

Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292.

Ефективна економіка. 2024. № 8.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.8.27>

УДК 316.4:658.1]:331.101.262

Г. В. Черевко,

д. е. н. , професор, професор кафедри економіки,

Львівський національний університет природокористування

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0072-5816>

І. В. Вовк,

здобувач наукового ступеня доктора філософії,

завідувач кафедри фізичного виховання та довійськової підготовки,

Львівський національний університет природокористування

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6075-6094>

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ ТА ЗДОРОВ'Я ЇХ ПРАЦІВНИКІВ

H. Cherevko,

Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor of the Department of Economics,

Lviv National Environmental University

I. Vovk,

Candidate for a scientific degree of PhD,

Head of the Department of Physical Education and Pre-military Training,

Lviv National Environmental University

SOCIAL RESPONSIBILITY OF ENTERPRISES AND THE HEALTH OF THEIR EMPLOYEES

Метою проведеного дослідження, основні результати якого формують зміст даної статті, була ідентифікація і узагальнення сутності CSR (corporate social responsibility – корпоративна соціальна відповідальність) підприємств та її значення у покращенні здоров'я працівників підприємств як визначального структурного елементу їх людського капіталу та чинника ефективності використання його потенціалу. Для досягнення зазначеної мети в ході дослідження вирішувалось завдання ідентифікації взаємозв'язку між ефективністю функціонування та конкурентоспроможністю підприємства із рівнем якості його людського капіталу, основною складовою якого на сьогодні є стан здоров'я працівників підприємства як носіїв цього капіталу, в контексті зміцнення їх здоров'я на робочому місці (WPH -Workplase promotion health) в рамках CSR та зменшення їх вигорання (BUO) як одного із негативних наслідків незадовільної оздоровчої політики підприємств та недостатнього рівня соціальної відповідальності підприємств за стан здоров'я їх працівників.

Corporate social responsibility (CSR) is surely becoming a key element in the functioning of companies. Within the framework of SSR, highly developed advanced enterprises of the world are increasingly aware and recognize, that managing their human capital and improving its quality are as important as managing their financial and other resources, if not more important, because the health of employees and their performance are closely interconnected and are key factors in any organization, contributing to its efficiency, competitiveness and productivity. In Ukraine, there are also companies that worry about the health of their employees, but this is rather an exception to the rule. According to official statistics, every third employed citizen in Ukraine works in conditions that do not even meet sanitary and hygienic standards. Most employers use the health of employees as an exchange value – when some consumer values are exchanged for other consumer values. In other words, the price of entrepreneurs' profits is unreasonably high, because it is practically expressed in the loss of health of their employees.

The purpose of the conducted research, the main results of which form the content of this article, was the identification and generalization of the essence of CSR

of enterprises and its importance in improving the health of employees of enterprises as a defining structural element of their human capital and a factor in the efficiency of using its potential. The main results of the study are the generalization of the essence of the collective social responsibility of enterprises, the determination of the place and significance of the role of the health of enterprise employees as a determining element of their human capital and a factor in its quality, the identification of types of CSR and its structuring, the outline of the essence and features of the responsibility of enterprises for health of employees at their workplace (WPH) and the content and characteristics of employee burnout (Burnout – BUO) as one of the negative consequences of an unsatisfactory health policy of enterprises and an insufficient level of social responsibility of enterprises for the health of their employees.

Ключові слова: *корпоративна соціальна відповідальність, зміцнення здоров'я на робочому місці, професійне вигорання працівників, економічна ефективність.*

Keywords: *corporate social responsibility, workplace promotion, professional burnout of employees, economic efficiency.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. У сучасному бізнес-середовищі корпоративна соціальна відповідальність (corporate social responsibility – CSR) стає ключовим елементом як стратегії, так і повсякденного функціонування компаній. Чільне місце в CSR все більше займає піклування про здоров'я працівників, що цілком зрозуміло, оскільки порушене здоров'я працівника не дозволить йому повністю і ефективно використати весь потенціал свого людського капіталу, оскільки в такому випадку всі інші складові цього капіталу не зможуть бути реалізовані належним чином. Тому сучасні теорії економічного розвитку наголошують на всезростаючій важливості і ролі здоров'я як структурної складової людського капіталу та чинника формування його якості [26].

Підприємства у розвинутих країнах світу дано зрозуміли об'єктивність існування взаємозалежності між станом здоров'я працівників та ефективністю функціонування підприємства і навпаки – між ефективністю функціонування підприємства та станом здоров'я його працівників. Глобальними лідерами у сфері CSR є Google, Microsoft, The Walt Disney Company, BMW Group, LEGO Group, Daimler, Apple, Rolls-Royce, Rolex і Intel (Global CSR RepTrak) [11].

