

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-132>

УДК 332.012+658.3

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ IT-КОМПАНІЙ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

TRENDS OF THE DEVELOPMENT OF SOCIAL RESPONSIBILITY OF IT COMPANIES IN MODERN CONDITIONS

Юр Іван Богданович

аспірант,

Національний університет «Львівська політехніка»

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-9064-9585>

Yur Ivan

Lviv Polytechnic National University

Стаття присвячена актуальним питанням розвитку соціальної відповідальності бізнесу в умовах соціальної, економічних та безпекових трансформацій. Розглянуто соціальну відповідальність як світоглядний напрям та провідний чинник формування конкурентних переваг майбутнього розвитку підприємницької діяльності. Проаналізовано внутрішню соціальну відповідальність та її складові низки IT-компаній, що свідчить про їхній високий рівень конкурентних переваг на ринку. Досліджено взаємозв'язок між рівнем розвитку внутрішньої соціальної відповідальності компаній та мотивацією персоналу й зміцненням позитивного іміджу компаній в зовнішньому середовищі. Виявлено тенденцію позитивного зростання залученості працівників, що свідчить про активність підприємств щодо формування сприятливого середовища для праці. З'ясовано, що інвестиції в розвиток складових соціальної відповідальності позитивно впливають на мотивацію персоналу та лояльність до підприємства.

Ключові слова: соціальна відповідальність, персонал, стратегія, розвиток, мотивація, продуктивність, стимули, репутация.

The article is devoted to topical issues of the development of social responsibility of business in the conditions of social, economic and security transformations. Social responsibility is considered as a worldview direction and a leading factor in the formation of competitive advantages in the future development of entrepreneurial activity. The internal social responsibility and its components of a number of IT companies are analyzed, which indicates their high level of competitive advantages in the market. The relationship between the level of development of internal social responsibility of companies and the motivation of personnel and the strengthening of the positive image of companies in the external environment is studied. It was found that the most optimal is the improvement of personnel management at the expense of the social responsibility of the enterprise towards employees. At the same time, the social responsibility of the enterprise, expressed through social packages, is of great importance for employees, as it guarantees them safety, motivation, health and opportunities for professional growth. Companies that provide attractive social packages usually have dedicated, motivated and productive employees, which, at the same time, increases the company's efficiency and contributes to its successful functioning and competitiveness. A trend of positive growth in employee involvement was revealed, which indicates the activity of enterprises in creating a favorable environment for work. Achieving the level of employee motivation and satisfaction with the conditions provided by the employer indicates that IT sector enterprises practice human-oriented approaches to management. This is manifested in several key aspects, such as staff development, creating a favorable working environment, recognition and motivation, openness and communication, social initiatives, and staff health and well-being. It has been proven that companies that want to succeed must adhere to the policy of being a responsible employer. It was found that investments in the development of components of social responsibility have a positive effect on staff motivation and loyalty to the enterprise.

Keywords: social responsibility, personnel, strategy, development, motivation, productivity, incentives, reputation.

Постановка проблеми. У сучасному бізнес-середовищі, якому притаманні швидкі зміни та високий рівень конкуренції, успіх

компанії переважно залежить від її здатності ефективно управляти своїми людськими ресурсами. Залучення, утримання та розви-

