

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-70-163>

УДК 330.116.3:658.14

ЕФЕКТИВНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ГАРАНТІЙ В СИСТЕМІ КОРПОРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

EFFECTIVENESS OF THE ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC MECHANISM OF SOCIAL GUARANTEES IN THE SYSTEM OF CORPORATE RESPONSIBILITY OF CONSTRUCTION ENTERPRISES IN UKRAINE

Лич Володимир Миколайович

доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри економічної теорії, обліку та оподаткування,
Київський національний університет будівництва і архітектури
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9024-1593>

Середюк Катерина Володимирівна

аспірант,
Київський національний університет будівництва та архітектури,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6592-3947>

Lych Volodymyr, Seredyuk Kateryna

Kyiv National University of Construction and Architecture

У статті досліджено ефективність організаційно-економічного механізму забезпечення соціальних гарантій у системі корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) будівельних підприємств України. Проаналізовано сучасний стан забезпечення соціальних гарантій на будівельних підприємствах України. Виокремлено ключові проблеми, зокрема обмежені фінансові ресурси, нерівномірний рівень впровадження КСВ серед компаній різного розміру, а також недостатній рівень державного стимулювання корпоративної соціальної відповідальності. Запропоновано рекомендації для підвищення організаційно-ефективності економічного механізму соціальних гарантій. Зокрема, наголошено на необхідності впровадження пільгових податкових умов для підприємств, що активно впроваджують КСВ-ініціативи; розробки стратегій корпоративної відповідальності, інтегрованих у бізнес-плани компаній; посилення ролі профспілок та інших інститутів громадянського суспільства у контролі за дотриманням соціальних гарантій.

Ключові слова: корпоративна соціальна відповідальність, соціальні гарантії, будівельні підприємства, організаційно-економічний механізм, стійкий розвиток, конкурентоспроможність.

In today's environment, social responsibility of business is becoming an important factor in its sustainable development and competitiveness. The construction industry, which is one of the key sectors of the Ukrainian economy, plays a significant role in shaping the socio-economic environment. The article examines the effectiveness of the economic mechanism for ensuring social guarantees in the system of corporate social responsibility (CSR) of construction enterprises in Ukraine. Particular attention is paid to the analysis of the role of social guarantees in the formation of sustainable development of enterprises, increasing their competitiveness and attracting qualified personnel. The concept of corporate social responsibility in the context of the construction industry as an important tool for achieving a balance between economic efficiency, environmental sustainability and social well-being of employees and society as a whole is revealed. The key components of the economic mechanism for ensuring social guarantees are identified, including financial planning, investment in social infrastructure, adaptation of remuneration, insurance and pension systems. The study analyzes the current state of social guarantees at construction enterprises in Ukraine. The key problems are highlighted, including limited financial resources, uneven level of CSR implementation among companies of different sizes, and insufficient level of state incentives for corporate social responsibility. Recommendations are proposed to improve the efficiency of the economic mechanism of social guarantees. In particular, the author emphasizes the need to introduce preferential tax conditions for companies that

actively implement CSR initiatives; develop corporate responsibility strategies integrated into companies' business plans; and strengthen the role of trade unions and other civil society institutions in monitoring compliance with social guarantees. The practical significance of the study lies in the possibility of using the results obtained to improve the mechanisms for ensuring social guarantees in construction companies, increasing the social protection of employees, forming a positive image of companies and promoting their sustainable development.

Keywords: corporate social responsibility, social guarantees, construction enterprises, economic mechanism, sustainable development, competitiveness.

Постановка проблеми. Сучасний розвиток економіки України, особливо в будівельній галузі, потребує посилення соціальної відповідальності бізнесу та впровадження ефективних механізмів забезпечення соціальних гарантій. Будівельні підприємства є не лише генератором економічного зростання, але й важливим соціальним роботодавцем. У цьому контексті питання соціального захисту працівників, забезпечення справедливих умов праці, страхування та інших гарантій набувають особливої значущості. Актуальність дослідження підсилюється необхідністю підвищення соціальної стабільності, зміцнення довіри до бізнесу, покращення умов праці та зниження соціальної напруги у суспільстві в умовах продовжуваної агресії росії. Розробка ефективного економічного механізму забезпечення соціальних гарантій є важливим фактором для досягнення стійкого розвитку будівельних підприємств та підвищення їх конкурентоспроможності як на національному, так і на міжнародному рівнях.