В Україні також є підприємства, які турбуються про здоров'я своїх працівників, але це швидше є виключенням з правил. За офіційною статистикою, кожен третій зайнятий громадянин в Україні працює в умовах, що не відповідають навіть санітарно-гігієнічним нормам [4]. Проблема сьогодні загострюється через напружену ситуацію у зв'язку із війною. Більшість роботодавців використовують здоров'я працівників як мінову вартість, яка в сьогоднішніх динамічних умовах швидко знецінюється. Відсутність у працівника можливості повноцінно відтворити свій людський капітал порушує закон відтворення робочої сили [4]. Тобто, проблема полягає у переважно недостатньому поширенні підприємствами України практики підвищення свого рівня соціальної відповідальності, що спричиняє значне погіршення якості людського капіталу їх підприємств через погіршення здоров'я їх працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Компанії впроваджують CSR, оскільки це є стратегія «win-win» з точки зору додаткового добробуту їхніх працівників [14, с.2]. Не дивно, що впровадження CSR викликає посилену увагу науковців, що займаються проблемами здоров'я працівників підприємств як носіїв їх людського капіталу.

Зокрема, Н.Погуда і К.Павловська вказують на те, що практика впровадження засад CSR є характерною як для закордонних підприємств, так і вітчизняних. При цьому вчені констатують, що такою діяльністю займаються далеко не всі українські підприємства і наразі в дуже обмеженому масштабі, що обумовлюється переважно «недостатнім доведенням до бізнесу ефективності впровадження принципів корпоративної соціальної відповідальності» [9]. На думку Л.Петрашко, CSR не сприймається українськими бізнес-структурами як

частина стратегічного менеджменту. Тому вони ведуть CSR не системно та не в рамках спланованої стратегії [8].

CSR можна визначити відповідно до Н.Khanifar et al. [25] як дії, які роблять компанії «хорошими громадянами», які жертвують на добробут суспільства поза власними інтересами. За словами С.Mwangi і О.Jerotich [32], CSR підтверджує, що фірма має обов'язки, які виходять за рамки максимізації прибутку. Дослідженнями [16; 24] встановлено, що відсутність CSR негативно впливає на «лояльність споживачів та вартість бренду загалом» [3, с.105]. Вчені виділяють чотири основні типи CSR: екологічна; етична/правова; філантропічна корпоративна відповідальність; економічна корпоративна відповідальність [35]. Кожен з цих типів CSR в певній мірі стосується аспектів здоров'я як характеристики рівня якості людського капіталу.

Проблема здоров'я працівників об'єктивно стосуються і моментів структуризації CSR, підходів до здійснення яких є кілька, оскільки термін CSR не визначений остаточно і абсолютно. Серед них заслуговує на увагу підхід Ш. Хісс, яка поділяє CSR на три сфери у залежності від характеру їх суспільного впливу: внутрішня, у якій згруповані всі внутрішні стратегії та процеси, що, серед іншого, включають питання відповідальності за здоров'я працівників; середня, яка включає усі сфери, наслідки дій у яких охоплюють і умови праці працівників, їх здоров'я; зовнішня, яка охоплює соціальну відповідальність за межами підприємства (організації) і стосується, серед іншого, громадського здоров'я в цілому [1].

Виходячи з теорії зацікавлених сторін, висунутої Е.Freeman у 1984 році, фірма повинна створювати цінність для всіх зацікавлених сторін, а не лише для акціонерів [19]. Згідно з Х.Huang, L.Watson [22] CSR – це зусилля корпорацій, які добровільно беруть участь у діяльності, яка зазвичай виходить за межі звичайної діяльності компанії та вимог законодавства. S.Radhakrishnan et al. [34] зазначають, що розподіл ресурсів і діяльності є частиною бізнес-моделі, яка допомагає опосередковано вирішувати соціальні проблеми, пом'якшувати негативні та заохочувати до позитивних наслідків діяльності.

Дослідження вчених показують, що існує тісний зв'язок між CSR і WHP (Workplace Health Promotion – зміцнення здоров'я на робочому місці). Вони мають позитивний взаємний вплив і вимагають встановлення конкретних цілей у рамках політики зрівноваженого розвитку організації [14]. А недостатня увага до CSR і WHP загрожує розвитком явища професійного «вигорання» працівників – Burn-out (BUO), яке проявляється через повну втрату у них інтересу до професійної діяльності і відчуття безглуздості подальшого розвитку, відсутність сил і бажання займатися своєю діяльністю [7], що спричиняє низьку продуктивність в організаціях, високу плинність кадрів і втрату найбільш здібних кадрів [20] і, тим самим, відчутно знижує ефективність функціонування підприємств.