ток талановитих працівників стає критично важливим, оскільки саме вони є основним джерелом інновацій, продуктивності та високої якості створеного суспільного блага. Ефективне управління персоналом охоплює не лише належне організування праці та оптимізацію робочих процесів, але й створення сприятливого інтелектуального середовища, де працівники відчують себе цінними та вмотивованими. А це передбачає застосування сучасних методів мотивації, надання можливостей для професійного розвитку, визнання досягнень і формування внутрішньої та зовнішньої соціальної відповідальності, що дає змогу підтримувати працівників у досягненні приватних та корпоративних цілей.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблематику розвитку соціальної відповідальності суб'єктів господарювання в умовах сучасних викликів та соціально-економічних трансформацій вивчали низка науковців за багатьма напрямками. Зокрема, автори О. Хілуха і М. Надейко досліджували теоретичні засади соціальної відповідальності менеджменту підприємства. Науковці О. Кузьмін, Н. Станасюк і О. Уголькова розглядали питання соціальної відповідальності бізнесу через призму понять, типології та чинників її формування. М. Грицаєнко обґрунтував формування соціальної відповідальності в економічному механізмі реалізації соціального капіталу підприємства. Особливості корпоративної культури на IT-підприємствах в сучасних умовах ведення бізнесу досліджено у праці А. Мохненко К. Мельникової. У статті Л. Лінгур досліджено роль корпоративної соціальної відповідальності у формуванні стратегії розвитку підприємства.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Відсутність практичних верифікацій щодо взаємозв'язку між розвитком соціальної відповідальності підприємств та рівнем сприйняття її персоналом в IT-підприємстві. Зазначене є критично важливим для будь-якої компанії, оскільки це дозволяє оцінити, наскільки інвестиції у розвиток внутрішньої та зовнішньої соціальної відповідальності переростають в репутацію бізнесу.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є дослідження рівня сприйняття соціальної відповідальності персоналом підприємств та її вплив на вибір та оцінювання працедавців.

Виклад основного матеріалу дослідження. Соціальна відповідальність суб'єктів

господарювання стосовно працівників та зовнішнього середовища є важливим інструментом ефективного управління персоналом та ключовою складовою сучасного підприємництва. Таке розуміння господарських процесів підвищує ефективність праці, сприяє розвитку позитивного іміджу підприємств і організацій та підвищує продуктивність і лояльність персоналу. Соціальна відповідальність є світоглядним напрямом та провідним чинником формування конкурентних переваг майбутнього розвитку підприємницької діяльності. За спрямуванням розрізняють ендогенну (внутрішню) соціальну відповідальність, яка стосується відповідальності роботодавців перед працівниками, та екзогенну (зовнішню) відповідальність, що охоплює взаємні зобов'язання держави, бізнесу і суспільства [1]. Проаналізуємо детальніше власне внутрішню соціальну відповідальність низки IT-компаній, зокрема Infopulse, Softserve та Sigma Software. Види стимулювання персоналу у трьох IT-компаніях представлено в табл. 1.

Як свідчать дані табл. 1, аналізовані IT компанії пропонують чималий діапазон привілеїв для своїх працівників, водночас Sigma Software має їх більше за Infopulse та Softserve, що свідчить про її високий рівень конкурентних переваг на ринку спеціалізованих послуг.

Зазначені компанії є соціально відповідальними перед своїм персоналом за такими видами стимулювання, як медичне страхування, психологічна допомога, оплачувані лікарняні, гнучкий графік праці, можливість віддаленої праці, спортивні заходи для працівників, гуртування команди (неформальні зустрічі для кращого розуміння одне одного в команді), формування мережі контактів (можливість завести нові та корисні зв'язки на різноманітних заходах в Україні та за її межами), преміальна система винагород, компенсації за понаднормові години праці, а також конкурентна і гідна заробітна плата.

Стосовно психологічної підтримки, то в зв'язку з російсько-українською війною IT-компанії впродовж останніх років активно організують дистанційні семінари та зустрічі з професійними психологами для своїх фахівців на різні теми: відновлення ефективності щодо питань спільного проживання з родичами та батьками, адже багато фахівців змушені були переїхати разом зі своїми сім'ями та жити в одному домі; консультації для підтримки психологічного здоров'я працівників та їх родичів.

Таблиця 1

Порівняння видів стимулювання персоналу в ІТ-компаніях України

Види стимулювання персоналу	Softserve	Sigma Software	Infopulse
Медичне страхування	+	+	+
Психологічна допомога	+	+	+
Оплачувані лікарняні	+	+	+
Фінансова підтримка в період вагітності та декретної відпустки	-	-	+
Гнучкий графік праці	+	+	+
Можливість віддаленої праці	+	+	+
Оплачувані сніданки в офісі	-	+	-
Спортивні заходи	+	+	+
Гуртування (побудова) команди	+	+	+
Різні заходи для дітей працівників	-	+	-
Створення мережі контактів	+	+	+
Бонусна система винагород	+	+	+
Внутрішнє навчання	+	+	-
Можливість членства в спільнотах пов'язаних з захопленнями працівника	-	+	-
Авансова компенсація для придбання автомобіля, квартири тощо	-	-	+
Компенсації за понаднормову працю	+	+	+
Фінансова допомога у разі труднощів або за обґрунтованим особистим запитом	-	-	+
Юридичний супровід	-	+	-
РАЗОМ «+»	11	15	13