Будівельна галузь відіграє ключову роль у відбудові економіки України. Водночас сучасні складнощі, пов'язані із забезпеченням соціальних гарантій працівників, стають все більш актуальними. Ефективність діяльності будівельних підприємств залежить не лише від фінансових результатів, але й від реалізації принципів корпоративної соціальної відповідальності (КСВ). Соціальні гарантії, як складова КСВ, включають заходи із забезпечення гідних умов праці, охорони здоров'я, соціального захисту та професійного розвитку людського капіталу.

Недостатність досліджень у цій сфері, зокрема у контексті будівельної галузі України, обумовлює необхідність вивчення взаємозв'язків між соціальною відповідальністю підприємств та їх економічною ефективністю. Це створює підґрунтя для формування інноваційних підходів до забезпечення соціальних гарантій, що є предметом даного дослідження.

Мета статті полягає в визначенні економічної ефективності механізмів забезпечення соціальних гарантій у системі корпоративної

соціальної відповідальності будівельних підприємств України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження ефективності економічного механізму забезпечення соціальних гарантій у системі КСВ будівельних підприємств є актуальним напрямом економічної науки. У сучасній літературі цьому питанню приділяється значна увага, особливо в контексті забезпечення сталого розвитку підприємств, зростання соціальної відповідальності бізнесу та адаптації до викликів економіки інтелектуально-інноваційного капіталу.

Значний внесок у дослідження сутності КСВ зробили зарубіжні вчені, такі як А. Керролл, Ф. Котлер, Н. Лі [1] та М. Портер, які визначили корпоративну відповідальність як багаторівневу концепцію, що охоплює економічну, правову, етичну та філантропічну відповідальність. В українській науковій літературі ґрунтовні дослідження в сфері КСВ проведені такими науковцями, як О. Ю. Амоша, О. С. Білан, О. Ю. Беленкова [2], М. Грицаєнко [3], О. В. Герасимчук, О. В. Длугопольський [4], Є. С. Іванова, С. М. Ілляшенко, С. С. Кравцов, А. М. Клімова [5], В. В. Кузнєцова, Т. В. Мельник, А. В. Мостепанюк [6], І. М. Павленко, Н. В. Петрової, П. А. Сапіга [7; 8; 9], Ю. Ю. Станкевич [10], О. І. Чижин [11] та інші. Аналіз останніх публікацій свідчить про високу актуальність теми дослідження. Подальші наукові пошуки повинні зосереджуватись на розробці дієвих організаційно-економічних інструментів для забезпечення ефективності КСВ у будівельній галузі, а також на адаптації міжнародного досвіду до умов української економіки.

Виклад основного матеріалу дослідження. КСВ є ключовим аспектом сучасного бізнесу, що поєднує економічні, соціальні та екологічні аспекти діяльності підприємств. У науковій літературі існують різні підходи до визначення КСВ, які відображають її багатовимірну природу. Зарубіжні дослідники, такі як А. Керролл, Ф. Котлер, Н. Лі та М. Портер, наголошують на комплексності КСВ, включаючи економічну, правову, етичну та філантропічну складові [1]. Вітчизняні вчені, серед яких

О. Ю. Амоша, О.В. Герасимчук, Є. С. Іванова розглядають КСВ як механізм інтеграції соціальних, економічних та екологічних аспектів у стратегію розвитку підприємств [2; 4]. Дослідження поняття КСВ проводили як зарубіжні, так і вітчизняні вчені, що дозволяє сформулювати комплексний підхід до розуміння сутності КСВ (табл. 1).