Тобто, на сьогодні у літературних джерелах можна зустріти досить багато інформації на предмет соціальної відповідальності підприємств та їх власників, але ці ж джерела визнають практичну недостатність, особливо в Україні, існуючого рівня цієї відповідальності, яка об'єктивно має вкрай негативні наслідки, тому поле для продовження і поглиблення дослідження зазначеної проблеми залишається бути досить широким.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою проведеного дослідження, основні результати якого формують зміст даної статті, була ідентифікація і узагальнення сутності CSR підприємств та її значення у покращенні здоров'я працівників підприємств як визначального структурного елементу їх людського капіталу та чинника ефективності використання його потенціалу. Для досягнення зазначеної мети в ході дослідження вирішувалось завдання ідентифікації взаємозв'язку між ефективністю функціонування та конкурентоспроможністю підприємства із рівнем якості його людського капіталу, визначальною складовою якого на сьогодні є стан здоров'я працівників підприємства як носіїв цього капіталу, в контексті зміцнення їх здоров'я на робочому місці (WPH -Workplase promotion health) в рамках CSR та зменшення їх вигорання (BUO) як одного із негативних наслідків незадовільної оздоровчої політики підприємств та недостатнього рівня соціальної відповідальності підприємств за стан здоров'я їх працівників.

Виклад основного матеріалу дослідження. Значення міцного здоров'я працівників підприємства важко переоцінити – здоров'я на сьогодні є невід'ємним елементом структури людського капіталу поряд із знаннями, вміннями, кваліфікацією, досвідом. Здоров'я не може бути раз і на все життя дано людині, воно потребує постійного контролю, профілактики, проведення оздоровчих заходів, що пов'язано з об'єктивно необхідними витратами [5, с.7].

На сьогодні проблема внутрігосподарського опікування станом здоров'я працівників підприємства яскраво проглядається у контексті впровадження на підприємствах принципів CSR. Піклування про здоров'я своїх працівників об'єктивно стало однією із складових загальної політики розвитку кожного підприємства. Інша, справа, наскільки серйозно і правильно кожне підприємство сприймає і розуміє сутність цієї об'єктивності.

За Е. Chaffee, розвиток CSR можна ретроспективно простежити аж до Римських законів [17], які дали початок таким установам, як притулки, будинки для малозабезпечених і старих, лікарні та дитячі будинки [33]. Термін «CSR» з'явився у 1950-х роках з подачі американського економіста Говарда Боуена (Howard Bowen) [15], відомого у колі науковців як батько теорії CSR. Протягом 50-х і 60-х років CSR була зосереджена на корпоративній філантропії та безпеці робочої сили [36]. В 1970-х роках були засновані деякі з найвидатніших корпорацій, які впровадили CSR, а саме Body Shop, Ben and Jerry [27]. В 90-х роках багатонаціональні корпорації зіткнулися з операціями за кордоном і завдяки інтернаціоналізації суб'єктів господарювання CSR стала глобальним явищем [27]. Захист здоров'я та безпеки працівників, клієнтів і постачальників за відсутності державних повноважень став суттю CSR. Хоча визначення корпоративної соціальної відповідальності змінювалося протягом десятиліть, тепер воно відоме як зобов'язання компанії діяти на благо суспільства, щоб допомогти у вирішенні проблем, які стосуються, серед іншого, здоров'я населення [23]. Причому це стосується в однаковій мірі всіх рівнів господарювання, в т.ч. і рівня підприємств.

За останнє десятиліття значно поширилася ідея про те, що бізнес зобов'язаний вийти за рамки отримання прибутку і робити внесок у

покращення суспільства шляхом забезпечення охорони і покращення здоров'я працюючих та громадського здоров'я в цілому [35]. У цьому плані гідним уваги є досвід США, Німеччини, Шотландії, Нової Зеландії, де роботодавці залучають своїх працівників і членів їх родин до здорового способу життя шляхом розробки стимулюючих програм. Наприклад, у Сполучених Штатах компанії реалізують різні корпоративні програми і застосовують до співробітників, які беруть в них участь, фінансові стимули – від 100 доларів США на місяць і більше. У Німеччині з 2009 року роботодавець звільняється зі сплати частини податку на дохід (а це до €500 на одного працюючого), якщо він фінансує програми «Здоров'я на робочому місці». Як результат, у разі збільшується кількість працівників, які беруть участь у цих програмах, а віддача від фінансових вкладень досягає шести і більше доларів США на кожен вкладений долар [4]. Тобто, впровадження CSR у підсумку є економічно ефективним.