Джерело: на основі [2; 3; 4]

Компанії ІТ-сектору розширюють свою практику у сфері соціальної відповідальності, спрямовану на підтримку спорту, зокрема: у просуванні спортивних звичок, створюючи спортивні спільноти як всередині компаній, так і за їхніми межами; у стимулюванні здорового способу життя, організовуючи дні велосипедних прогулянок, підтриманні марафонських команд, внутрішніх спортивних змагань для працівників у різних країнах; у організуванні регулярних дистанційних тренувань та обладнанні спортивних залів в офісах; у виплаті фіксованих щорічних надбавок до заробітної плати для покриття витрат на заняття спортом тощо.

Серед соціально відповідальних послуг, які надає компанія Sigma Software, але, які відсутні в інших двох аналізованих компаніях є: оплачувані сніданки в офісі для персоналу; різноманітні заходи для дітей працівників; можливість членства в спільнотах пов'язаних

з хобі працівника (спільнота кулінарів, спортивна спільнота, обміну знаннями, клуб тренерів, спільнота творчості); юридичний супровід при потребі тощо. Водночас компанії Sigma Software і Softserve мають власні університети для внутрішнього навчання персоналу. Проте Infopulse для своїх працівників надає: фінансову підтримку в період вагітності та декретної відпустки; авансову компенсацію для придбання автомобіля чи квартири тощо; фінансову допомогу у разі труднощів або за обґрунтованим особистим запитом. Відтак всі три ІТ-компанії є привабливими працедавцями за критерієм внутрішньої соціальної відповідальності для свого персоналу.

З огляду на зазначене, соціальна відповідальність для аналізованих підприємств ІТ-сектору є ключовим елементом їхньої стратегії управління персоналом в умовах сьогодення. Такі стратегічні пріоритети сприяють покращенню загальних умов праці, зростанні

мотивації персоналу та його залученості, а також зміцненню позитивного іміджу компанії в зовнішньому середовищі. Запровадження та постійне удосконалення соціальної відповідальності сприяє досягненню підприємницьких цілей, формує сприятливе ділове середовище, сприяє довгостроковому розвитку компанії та її конкурентоспроможності. Водночас соціальні стимули надають працівникам відчуття безпеки та впевненості, знаючи, що вони та їхні сім'ї захищені у разі непередбачених ситуацій, таких як війна, хвороби, травми або фінансові скрути. Це дозволяє працівникам зосередитися на своїй праці та почуватися цінними й мотивованими, не переймаючись можливими фінансовими проблемами. Цей аспект підвищує їхню задоволеність працею, сприяє зросту продуктивності та відданості компанії.

В умовах десятилітньої російсько-української війни та економічної нестабільності багато українських підприємств змушені вирішувати ключове завдання – збереження ефективного персоналу та підвищення його мотивації для досягнення найкращих результатів.

Спільнота програмістів DOU щорічно визначає рейтинг ІТ-роботодавців України шляхом опитування працівників компаній за критеріями, які, зокрема, корелюються із соціальною відповідальністю: рівень компенсацій; умови праці; кар'єра; лояльність; компанія тощо. За підсумками 2022 року майже 20 тисяч ІТ-спеціалістів оцінили 842 компанії. Як і 2021 року, найкращою серед найбільших стала львівська сервісна компанія Intellias.

Далі 2-3 місця з мінімальним відривом здобули Sigma Software і Genesis. Ці компанії розділяють десяти бала. У 2023 році лідерство здобуло Sigma Software [8]. Як оцінили працедавця-переможця працівники компанії, які взяли участь в анкетному опитуванні (загалом 305 осіб) проаналізуємо на основі діаграм (рис. 1-7).