Аналіз наукових підходів до визначення КСВ показує, що корпоративна соціальна відповідальність є важливим інструментом сталого розвитку бізнесу та суспільства. Вона охоплює різні рівні відповідальності підприємств – від економічної ефективності до етичних та екологічних аспектів. Зарубіжні дослідники акцентують увагу на стратегічній ролі КСВ у забезпеченні конкурентних переваг компаній, тоді як вітчизняні вчені підкреслюють її значення для збалансованого розвитку економіки та суспільства. Таким чином, КСВ стає важливим фактором довгострокового успіху підприємств та їхнього позитивного впливу на соціальне середовище.

Організаційно-економічний механізм забезпечення соціальних гарантій є важливим інструментом для інтеграції КСВ у стратегію будівельних підприємств. У контексті сучасної економіки України, особливої уваги заслуговує його вплив на стійкий розвиток підприємств, їх конкурентоспроможність та можливість залучення кваліфікованих кадрів.

КСВ у будівельній галузі є комплексною концепцією, яка охоплює економічні, організаційні, екологічні та соціальні аспекти діяльності підприємств. Її мета полягає у досягненні стійкого розвитку, забезпеченні балансу між економічною ефективністю, захистом навко-

лишнього середовища та підвищенням якості життя працівників і суспільства загалом.

Будівельна галузь має значний вплив на економіку та екологію, водночас безпосередньо впливаючи на добробут працівників і громад. Застосування принципів КСВ дозволяє будівельним підприємствам:

- забезпечувати гідні умови праці та соціальний захист персоналу;
- мінімізувати негативний екологічний вплив через впровадження екологічно чистих технологій;
- сприяти розвитку інфраструктури та поліпшенню соціально-економічного стану регіонів, у яких вони працюють.

Сучасні практики менеджменту розглядають КСВ як складову стратегію ведення бізнесу, яка поєднує економічні інтереси підприємства з соціальними потребами суспільства. КСВ не лише сприяє покращенню іміджу організації, але й підвищує її конкурентоспроможність на ринку. Ефективність організаційно-економічного механізму реалізації соціальних гарантій визначається здатністю підприємства забезпечувати належні умови праці, соціальний захист, професійний розвиток персоналу та дотримання стандартів безпеки на будівельних об'єктах. Особливості будівельної сфери, що характеризуються підвищеною небезпекою, значним фізичним навантаженням та сезонністю робіт, зумовлюють специфічні вимоги до соціального захисту працівників, тому ефективний організаційно-економічний механізм КСВ у цій галузі має охоплювати ключові напрями, які спрямовані на забезпечення безпеки, гідної оплати праці, професійного розвитку та соціальної підтримки працівників.

Таблиця 1

Основні визначення корпоративної соціальної відповідальності у науковій літературі

№	Автор	Визначення КСВ
1	М. Грицаєнко [3]	КСВ – це система взаємодії бізнесу та суспільства, яка базується на принципах етики, сталого розвитку та соціальної справедливості.
2	В. В. Кузнєцова, Т. В. Мельник, А. В. Мостепанюк [6]	КСВ є частиною корпоративної стратегії, що забезпечує баланс між прибутковістю, соціальною відповідальністю та екологічною стійкістю.
3	І. М. Павленко, Н. В. Петрова, П. А. Сапіга [7; 8; 9]	КСВ охоплює етичну та правову відповідальність бізнесу перед суспільством, включаючи корпоративне управління, соціальну підтримку та екологічні ініціативи.
4	Ю. Ю. Станкевич, О. І. Чижишин [10;11]	КСВ – це система корпоративних ініціатив, спрямованих на підвищення соціальної та економічної стабільності підприємства і суспільства.