Основна проблема впровадження CSR для компаній – нерозуміння, що насправді є CSR і як CSR допомагає зростати бізнесу [2]. Багато підприємців навряд чи знають, що реально стоїть за CSR, зловживають насправді гідним похвали підходом до проблеми на користь досягнення своїх піар-цілей [1]. Часто компанії розглядають CSR як щось необов'язково-додаткове, але практика сьогодення свідчить, що тепер CSR – це не просто добровільний вибір деяких компаній – це стає стандартом, який формує сучасний ринок [12]. Тобто, CSR на підприємстві – це не лише внесок у вирішення соціальних справ, а й відповідальність за стан здоров'я власних працівників.

Результати порівняння різних підходів до трактування сутності CSR свідчать, що попри певні особливості у підходах, центральним поняттям концепції CSR є соціально відповідальний бізнес, стратегія якого має на меті здійснення зрівноваженого розвитку та реалізується з урахуванням потреб власного персоналу, місцевих громад і довкілля [10, с.66]. Мається на увазі, що компанія прагне отримати прибуток, але при цьому враховує свої зобов'язання перед суспільством та довкіллям [6], що допоможе їй налагодити ефективні відносини з клієнтами, з партнерами та зі своїми працівниками і закріпити свою репутацію як соціально відповідальної організації.

Підприємства впроваджують CSR шляхом здійснення відповідних заходів, серед яких є і спеціальні програми для працівників, які, крім економічної вигоди для компанії та широкої групи зацікавлених сторін, включаючи працівників, бізнес-партнерів та місцеву громаду, зміцнюють репутацію компанії як відповідальної та соціально заангажованої компанії, що, у свою чергу, приваблює лояльних клієнтів та талановитих висококваліфікованих співробітників [1]. Працівники, які відчують, що їхня компанія робить на них позитивний вплив в сенсі покращення їхнього фізичного і психічного здоров'я, є більш продуктивні і мотивовані робити більш значний внесок в успіх компанії.

CSR, як правило, серед іншого, передбачає створення більш здорового робочого середовища через WHP – Workplace Health Promotion (промування зміцнення здоров'я на робочому місці), сприяння фізичному та психічному здоров'ю та забезпечення балансу між роботою та особистим життям. WHP – це спільні зусилля роботодавців, працівників і суспільства для покращення здоров'я та добробуту людей на роботі, що відображено у Люксембурзькій декларації (версія 2018) [29, с.2]. Її підписанти дійшли висновку, що робочі місця дедалі більше набувають потенціалу виникнення як нових та виникаючих, так і більш традиційних проблем стану і охорони здоров'я і домовилися про спільне розуміння WHP, якого можна досягти шляхом поєднання: покращення організації роботи та умов робочого середовища, сприяння активним ініціативам працівників, заохочення особистісного розвитку працівників, в т.ч. і оздоровчого [29, с.2]. Таким чином, WHP – це сучасна корпоративна стратегія, спрямована на запобігання погіршенню здоров'я на роботі (включно з виробничими захворюваннями, нещасними випадками, травмами, професійними захворюваннями та стресом) і підвищення потенціалу для зміцнення здоров'я та добробуту робочої сили [29, с.3], і яка охоплює спосіб життя, проблеми старіння, корпоративну культуру, включаючи лідерство персоналу, розвиток персоналу, баланс між роботою та особистим життям, психічне здоров'я та стрес, фізичне здоров'я, корпоративну соціальну

відповідальність (CSR), харчування і передбачає організацію робочих завдань і процесів таким чином, щоб вони сприяли, а не шкодили здоров'ю.

Особливістю WHP в рамках CSR є те, що воно впливає на широкий спектр робочих факторів, які покращують здоров'я працівників. Разом з цим, CSR є платформою для ефективного впровадження і розвитку WHP на підприємстві.

Зацікавленість WHP у світі зростає аналогічно до прагнення до впровадження CSR, що стало причиною виникнення міжнародної організації ENWHP – European Network for Workplace Health Promotion, членом якої можуть стати всі організації чи особи, які особисто чи професійно зацікавлені або залучені до розбудови сфери здоров'я на роботі у всіх її аспектах [38].

Відсутність уваги з боку менеджменту підприємства до проблем здоров'я його працівників як в рамках CSR, у випадку її наявності, або в рамках WHP одним із своїх наслідків може мати ще один досить негативний ефект у формі так званого Burn-out (BUO), відповідником якого в українській мові є «вигорання» працівника – виснаження та моральна втома від надмірної роботи протягом відносно короткого періоду. Чим довше людина накопичує внутрішнє напруження, тим яскравіше проявляється професійне вигорання – виснаження емоційних, розумових і енергетичних ресурсів людини, яке розвивається на тлі сильного хронічного стресу в роботі [7]. BUO – це, за визначенням BOOЗ, синдром, який концептуалізовано як результат хронічного стресу на робочому місці, з яким не вдається впоратися [37]. Вигорання (BOU) не є медичним станом, але воно може провокувати серйозні проблеми зі здоров'ям, включаючи серцеві захворювання, скелетно-м'язові та шлунково-кишкові болі та навіть серцево-судинні проблеми і т.д. [37]. Оскільки «вигорання» тепер офіційно визнано Всесвітньою організацією охорони здоров'я (BOOЗ) [37], відповідальність за його лікування перейшла з особи на організацію [31].

