

## **КОРПОРАТИВНИЙ ПОРТАЛ ЯК ІНСТРУМЕНТ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ**

*Л.М. Лінгур, ст. викладач,  
Р.О. Кособуцька, студентка*

*Одеський національний політехнічний університет*

У сучасних, постійно мінливих умовах ринкової економіки, підприємства активно працюють над підвищенням ефективності своєї діяльності, оптимізуючи ключові бізнес-процеси. Багато бізнесменів розуміють, що існує тісний зв'язок між менеджментом підприємства і корпоративною культурою, незалежно від розмірів підприємства. Одним з головних напрямків оптимізації є управління як зовнішньої, так і внутрішньої інформацією за допомогою спеціалізованих інформаційних систем. При цьому, інформація, яка використовується для прийняття рішень співробітниками будь-якого рівня, повинна бути актуальною, повною, адекватною, орієнтованою на користувача, представлена в доступній формі. Таким вимогам повною мірою може задовольняти інформація, що надається співробітникам на корпоративному порталі підприємства.

Корпоративний портал може бути представлений різними видами: у вигляді веб - інтерфейсу до корпоративної інформаційної системи; бути свого роду «дошкою оголошень» для корпоративної інформації; або являти собою автоматизовану систему управління окремими бізнес - процесами. Відповідно до вимог сучасних корпоративних інформаційних систем - корпоративний портал являє собою програмне забезпечення, яке надає співробітникам компанії, клієнтам і простим користувачам доступ до різної інформації з внутрішніх та зовнішніх мереж з метою організації виробничої діяльності, відповідно до наявного рівнем прав.

Який вплив робить корпоративний портал (КП) на проходження підприємством правилами соціально-відповідального бізнесу? Зміст основних сторінок КП має відповідати не тільки змісту поточних бізнес - процесів підприємства. Підприємство може активно позиціонувати себе як соціально відповідальне, брати участь у благодійних акціях, проводити конкурси соціальних проєктів, публікувати нефінансову інформацію і т.і. При цьому не розвивати у своїх співробітників розуміння таких дій, тобто бути соціально відповідальним за, а не всередині самого підприємства.

В якості основного джерела про прямування правилам КСВ, корпоративний портал включає в себе пункти, які охоплюють всю діяльність компанії. Це і питання корпоративного управління, і трудових відносин, прав людини, охорону праці, чесні операційні практики, турботу про навколишнє середовище, роботу із зацікавленими сторонами, з якими взаємодіє компанія (співробітниками, партнерами, споживачами, державними органами, акціонерами і т.д.). Ця інформація повинна бути в повній мірі представлена на

КП, постійно оновлюватися, мати можливість зворотного відгуку від співробітників, стейкхолдерів і т.д.

Бізнес повинен розуміти, що він не може якісно і довго існувати поза суспільством, що не залучаючись до вирішення його проблем.

Таким чином, розміщуючи, оновлюючи і знайомлячи співробітників з правилами КСВ на корпоративному порталі компанія досягає наступного:

- Збільшення залученості співробітників і їх лояльності до компанії; зменшення плинності кадрів; підвищення мотивації; поліпшення результатів діяльності. Інформація про заплановані заходи, підсумки проведених тренінгів, нагородження спортивних змагань стає відома всій компанії саме завдяки корпоративному порталю.

- Внутрішня робота з співробітниками поступово стає надбанням зовнішнього середовища: з боку стейкхолдерів формується довіра, принципи роботи в компанії і компанії з зовнішніми зацікавленими сторонами приймаються як позитивний приклад, їм готові слідувати.

- Зниження репутаційних ризиків і критичності сприйняття діяльності компанії простіше подолання кризових часів. Репутацію компанії можна підтримувати різними способами. Яскравим прикладом може слугувати діяльність мережі фітнес-клубів «Спорт-Лайф». Відносини всередині компанії, відносини керівництва до менеджерів і тренерів швидко стали надбанням клієнтів через соціальні мережі. Закриття тільки одного клубу в Одесі призвело до втрат 2,5 тисячі клієнтів, 2,2 млн. грн відшкодування і переходу великого числа кваліфікованих тренерів до конкурентів. Таких гучних наслідків можна було б уникнути, чесно інформуючи як співробітників, так і клієнтів про проблеми клубу.