Джерело: систематизовано авторами

Мінімізація виробничих ризиків є першочерговим завданням для будівельних підприємств, оскільки безпека працівників є найвищою цінністю, тому ефективна система охорони праці включає в себе впровадження сучасних стандартів безпеки та регулярне навчання персоналу з питань охорони праці, щоб кожен працівник був обізнаний з правилами безпеки та умів їх застосовувати на практиці, а також застосування новітніх технологій, що спрямовані на зменшення небезпечних факторів на будівельних майданчиках, щоб мінімізувати ризик травмування працівників. Крім того, необхідно забезпечити працівників необхідними засобами індивідуального захисту, щоб кожен працівник мав необхідне обладнання для захисту свого здоров'я, та здійснювати контроль за дотриманням правил безпеки та проведення регулярних інструктажів, щоб працівники завжди були в курсі останніх вимог безпеки та змін у технологічному процесі. В умовах війни, система охорони праці повинна включати в себе не тільки традиційні заходи безпеки, але й враховувати ризики, пов'язані з воєнними діями, такі як обстріли, міни та інші небезпеки, що вимагає відповідного навчання та інструктажів з питань безпеки та надання первинної екстренної медичної допомоги.

Війна призвела до значної економічної кризи, яка вплинула на рівень життя багатьох людей, тому забезпечення гідної оплати праці та соціального страхування є важливим елементом КСВ. Незважаючи на складну економічну ситуацію, будівельні підприємства повинні прагнути забезпечити своїм працівникам гідну заробітну плату, а також надавати соціальні виплати, такі як лікарняні, відпускні. Гідна оплата праці та соціальне страхування має бути основою формування ефективної системи оплати праці, мотивувати працівників до якісної роботи та сприяти залученню кращих фахівців, що є на ринку праці, водночас вона має відповідати кваліфікації, досвіду та умовам праці, щоб працівники відчували соціальну підтримку у складних життєвих ситуаціях (у випадку професійних та загальних захворювань, нещасних випадків на виробництві). Крім того, важливо забезпечити працівникам пенсійне забезпечення та страхування від нещасних випадків на виробництві, особливо в умовах підвищеної небезпеки, пов'язаної з війною.

Динамічний розвиток нових технологій та матеріально-технічної бази будівельної галузі потребує постійного підвищення кваліфікації

персоналу, тому важливо забезпечити працівникам можливість підвищення кваліфікації та професійного навчання, щоб підприємство могло конкурувати на ринку та пропонувати кращі послуги.

Соціальна підтримка як складова соціальних гарантій передбачає надання працівникам додаткових соціальних гарантій, таких як належні умови праці на будівельних майданчиках, щоб працівники працювали в комфортних та безпечних умовах, можливість відпочинку, страхування життя та здоров'я для забезпечення доступу до якісної медичної допомоги, пенсійного страхування. В умовах війни будівельні підприємства повинні надавати своїм працівникам також психологічну допомогу, у вирішенні соціальних проблем. Крім того, важливо створювати на підприємствах сприятливий соціально-психологічний клімат, щоб працівники відчували себе частиною єдиної команди та отримували підтримку від своїх колег.

Враховуючи специфіку будівельної діяльності, підприємства повинні активно впроваджувати сучасні методи управління соціальними ризиками, розвивати систему охорони праці та пропонувати працівникам конкурентні умови зайнятості. Це дозволить не лише покращити соціальний добробут персоналу, а й сприятиме зміцненню іміджу будівельних компаній на ринку, підвищенню їхньої продуктивності та конкурентоспроможності. Розглядаючи інструментарій організаційно-економічного механізму забезпечення соціальних гарантій у системі КСВ, доцільно визначати також показники, що можуть слугувати для моніторингу ефективності окремих заходів (табл. 2).

Враховуючи специфіку будівельної діяльності, підприємства повинні активно впроваджувати сучасні методи управління соціальними ризиками, розвивати систему охорони праці та пропонувати працівникам конкурентні умови зайнятості, що дозволить не лише покращити соціальний добробут персоналу, а й сприятиме зміцненню іміджу будівельних компаній на ринку, підвищенню їхньої продуктивності та конкурентоспроможності.