Теорія виділяє три категорії BUO: виснаження особистої енергії, психічний дисонанс, пов'язаний з роботою, і зниження рівня професійної ефективності. Вчені пов'язують BUO також з тривогою, депресією та емоційним виснаженням [18; 30].

Різні вчені для зменшення BUO пропонували системно-орієнтований (на рівні організації) підхід [20; 31], хоча в організаційному контексті його реалізація може потребувати індивідуальної підтримки. Наприклад, пропонуються різні стилі лідерства як системно-орієнтоване рішення для зменшення BUO, а також задіяння таких організаційних чинників, як культура та кадрова політика [13]. В цілому BUO, як і вся CSR, на сьогоднішній день залишається малодослідженою сферою [13]. Особливо потребує додаткових досліджень механізм пояснення того, як і чому CSR пов'язана з BUO, хоча вже сьогодні практику CSR дедалі більше визнають ефективним інструментом для зниження ризику BUO серед працівників підприємств, оскільки є практичні свідчення того, що вона може суттєво зменшити виснаження працівників і сприяти покращенню добробуту працівників у сфері, де вони постійно піддаються значному стресу та виснаженню [28], в т.ч. за рахунок здатності CSR сприяти формуванню у працівників підприємства розуміння його мети та відчуття залученості до її досягнення, що зменшує їм ймовірність зазнати вигорання.

Висновки та перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Розуміння того, що цінність підприємства (компанії) залежить від стану здоров'я працівників як основи їх людського капіталу та рівня можливості максимальної реалізації його потенціалу, з більшою ймовірністю позитивно вплине на запровадження засад CSR та стратегії управління персоналом, які забезпечать високий і стабільний рівень ефективності функціонування та конкурентоспроможності підприємства в умовах його зрівноваженого розвитку. Підприємства на сьогодні функціонують в умовах складної та невизначеної реальності, у якій засади зрівноваженого і соціально відповідального розвитку є актуальні як ніколи. Усвідомлюючи це, підприємства підвищують свою зацікавленість у впровадженні в себе CSR. Серед внутрішніх ініціатив, якими займаються компанії, є ті, що стосуються зміцнення здоров'я працівників і зосереджені на виявленні потенційних ризиків для їх здоров'я та управлінні умовами праці і способом життя для запобігання або мінімізації цих ризиків. Реалізація процесу впровадження CSR у підприємствах об'єктивно позитивно

впливатиме на розвиток WHP та зменшення BUO, що сприятиме покращенню стану здоров'я працівників підприємств, підвищенню рівня їх заангажованості у справи підприємства за рахунок вищого рівня задоволеності виконуваною роботою, що, відповідно, позитивно впливатиме на успішність діяльності підприємства. При цьому підприємства можуть ефективно використовувати CSR на благо як своїх працівників, так і суспільства в цілому. Впровадження CSR приносить підприємствам ряд переваг, підтверджуючи цінність їх залучення до теми корпоративної соціальної відповідальності. Ці переваги не тільки зміцнюють позиції компанії на ринку, але й сприяють побудові позитивних відносин з середовищем її функціонування, покращенню іміджу фірми, підвищенню лояльності споживачів продукції, залученню і утримуванию висококваліфікованих працівників.

Перспективу досліджень зазначених залежностей між CSR, WHP та BUO формують пошуки можливостей кількісного їх вираження та поглиблення пояснення їх механізму.

Література

1. Даянкач А. *Корпоративна соціальна відповідальність - підтверджується сертифікатом*. 2022. URL: <https://www.dqsglobal.com/uk-ua/navchajtesya/blog/korporativna-social%27na-vidpovidal%27nist%27-pidtvverdzhuet%27sya-sertifika tom> (Дата звернення: 13.06.2024).
2. *Корпоративна соціальна відповідальність*. 2019. URL: <https://impactorium.org/uk/courses/korporativna-socialna-vidpovidaln/> (Дата звернення: 11.06.2024).
3. Люльов О., Пімоненко Т., Зябіна Є., Кумаг Е. Корпоративна соціальна відповідальність в управлінні трудовими ресурсами. *Вісник економіки*. 2021. Вип. 4. С. 102–115. DOI: 10.35774/visnyk202 1.04.102
4. Миколюк, О. 2018. *Здоров'я як... економічна категорія. Чому людський капітал кожного третього українця повністю знецінюється до 65 років*. URL: <https://m.day.kyiv.ua/article/cuspilstvo/zdorovyia-yak-ekonomichna-katehoriya>. (Дата звернення: 14.06. 2024).