- Впровадження інноваційних технологій. Підтримка інноваційних проектів в області екологічних проблем, вирішення питань утилізації відходів, енергозабезпечення підприємств може висвітлюватися на корпоративному порталі у вигляді конкурсних проектів на ці теми. Таким чином, співробітники беруть участь у вирішенні як соціальних питань, так і отримує визнання компанія.

- Концепція «зелений офіс». Тут використання корпоративного порталю та інформаційної системи підприємства особливо важливо. Велика частина документів проходить цілий ряд змін і погоджень. Всі або велика частина версій документів можуть бути представлені в електронному вигляді, роздруковуються тільки контрольні екземпляри. Звичайно, не варто влаштовувати з економії змагання, а домагатися економії енергоресурсів хоча б за рахунок комфортної температури в офісах.

Сьогодні практики КСВ впроваджують все більше компаній, але про прорив в цій сфері говорити поки рано. Для нього Україні необхідно впровадити національну стратегію розвитку КСВ, за типом успішно реалізованих в більшості країн ЄС. Це означало б створення нової системи стимулів і заохочень для соціально-відповідального бізнесу. У повну силу розвиватися заважає

недосконалість системи оподаткування, коли лише частину виділених на КСВ грошей можна записати до статті "витрати". Також дається взнаки відсутність практики, напрацьованих зв'язків і механізмів роботи з владою на місцях.

Сучасні корпоративні портали - це багатофункціональні системи, які вирішують безліч практичних завдань - технологічних і ділових. При сучасних темпах розвитку ІТ-технологій не доводиться розраховувати на тривале збереження корпоративних порталів в незмінному вигляді. Очевидно, що вони будуть стрімко змінюватися, і зміни будуть стосуватися площині організації особистих процесів (тобто дозвілля) співробітників компаній.

Уже сьогодні, при створенні корпоративної інформаційної системи все більше перемагають принципи сервісорієнтованої архітектури. У ній є верхній шар - інтерфейс і другий шар - так звані особисті бізнес-процеси. Корпоративне орієнтована соціальна мережа представляється зручним рішенням для організації спільної роботи співробітників.

Підводячи підсумки, можна сказати, що основними тенденціями в розвитку корпоративних порталів є:

1) створення гнучких продуктів, оперативне впроваджуваних і максимально легко налаштуємих під потреби підприємства, на якому вони впроваджуються;

2) створення соціально-орієнтованих корпоративних порталів. Зближення публічних сервісів і корпоративних інформаційних систем;

3) зростання числа порталних рішень, що володіють високою функціональністю і хорошою масштабністю, що дозволяє одночасно працювати в системі 100 і більше співробітникам.

Побудувати ефективно кероване логістичне підприємство сьогодні можливо тільки, коли контролюються інформаційні потоки, і ви вмiєте ними керувати. Корпоративний портал є активним і дієвим в цьому помічником. Корпоративний портал формує відкрите і прозоре інформаційне середовище, в яке включені інформаційні ресурси, додатки і системи різних підрозділів організації.

### **Література**

1. Управління персоналом: корпоративна культура і управління: сайт. URL: <http://www.rusnauka.com/CCN/Economics/10/> (дата звернення 20.10.2019)

2. Как повысить эффективность КСО-программ: роль HR: руководство для социально ответственных компаний. К.: Изд-во «Фарбований лист», 2011.

3. Компанії, що практикують СББ. сайт. URL: <http://www.svb.org.ua/companies>. (дата звернення 25.10.2019)

4. Лінгур Л. М. Корпоративна соціальна відповідальність - критерій ефективного управління бізнесом. // Матеріали науково-практичної конференції «Економічна кібернетика: теорія, практика та напрямки розвитку», Одеса: ОНПУ, 2018. С. 110-114

5. Лінгур Л.М., Єсіна О.Г. Формування соціальних стандартів бізнесу в контексті реструктуризації корпоративних інформаційних систем. «Причорноморські економічні студії», 2019. №40.С. 107-111.