Аналіз сучасного стану забезпечення соціальних гарантій на будівельних підприємствах України дозволив сформулювати низку ключових проблем, які обмежують ефективність впровадження принципів КСВ, зокрема, через нерегулярне фінансування, неефективну або застарілу правову базу, обмежений доступ до системи страхування, недостатній рівень

Таблиця 2

Показники оцінювання ефективності інструментарію організаційно-економічного механізму забезпечення соціальних гарантій у системі КСВ

Основний вектор заходів	Інструментарій	Критеріальні показники
Безпека та охорона праці	Регулярні тренінги та інструктажі з безпечного виконання будівельних робіт, що підвищують кваліфікацію персоналу Забезпечення засобами індивідуального захисту, які відповідають вимогам виробничого середовища Постійний моніторинг стану техніки і обладнання, що сприяє зниженню ризику нещасних випадків Контроль дотримання нормативно-правових актів, що регулюють безпеку праці Використання автоматизованих систем управління виробничими процесами, які допомагають швидко реагувати на потенційні загрози	Рівень травматизму та кількість нещасних випадків Кількість проведених інструктажів і практичних занять Відсоток використання засобів захисту на робочому місці Ступінь відповідності вимогам охорони праці Час реагування на інциденти
Соціальне страхування та пільги	Запровадження програм добровільного медичного страхування, що включають профілактичні обстеження Укладання колективних договорів із страховими компаніями, які пропонують гнучкі умови Накопичувальні пенсійні програми, що забезпечують додатковий захист працівників Страхування від нещасних випадків з урахуванням специфіки будівельної діяльності Пільгові умови для працівників, котрі мають великий стаж або працюють на небезпечних ділянках	Чисельність та відсоток застрахованих працівників Розмір витрат на страхові програми у структурі бюджету Тривалість періоду виплат і частота отримання страхових компенсацій Рівень задоволеності співробітників соціальним захистом Співвідношення страхових внесків і фактичних виплат
Оплата праці та мотивація персоналу	Гнучка система нарахування заробітної плати, яка стимулює результативність Прозорі преміальні виплати, що заохочують високу продуктивність Корпоративні соціальні пакети, які включають додаткові відпустки та інші пільги Програми заохочення лояльності, що визнають вклад кожного працівника Використання нематеріальних заохочень, які мотивують командну роботу та підтримують корпоративну культуру	Середній рівень заробітної плати у порівнянні з ринковими показниками Відсоток працівників, що отримують преміальні виплати Плинність кадрів та причини звільнення Рівень залученості персоналу до виробничого процесу Оцінка працівниками власного соціально-економічного становища
Професійний розвиток і навчання	Організація курсів підвищення кваліфікації, що охоплюють сучасні технології будівництва Проведення внутрішніх семінарів і тренінгів, які допомагають ділитися досвідом Співпраця з освітніми закладами, що дозволяє залучати перспективних фахівців Використання онлайн-платформ для безперервного професійного навчання Стажування на провідних об'єктах, де застосовують інноваційні методи будівництва	Кількість працівників, які пройшли навчання протягом року Рівень продуктивності праці після завершення тренінгів Частка працівників з підвищеною кваліфікацією Тривалість періоду адаптації нових співробітників Зростання інноваційного потенціалу підприємства
Соціальна підтримка та умови праці	Компенсація витрат на проживання для працівників, які приїхали з інших регіонів Надання допомоги у вирішенні житлових питань, якщо робота передбачає тривалі відрядження Створення комфортних побутових умов на будівельних майданчиках Корпоративні заходи, які зміцнюють командний дух і покращують атмосферу Спеціальні програми підтримки молодих спеціалістів, що допомагають їм швидко інтегруватися в колектив	Рівень забезпечення працівників житлом у разі відрядження Розмір витрат на облаштування побутових умов Кількість заходів для підвищення корпоративної культури Рівень задоволеності робочим середовищем і соціальним пакетом Показник швидкості інтеграції молодих фахівців у робочий процес

Джерело: розроблено авторами

підготовки кадрів і недосконалу систему охорони праці, яка не враховує специфіку військових ризиків (табл. 3).

Комплексне вирішення цих проблем стає можливим завдяки модернізації правової бази, що дає змогу врахувати швидкі зміни в будівельних технологіях і забезпечити прозорість регулювання, а також запровадженню надійних фінансових механізмів, де регламентовані бюджети страхових програм підкріплюються відповідною державною політикою. Важливим залишається і розвиток партнерства з акредитованими страховими уста-

новами, оскільки це стимулює добровільне страхування, а також зменшує ризики як для підприємств, так і для працівників.