5. Огнєв В.А., Кравченко В.І., Чухно І.А. *Економіка охорони здоров'я: методичні вказівки для студентів до практичного заняття на тему «Здоров'я як економічна і соціальна категорія»*. 2016. Харків: ХНМУ, 15 с.
6. Обріза О., Чернобай Л. Корпоративна відповідальність та сталість в бізнесі: збалансований підхід до прибутку та соціальних цінностей. *Економіка та суспільство*, 2024, №59. DOI: 10.32782/2524-0072/2024-59-150
7. Пацеля О. *Сіла батарејка: що таке професійне вигорання та як його попередити*. 2020. URL: <https://happymonday.ua/shho-take-profesijne-vygorannya> (Дата звернення: 24.06. 2024).
8. Петрашко Л. *Корпоративна соціальна відповідальність в українській бізнес практиці*. 2011. URL: http://ierjournal.com/journals/14-15/2011_6_Petrashko.pdf. (Дата звернення: 23.06. 2024).
9. Погуда Н. В., Павловська К. Ю. Впровадження принципів корпоративної соціальної відповідальності у діяльність підприємств туризму. *Ефективна економіка*. 2019, № 6. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7103> (Дата звернення: 09.07.2024). DOI: 10.32702/2307-2105-2019.6.30
10. Супрун Н. А. Корпоративна соціальна відповідальність як чинник сталого розвитку. *Економічна практика*. 2013. № 4. С. 61– 74.
11. Чупріна М. О., Жалдак Г. П. Світові тренди у сфері корпоративної соціальної відповідальності. *Ефективна економіка*. 2020. № 11. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8365>. (Дата звернення: 09.07.2024). DOI: 10.32702/2307-2105-2020.11.87.
12. *Що таке корпоративна соціальна відповідальність та навіщо вона бізнесу?* 2023. URL: <https://hub.kyivstar.ua/articles/shho-take-korporatyvna-soczialna-vidpovi-dalnist-ta-navishho-vona-biznesu>. (Дата звернення: 09.07.2024).
13. Ahmad N., Ullah Z., Ryu H.B. et al. From Corporate Social Responsibility to Employee Well-Being: Navigating the Pathway to Sustainable Healthcare. *Psychology Research and Behavior Management*. 2023. №16, P.1079-1095. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10083008/>. (Дата звернення: 11.07.2024). DOI: 10.2147/PRBM.S398586.

14. Alonso-Nuez MJ., Cañete-Lairla MÁ., García-Madurga MÁ et al. Corporate social responsibility and workplace health promotion: A systematic review. *Frontiers in Psychology*. DOI: 10.3389/fpsyg.2022.1011879.
15. Bowen H.R. *Social responsibilities of the businessman*. NewYork: Harper& Row, 1953. 298 p.
16. Celma D., Martínez-Garcia E., Coenders G.. Corporate Social Responsibility in Human Resource Management: An analysis of common practices and their determinants in Spain. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 2014, №21(2). P. 82–99.
17. Chaffee E. C. The origins of corporate social responsibility. *University of Cincinnati Law Review*, 2017, №85. P. 347-373.
18. De Hert S. Burnout in healthcare workers: prevalence, impact and preventative strategies. *Local abd Regional Anesthesia*, 2020, №13. P.171-183. DOI: 10.2147/LRA. S240564.
19. Freeman E.R., Harrison J.S., Wicks A.C., Parmar B., De Colle S. Stakeholder theory: The state of the art. *The Academy of Management Annals*, 2010, №3(1). P. 403-445. DOI:10.1080/19416520.2010.495581.
20. Garton E. Employee burnout is a problem with the company, not the person. *Harvard Business Review*, 2017. URL: <https://hbr.org/2017/04/employee-burnout-is-a-problem-with-The-company-not-The-person>. (Дата звернення: 02.07. 2024).
21. *How can companies use CSR initiatives to promote employee health and wellness?* 2024. URL: [https://www.linkedin.com/advice/0/how-can-companies-use-csr-initiati ves-5igif](https://www.linkedin.com/advice/0/how-can-companies-use-csr-initiati-ves-5igif). (Дата звернення: 05.07. 2024).
22. Huang X., Watson L. Corporate social responsibility research in accounting. *Journal of Accounting Literature*, 2015, №34. P. 1-16.
23. Johansson M. , Hiswåls A.-S., Svennberg L., Macassa G. What do we know about corporate social responsibility and stakeholders physical activity? A Public Health Perspective. *Journal of Public Health Research*. 2022, №11(2). P.1-9. DOI: 10.1177/2279903622110

24. Khadidja Z., Gachi F. The integration of the corporate social responsibility (CSR) in the Algerian banks. *Financial Markets, Institutions and Risks*, 2021, №5(3). P.39– 44. DOI:10.21272/fmir.5(3).