На твердження «Я задоволений(-а) матеріальною компенсацією своєї праці в компанії» (рис. 1) 74% (224 осіб) відповіли, що повністю згодні, 15% (46 осіб) респондентів відповіли, що згодні, 6% (17 голосів) в принципі згодні, а решті, що складають близько 5% (15 голосів) – важко відповісти, не зовсім згодні, зовсім не згодні.

На твердження «Мене влаштовує корпоративний соцпакет» (кількість днів відпустки, медичне страхування, оплата лікарняних днів, абонемент в спортзал тощо) ствердно відповіли 83% (250 осіб), рис. 2. Ще 11% (35 голосів) згодні, 3% (9 осіб) в принципі згодні, 2% (5 голосів) не зовсім згодні з твердженням, менше 1% (3 осіб) не згодні та зовсім не згодні. Ця тенденція свідчить про високий рівень турботи Sigma Software про персонал.

Із твердженням «Компанія забезпечує мене всім необхідним для роботи» (меблі, техніка, канцтовари, програмне забезпечення) повністю згодні 93% (281 осіб) опитуваних (рис. 3), 6% (17 голосів) згодні, менше 1,3% (4 осіб) в принципі згодні та 1 особа не згідна. Тобто понад 99% працівників почувалися задоволеними рівнем забезпечення засобами праці.

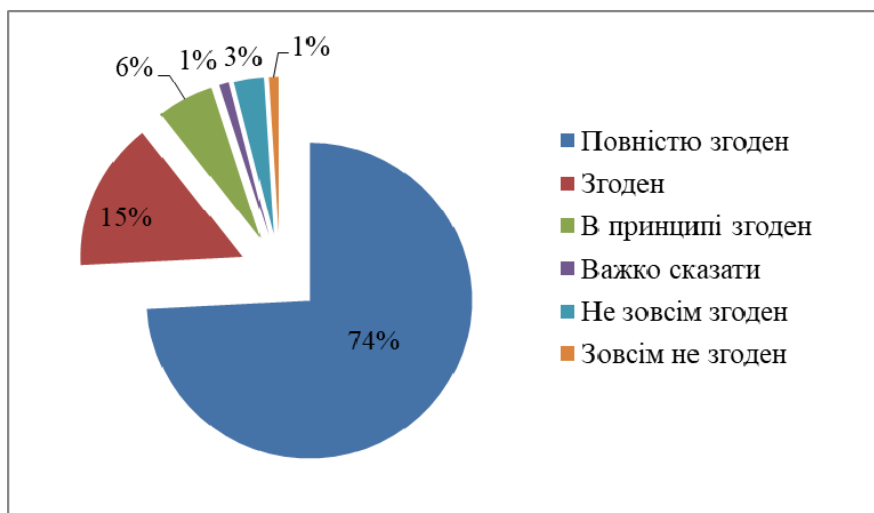


Рис. 1. Рівень задоволення матеріальною компенсацією своєї праці в компанії

Джерело: сформовано на основі [8]

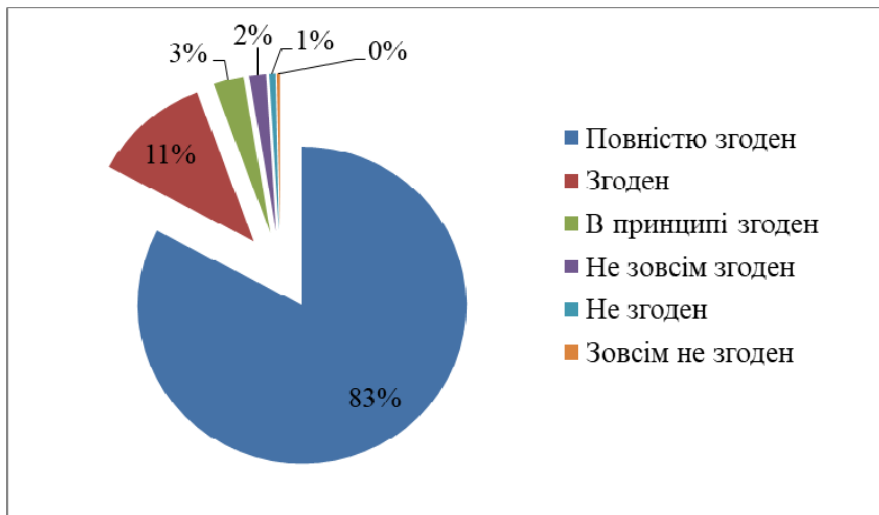


Рис. 2. Рівень задоволення корпоративним соціальним пакетом
Джерело: сформовано на основі [8]