Необхідність безперервної професійної освіти кадрів детермінована підвищенням рівнем складності будівельного процесу та його небезпекою, що ще більше ускладнюється впливом воєнних дій, тому регулярні програми перепідготовки й навчання у сфері охорони праці дають змогу не лише знизити ризик травмування персоналу, а й посилити конкурентоспроможність компаній. Водночас створення універсальних планів без-

Таблиця 3

Ключові проблеми забезпечення соціальних гарантій у будівельній галузі

Ключова проблема	Причини та ризики	Напрями вирішення
Нерегулярне фінансування соціальних програм	Непослідовна державна політика, що зумовлює нестачу коштів на страхові та пенсійні виплати, а також нестабільність джерел фінансування, може підвищувати загальний рівень соціальної напруженості серед працівників	Раціональне планування бюджетів та розробка комплексних програм, що забезпечують безперервне фінансування соціальних зобов'язань, здатні стабілізувати економічну ситуацію й сприяти зниженню соціальних конфліктів
Невідповідність правової бази сучасним реаліям	Неефективність або застарілість правових актів, що не враховують специфіку сучасного будівництва, може створювати правову невизначеність і ускладнювати впровадження соціальних гарантій	Оновлення правової бази з урахуванням змін у будівельних технологіях і загальній економічній ситуації здатне спростити процедури набуття соціальних виплат і забезпечити прозорість відповідних механізмів
Обмежений доступ до системи страхування	Недостатня розгалуженість страхових продуктів для працівників будівельної галузі та низький рівень довіри до страхових компаній можуть призвести до недостатнього фінансового захисту, особливо у випадках виробничих травм	Співпраця з акредитованими страховими установами, що пропонують гнучкі умови та доступні тарифи, а також стимулювання добровільного страхування через державні програми, може підвищити рівень захисту персоналу і зменшити фінансові втрати у разі нещасних випадків
Обмеженість підготовки та перепідготовки кадрів	Відсутність регулярного навчання та брак можливостей для професійного зростання знижує рівень кваліфікації працівників, що може збільшувати ймовірність виробничого травматизму і обмежувати доступ до вищого рівня соціальних гарантій	Створення системи безперервного професійного навчання і стимулювання роботодавців, які інвестують у перепідготовку персоналу, здатні суттєво підвищити загальний рівень безпеки та конкурентоспроможність підприємства
Недосконала система охорони праці, особливо в умовах війни	Обмеження доступу до засобів індивідуального захисту та відсутність алгоритмів реагування на воєнні загрози можуть посилювати ризик виробничих і невиробничих травм, що, у свою чергу, ускладнює доступ працівників до належних соціальних виплат і страхових компенсацій	Розробка універсальних планів безпеки з урахуванням воєнних ризиків і їх регулярне оновлення, що дає змогу сформувати стійку систему реагування на критичні ситуації, здатна забезпечити працівникам належний рівень захисту і сприяти збереженню права на компенсаційні виплати

Джерело: розроблено авторами

пеки, розроблених з урахуванням військових загроз, може стати запорукою ефективного реагування на надзвичайні ситуації і збереження права працівників на належні соціальні виплати та компенсації. Системне вирішення вказаних проблем сприятиме формуванню безпечного середовища на будівельних підприємствах і підвищить рівень соціального захисту працівників, що відіграє критично важливу роль у контексті війни та невизначеної економічної ситуації.

Для покращення впровадження корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) та підвищення ефективності економічного механізму забезпечення соціальних гарантій на будівельних підприємствах України необхідним, на нашу думку, є:

- впровадження пільгових податкових умов для підприємств, що активно впроваджують КСВ-ініціативи;

- розробка стратегій корпоративної відповідальності, інтегрованих у бізнес-плани компаній;

- посилення ролі профспілок та інших інститутів громадянського суспільства у контролі за дотриманням соціальних гарантій;

- створення механізмів державної підтримки для малих і середніх підприємств;

- проведення інформаційних кампаній щодо вигод впровадження соціальних гарантій для бізнесу, співробітників і суспільства.

