademii pratsi i sotsialnykh vidnosyn Federatsii profspilok Ukrainy*, vol. 4, pp. 63–69.

12. Lych V., Serediuk K. (2024) Efektyvnist orhanizatsiino-ekonomichnoho mekhanizmu zabezpechennia sotsialnykh harantii v systemi korporativnoi vidpovidalnosti budivelnnykh pidpriemstv Ukrainy [Efficiency of the organizational and economic mechanism for ensuring social guarantees in the corporate responsibility system of construction enterprises of Ukraine]. *Ekonomika ta suspilstvo*, no. 70. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-70-163>

13. Bolila N.V., Husarova L.V. (2019) Klyasifikatsiia ta systematyzatsiia zahroz ekonomichnoi bezpeky budivelnnykh pidpriemstv [Classification and systematization of threats to the economic security of construction enterprises]. *Shliakhy pidvyshchennia efektyvnosti budivnytstva v umovakh formuvannia rynkovykh vidnosyn*, vol. 40, pp. 40–45.