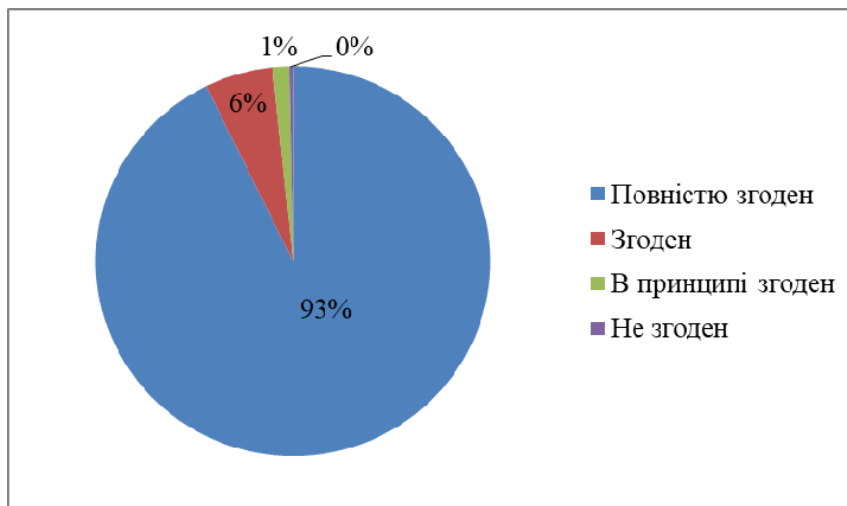


Рис. 3. Рівень забезпечення персоналу засобами праці
Джерело: сформовано на основі [8]

З рис. 4 бачимо, що із твердження «Компанія допомагає мені організувати робочий процес на час відключень світла» (офіс зі світлом й Інтернетом, виділяє кошти для переїзду спеціалістів в більш енергобезпечні регіони, додаткове обладнання для роботи вдома чи гроші на нього тощо) цілком згодні 88% або 268 фахівців, ще 7% або 22 осіб згодні, по 5 осіб або 2% респондентів не зовсім згодні або їм важко сказати, в принципі згодні або не згодні із таким твердженням менше 1% опитаних.

Як видно з рис. 5, понад 91% або 276 працівників Sigma Software вважають, що «компанія діє чесно й етично щодо своїх працівників, партнерів, замовників, суспільства», ще

6% (17 осіб) згодні з таким твердженням, 1,3% в принципі згодні, 2 осіб або по 1% не зовсім згодні та їм важко сказати. Наведені результати свідчать про усвідомлення персоналу, що їхня компанія є надійним і чесним партнером щодо замовників послуг та соціально відповідальною перед своїм персоналом та суспільством.

Понад 99% працівників Sigma Software цілком погоджуються та згодні, що компанія підтримує їх у складні часи (війна, епідемії, зупинення діяльності, особисті проблеми), рис. 6. Це вказує на людинорієнтованість компанії.