Створення системи податкових пільг для компаній, які інвестують у соціальні програми, такі як медичне страхування працівників, розвиток інфраструктури для працівників та їхніх родин, навчання і підвищення кваліфікації. Розробка програм, які забезпечать підприємствам знижки або відстрочку податкових зобов'язань за умови впровадження певних соціальних ініціатив. Включення соціальних та екологічних аспектів у довгострокові бізнес-стратегії дозволить підприємствам не лише підвищити свою конкурентоспроможність, але й забезпечити сталий розвиток. Збільшення інвестицій у розвиток соціальної інфраструктури, такої як житло, медичні заклади та навчальні установи, сприятиме

поліпшенню загальних умов праці та життя працівників. Профспілки та організації громадянського суспільства повинні активно залучатися до контролю за дотриманням соціальних гарантій та умов праці на підприємствах, що може включати моніторинг виплати заробітної плати, забезпечення належних умов праці, надання медичних послуг, а також захист прав працівників. Співпраця з громадськими організаціями допоможе створити прозору систему звітності та контролю, що забезпечить більш високий рівень довіри серед працівників і суспільства в цілому. Організація тренінгів та семінарів для керівників працівників будівельних підприємств щодо важливості дотримання соціальних гарантій способів їх впровадження дозволять не тільки підвищити ефективність економічного механізму, але й забезпечити сталість і розвиток будівельних підприємств в умовах сучасної економіки.

Висновки. Забезпечення соціальних гарантій у рамках КСВ є стратегічним інструментом, який дозволяє одночасно забезпечувати організаційну, економічну ефективність, знижувати негативний вплив на екологію та покращувати соціальні умови для працівників. Впровадження економічного механізму забезпечення соціальних гарантій, зокрема фінансового планування, інвестицій у соціальну інфраструктуру, адаптації систем оплати праці та страхування, є важливим етапом досягнення стійкого розвитку підприємств і суспільства загалом. Однак існуючі проблеми, такі як обмежені фінансові ресурси, нерівномірне впровадження КСВ серед компаній різного розміру та недостатній рівень державної підтримки, стримують прогрес у цій сфері. Для підвищення ефективності економічного механізму забезпечення соціальних гарантій на будівельних підприємствах України необхідно впровадити пільгові податкові умови для компаній, що активно підтримують соціальні ініціативи, а також розробити стратегії корпоративної соціальної відповідальності, які інтегруються у стратегію розвитку підприємств.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Котлер Ф., Лі Н. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства / пер. з англ. С. Яринич. Київ : Стандарт, 2005. 302 с.
2. Беленкова О. Ю. Теоретичні передумови формування поняття «соціально відповідальний девелопмент». *Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин*. 2018. № 38 С. 79–91.

3. Грицаєнко М. Інвестиції в соціальний капітал як інструмент реалізації соціальної відповідальності бізнесу. *Socially competent management of corporations in a behavioral economy: Collection of scientific papers. European institute of further education, Podhájska, 2021. Chapter II. С. 187–188.*
4. Длугопольський О. В., Коровицька О. А. Емпіричні критерії оцінки політики соціальної відповідальності корпорацій. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління. 2020. Вип. 1 (24). С. 54–63.*
5. Кравцов С. С., Клімова А. М. Корпоративна соціальна відповідальність туристичного підприємства: сутність та напрями впровадження. *Ефективна економіка. 2019. № 10. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2019_10_43.*
6. Мостепанюк А. В. Сутність, принципи та методи реалізації корпоративної соціальної відповідальності в сучасній ринковій економіці. *Бізнес Інформ. 2019. № 11. С. 13–22.*
7. Сапіга П. А., Беленкова О. Ю. Забезпечення конкурентоспроможності будівельних підприємств на базі соціально відповідального розвитку нерухомості. Рівне: НУВГП, 2020. С. 150–153.
8. Сапіга П. А. Корпоративна соціальна відповідальність підприємства в умовах діджиталізації економіки. Київ: КНЕУ, 2020. С. 29–31.
9. Сапіга П. А. Формування корпоративної соціальної відповідальності як спосіб забезпечення стратегічної конкурентоспроможності будівельного підприємства. *Ефективні технології в будівництві : IV Міжнародна науково-технічна конференція (27-28 березня 2019 р., м. Київ). Київ : Видавництво Ліра-К, 2019. С. 133 – 134.*
10. Станкевич Ю. Ю. Корпоративна соціальна відповідальність: сутність та проблеми поширення в Україні. *Молодий вчений. 2016. № 5. С. 171–174.*
11. Чижішин О. І. Значення і сутність соціальної відповідальності в умовах функціонування ринкової економіки. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2016. Вип. 6(3). С. 127–130.*