25. Khanifar H., Nazari K., Emami M., Soltani H. A. Impacts corporate social responsibility activities on company financial performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2012, №3(9). P. 583-592.

26. Klonowska-Matynia M. Health as a structural factor of human capital in rural areas of the West Pomeranian Voivodeship. *Scientific Annals SERiA*, XX (3), 2018. P.78-83. DOI: 10.5604/01.3001.0012.1499.

27. Latapí-Agudelo M.A., Jóhannsdóttir L., Davídsdóttir B. A literature review of the history and evolution of corporate social responsibility. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 2019, №4(1). P. 1-23. DOI: 10.1186/s40991-018-0039-y

28. Lin C-P., Liu M-L. Examining the effects of corporate social responsibility and ethical leadership on turnover intention. *Personnel Review*, 2017, №46(3). P.526–550. DOI:10.1108/PR-11-2015-0293.

29. *Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union*. Version of April 2018. 2022. URL: https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2022/01/26/1_luxembourg_declaration_2018.pdf. (Дата звернення: 02.07. 2024).

30. Maglalang D.D., Sorensen G, Hopcia K et al. Job and family demands and burnout among healthcare workers: the moderating role of workplace flexibility. *SSM - Population Health*. 2021, June,14-22. DOI:10.1016/j.ssmph.2021.100802.

31. Moss J. *Burnout is about your workplace, not your people*. 2019. URL: <https://hbr.org/2019/12/burnout-is-about-your-workplace-not-your-people>. (Дата звернення 28.06. 2024).

32. Mwangi C. I., Jerotich O. J. The relationship between corporate social responsibility practices and financial performance of firm in the manufacturing, construction and allied sector of the Nairobi securities exchange. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 2013. 3(2). P.81-90.

33. Nwobu O. *Corporate Social Responsibility and the Public Health Imperative: Accounting and Reporting on Public Health*. 2021. URL: <https://www.intechopen.com/chapters/74802>. (Дата звернення: 10.06. 2024). DOI: 10.5772/intechopen.94356.
34. Radhakrishnan S., Tsang A., Liu R. A Corporate Social Responsibility Framework for Accounting Research. *The International Journal of Accounting*, 2018, №53(4), P.274-294.
35. *The 4 main types of corporate social responsibility your business should consider (and why)*. URL: <https://benevity.com/resources/types-of-corporate-social-responsibility>. (Дата звернення: 10.06. 2024).
36. Waterhouse, B. C. The personal, the political and the profitable: Business and protest culture, 1960s-1980s. *Financial History*, Spring, 2017, P.14-17.
37. World Health Organization. *Burnout an “occupational phenomenon”*: international classification of diseases. 2019. URL: https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/. (Дата звернення: 10.06. 2024).
38. *Work. In tune with life*. 2024. URL: <https://www.enwhp.org/>. (Дата звернення: 28.06. 2024).

References

1. Dayankach, A. (2022), “Corporate social responsibility is confirmed by a certificate”, available at: <https://www.dqsglobal.com/uk-ua/navchajtesya/blog/korporativna-social%27na-vidpovidal%27nist%27-pidtverdzhuet%27sya-sertifika tom>. (Accessed June 13 2024).
2. Impactorium (2019), “Corporate social responsibility”, available at: <https://impactorium.org/uk/courses/korporativna-socialna-vidpovidaln/>. (Accessed June 11 2024).
3. Lyulyov, O., Pimonenko, T. and Ziabina, Ye. (2021), “Corporate social responsibility in human resource management”, *Herald of Economics*, vol. 4, pp. 102–115. DOI: <https://doi.org/10.35774/visnyk2021.04.102>
4. Mykolyuk, O. (2018), “Health as... an economic category. Why the human capital of every third Ukrainian is completely depreciated by the age of 65”,

Available at: <https://m.day.kyiv.ua/article/cuspilstvo/zdorovya-yak-ekonomichna-katehoriya>. (Accessed April 14 2024).

5. Ognev, V.A , Kravchenko, V.I. and Chukhno, I.A. (2016), *Ekonomika okhorony zdorov'ia: metodychni vказivky dlia studentiv do praktychnoho zaniattia na temu «Zdorov'ia iak ekonomichna i sotsial'na katehoriia»* [Economics of health care: methodological instructions for students for a practical lesson on the topic "Health as an economic and social category"], KhNMU, Kharkiv, Ukraine.