Важливим аспектом у часі російсько-української війни є національна та соціальна

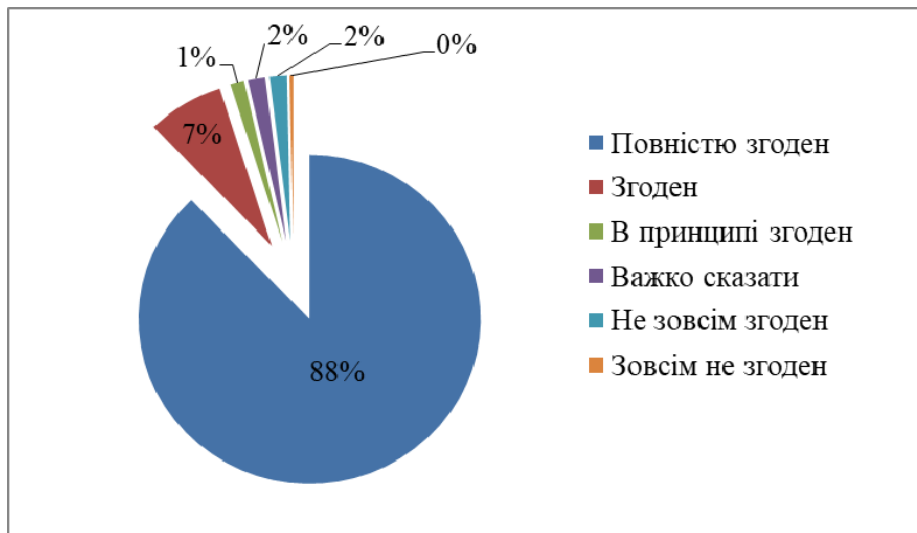


Рис. 4. Рівень організування процесів праці у період знеструмлення

Джерело: сформовано на основі [8]

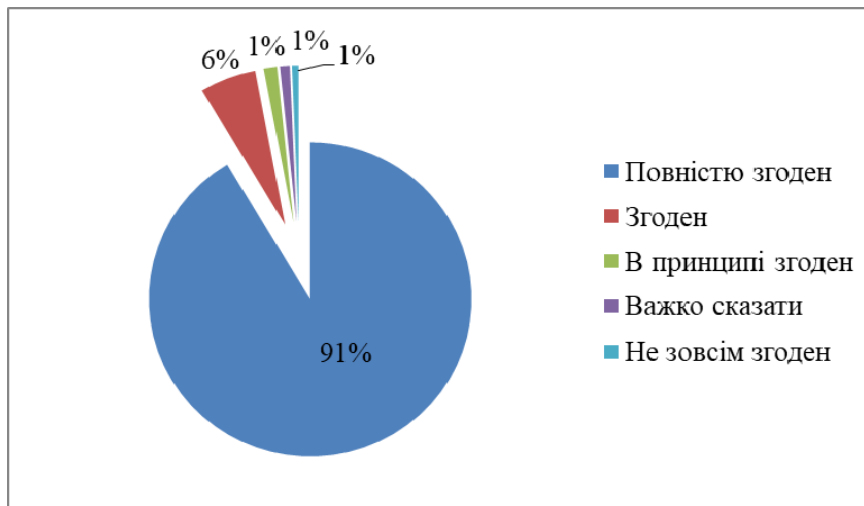


Рис. 5. Чесність і етичність щодо своїх працівників, замовників, суспільства

Джерело: сформовано на основі [8]

єдність суспільства, діяльність суб'єктів господарювання спрямована на здобуття української перемоги. У цьому контексті майже 99% працівників Sigma Software повністю згодні та згодні, що їхня «Компанія діє патріотично в часи війни» (підтримує українську армію і суспільство, не веде бізнес в росії й не співпрацює з ворогом), рис. 7. Це вказує на високі ціннісні пріоритети компанії та її персоналу, тобто вони довіряють власникам та менеджменту в складні часи для своєї української Держави та виявляють прихильність до компанії, в якій працюють.

В переважній більшості IT-працедавці в сучасних умовах господарювання проявляють свої конкурентні переваги в сфері соціальної відповідальності через низку ключових ознак, зокрема: професійний та особистісний розвиток працівників; сприятливі умови праці; визнання та мотивація; комунікація та відкритість; соціальні ініціативи, здоров'я та благополуччя персоналу; волонтерські проекти та ініціативи; надання можливостей для навчання, підвищення кваліфікації та кар'єрного зростання; забезпечення балансу між працею та особистим життям.