REFERENCES:

1. Kotler F., Li N. Korporatyvna sotsialna vidpovidalnist. Yak zrobyty yakomoha bilshе dobra dlia vashoi kompanii ta suspilstva / per. z anhl. S. Yarynych. Kyiv : Standart, 2005. 302 p.
2. Bielienskova O. Iu. Teoretychni peredumovy formuvannia poniattia «sotsialno vidpovidalnyi development». *Shliakhy pidvyshchennia efektyvnosti budivnytstva v umovakh formuvannia rynkovykh vidnosyn. 2018. № 38 P. 79–91.*
3. Hrytsaienko M. Investytsii v sotsialnyi kapital yak instrument realizatsii sotsialnoi vidpovidalnosti biznesu. *Socially competent management of corporations in a behavioral economy: Collection of scientific papers. European institute of further education, Podhájska, 2021. Chapter II. P. 187–188.*
4. Dluhopolskyi O. V., Korovytska O. A. Empyrychni kryterii otsinky polityky sotsialnoi vidpovidalnosti korporatsii. *Skhidna Yevropa: ekonomika, biznes ta upravlinnia. 2020. Vyp. 1 (24). P. 54–63.*
5. Kravtsov S. S., Klimova A. M. Korporatyvna sotsialna vidpovidalnist turystychnoho pidpriemstva: sutnist ta napriamy vprovadzhenia. *Efektivna ekonomika. 2019. № 10. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2019_10_43*
6. Mostepaniuk A. V. Sutnist, pryntsyipy ta metody realizatsii korporatyvnoi sotsialnoi vidpovidalnosti v suchasniy rynkovii ekonomitsi. *Biznes Inform. 2019. № 11. P. 13–22.*
7. Sapiha P. A., Bielienskova O. Iu. Zabezpechennia konkurentospromozhnosti budivelnykh pidpriemstv na bazi sotsialno vidpovidalnoho developmentu nerukhomosti. Rivne: NUVHP, 2020. P. 150–153.
8. Sapiha P. A. Korporatyvna sotsialna vidpovidalnist pidpriemstva v umovakh didzhytalizatsii ekonomiky. Kyiv: KNEU, 2020. P. 29–31.
9. Sapiha P. A. Formuvannia korporatyvnoi sotsialnoi vidpovidalnosti yak sposib zabezpechennia stratehichnoi konkurentospromozhnosti budivelnoho pidpriemstva. *Efektivni tekhnolohii v budivnytstvi : IV Mizhnarodna nauko-vo-tekhnichna konferentsiia (27-28 bereznia 2019 r., m. Kyiv). Kyiv : Vydavnytstvo Lira-K, 2019. P. 133–134.*
10. Stankevych Yu. Yu. Korporatyvna sotsialna vidpovidalnist: sutnist ta problemy poshyrennia v Ukraini. *Molodyi vchenyi. 2016. № 5. P. 171–174.*
11. Chyzyshyn O. I. Znachennia i sutnist sotsialnoi vidpovidalnosti v umovakh funktsionuvannia rynkovoi ekonomiky. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. 2016. Vyp. 6(3). P. 127–130.*