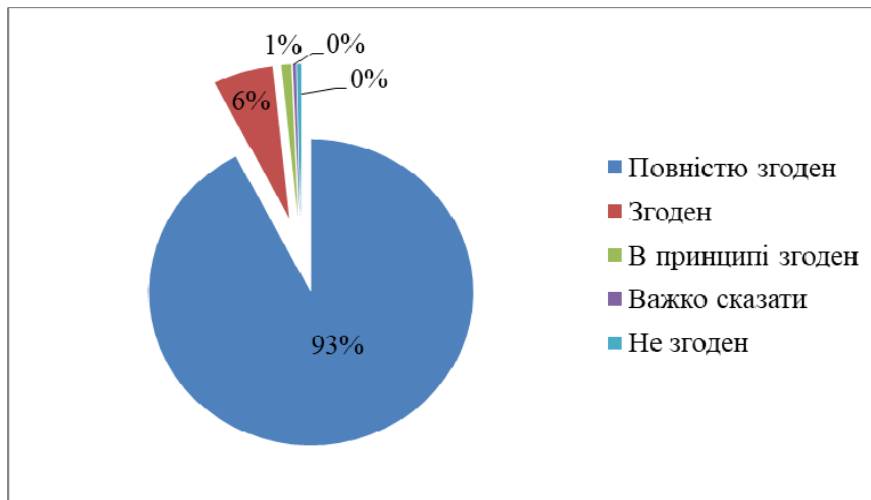


Рис. 6. «Компанія підтримує своїх працівників у складні часи»

Джерело: сформовано на основі [8]

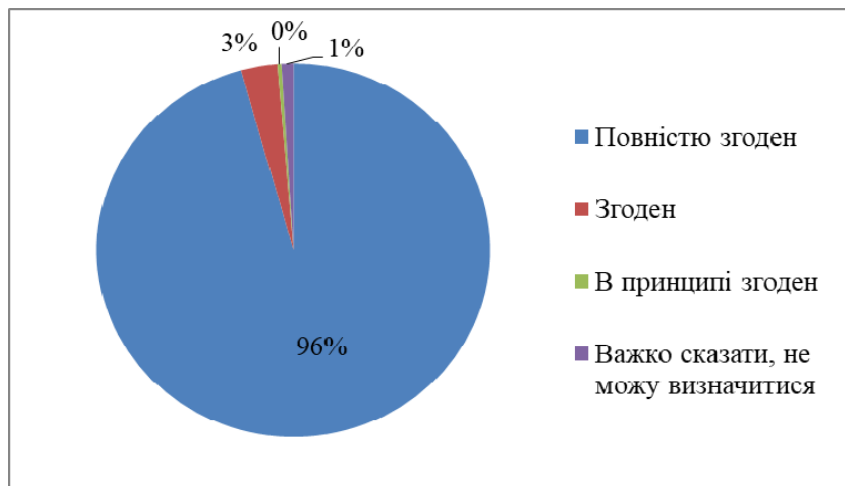


Рис. 7. «Компанія діє патріотично в часи війни»

Джерело: сформовано на основі [8]

Висновки. Підвищення соціальної відповідальності, як критерій репутації компанії, сприяє залученню клієнтів, інвесторів та партнерів, які цінують етичний підхід до підприємництва. Здійснивши аналіз анкетного опитування щодо рівня вмотивованості працівників Sigma Software та задоволеності умовами праці, які надає роботодавець, виявлено, що

підприємство відзначається людиноорієнтованим підходом, який проявляється у декількох ключових аспектах, таких як розвиток персоналу, створення сприятливих умов праці та навчання, визнання та мотивація, відкритість та комунікація, соціальні ініціативи в надзвичайних умовах воєнного стану, а також здоров'я та благополуччя персоналу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Грицаєнко М. І. Формування соціальної відповідальності в економічному механізмі реалізації соціального капіталу підприємства. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. Одеса, 2021. № 7-8 (284-285). С. 130–142.
2. Звіт щодо KCB Infopulse за 2022 рік. URL: <https://infopulsemarketing.blob.core.windows.net/csr-reports/Infopulse-CSR-Report-2022.pdf>

3. Звіт щодо KCB Sigma Software за 2023 рік. URL: <https://sigma.software/corporate-social-responsibility-report-2023>
4. Звіт щодо KCB Softserve за 2022 рік. URL: <https://www.softserveinc.com/files/csr/softserve-corporate-social-responsibility-report-2022.pdf>
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). С. 56–64.
6. Лінгур Л. Роль корпоративної соціальної відповідальності у формуванні стратегії розвитку підприємства: сучасний підхід. *Економіка та суспільство*. 2023. № 49. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-49-11>.
7. Мохненко А. С., Мельникова К. В. Особливості корпоративної культури на IT-підприємствах в сучасних умовах ведення бізнесу. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2021. № 42. С. 45–49.
8. Результати оцінювання компанії Sigma Software за допомогою анкетування співробітників у 2023 році. URL: <https://jobs.dou.ua/companies/sigma-software/poll/> (дата звернення 09.11.2024).
9. Хілуха О. А., Надейко М. М. Теоретичні засади соціальної відповідальності менеджменту підприємства. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2020. № 1 (97). С. 32–40.

REFERENCES:

1. Hrytsayenko M. I. (2021) Formuvannya sotsialnoyi vidpovidalnosti v ekonomichnomu mekhanizmi realizatsiyi sotsialnoho kapitalu pidpryyemstva [Formation of social responsibility in the economic mechanism of realization of social capital of the enterprise]. *Naukovyy visnyk Odeskoho natsionalnoho ekonomichnoho universytetu*. Odesa, vol. 7-8 (284-285), pp. 130–142. (in Ukrainian)
2. Zvit shchodo KSV Infopulse za 2022 rik [Infopulse CSR Report for 2022]. Available at: <https://infopulsemarketing.blob.core.windows.net/csrreports/Infopulse-CSR-Report-2022.pdf> (accessed November 07, 2024).
3. Zvit shchodo KSV Sigma Software za 2023 rik [Sigma Software CSR Report for 2023]. Available at: <https://sigma.software/corporate-social-responsibility-report-2023> (accessed November 07, 2024).
4. Zvit shchodo KSV Softserve za 2022 rik [Softserve CSR Report for 2022]. Available at: <https://www.softserveinc.com/files/csr/softserve-corporate-social-responsibility-report-2022.pdf> (accessed November 04, 2024).
5. Kuzmin O. YE., Stanasyuk N. S., Uholkova O. Z. (2021). Sotsialna vidpovidalnist biznesu: ponyattya, typolohiya ta chynnyky formuvannya [Social responsibility of business: concept, typology and factors of formation]. *Menedzhment ta pidpryyemnytstvo v Ukrayini: etapy stanovlennya ta problemy rozvytku*, vol. 2 (6), pp. 56–64. (in Ukrainian)
6. Linhur L. (2023). Rol korporatyvnoyi sotsialnoyi vidpovidalnosti u formuvanni stratehiyi rozvytku pidpryyemstva: suchasnyy pidkhid [The role of corporate social responsibility in the formation of the company's development strategy: a modern approach]. *Ekonomika ta suspilstvo*, vol. (49). DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-49-11> (accessed November 09, 2024) (in Ukrainian)
7. Mokhnenko A. S., Melnykova K. V. (2021). Osoblyvosti korporatyvnoyi kultury na IT-pidpryyemstvakh v suchasnykh umovakh vedennya biznesu [Peculiarities of corporate culture at IT enterprises in modern business conditions]. *Naukovyy visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu*. Kherson, vol. 42, pp. 45–49. (in Ukrainian)
8. Rezultaty otsynuyvannya kompaniyi Sigma Software za dopomohoyu anketuvannya spivrobotnykiv u 2023 rotsi [The results of the evaluation of the Sigma Software company using an employee survey in 2023]. Available at: <https://jobs.dou.ua/companies/sigma-software/poll/> (accessed November 09, 2024).
9. Khilukha O. A., Nadeyko M. M. (2020). Teoretychni zasady sotsialnoyi vidpovidalnosti menedzhmentu pidpryyemstva [Theoretical principles of social responsibility of enterprise management]. *Naukovyy visnyk Poltavskoho universytetu ekonomiky i torhivli*, vol. 1 (97), pp. 32–40. (in Ukrainian)