6. Obriza, O. and Chernobai, L. (2024), “Corporate responsibility and sustainability in business: a balanced approach to profit and social values”, *Economy and society*, vol. 59. DOI: [org/10.32782/2524-0072/2024-59-150](https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-150).

7. Patsela O. (2020). “Dead battery: what is professional burnout and how to prevent it”, available at: <https://happymonday.ua/shho-take-profesijne-vygorannya>. (Accessed July 11 2024).

8. Petrashko, L. (2011), “Corporate social responsibility in Ukrainian business practice”, available at: http://iepjournal.com/journals/14-15/2011_6_Petrashko.pdf. (Accessed July 11 2024).

9. Pohuda, N. V. and Pavlovska, K. Yu. (2019), “Implementation of the principles of corporate social responsibility in the activities of tourism enterprises”, *Efektivna ekonomika*, vol. 6, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7103> (Accessed 09 July 2024). DOI: 10.32702/2307-2105-2019.6.30

10. Suprun, N. A. (2013), “Corporate social responsibility as a factor of sustainable development”, *Economic practice*, vol. 4, pp. 61–74.

11. Chuprina, M. and Zhaldak, H. (2020), “New trends in the sphere of corporate social responsibility”, *Efektivna ekonomika*, vol. 11, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8365> (Accessed 09 July 2024). DOI: 10.32702/2307-2105-2020.11.87

12. Kyivstar Business Hub (2023), “What is corporate social responsibility and why is it for business?”, available at: <https://hub.kyivstar.ua/articles/shho-take-korporativna-soczialna-vidpovidalnist-ta-navishho-vona-biznesu>. (Accessed 09 July 2024).

13. Ahmad, N, Ullah, Z. and Ryu, H.B. (2023). "From Corporate Social Responsibility to Employee Well-Being: Navigating the Pathway to Sustainable Healthcare", available at: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10083008/> (Accessed 11 July 2024). DOI: 10.2147/PRBM.S398586

14. Alonso-Nuez, M.J., Cañete-Lairla, M.A. and García-Madurga, M.A. et al. (2022), "Corporate social responsibility and workplace health promotion: A systematic review", *Frontiers in Psychology*, vol. 13, pp. 1-15. DOI 10.3389/fpsyg.2022.1011879

15. Bowen, H.R. (1953), *Social responsibilities of the businessman*, Harper& Row, NewYork, USA.

16. Celma, D., Martínez-Garcia, E. and Coenders, G. (2014), "Corporate Social Responsibility in Human Resource Management: An analysis of common practices and their determinants in Spain", *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, vol. 21 (2), pp. 82–99.

17. Chaffee, E. C. (2017). "The origins of corporate social responsibility", *University of Cincinnati Law Review*, vol. 85, 347-373

18. De Hert, S. (2020), "Burnout in healthcare workers: prevalence, impact and preventative strategies", *Local abd Regional Anesthesia*, vol. 13, pp. 171-183. DOI:10.2147/LRA. S240564.

19. Freeman, E.R., Harrison, J.S., Wicks, A.C., Parmar, B. and De Colle, S. (2010), "Stakeholder theory: The state of the art", *The Academy of Management Annals*, vol. 3(1), pp. 403-445. DOI:10.1080/19416520.2010.495581.

20. Garton, E. (2017). "Employee burnout is a problem with the company, not the person", *Harvard Business Review*, available at: <https://hbr.org/2017/04/employee-burnout-is-a-problem-with-The-company-not-The-person>. (Accessed July 02 2024).

21. linkedin (2024), "How can companies use CSR initiatives to promote employee health and wellness?", available at: <https://www.linkedin.com/advice/0/how-can-companies-use-csr-initiatives-5igif>. (Accessed July 05 2024).

22. Huang, X. and Watson, L. (2015), "Corporate social responsibility research in accounting", *Journal of Accounting Literature*, vol. 34, pp. 1-16.
23. Johansson, M. , Hiswåls, A.-S. , Svennberg, L. and Macassa, G. (2022), What do we know about corporate social responsibility and stakeholders physical activity? A Public Health Perspective. *Journal of Public Health Research*, vol. 11(2), pp. 1–9. DOI: 10.1177/2279903622110
24. Khadidja, Z. and Gachi, F. (2021). "The integration of the corporate social responsibility (CSR) in the Algerian banks", *Financial Markets, Institutions and Risks*, vol. 5(3), pp. 39–44. DOI: 10.21272/fmir.5(3).
25. Khanifar, H., Nazari, K., Emami, M. and Soltani, H. A. (2012). "Impacts corporate social responsibility activities on company financial performance", *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, vol. 3(9), pp. 583-592.
26. Klonowska-Matynia, M (2018). "Health as a structural factor of human capital in rural areas of the West Pomeranian Voivodeship", *Scientific Annals SERiA*, vol. XX (3), pp. 78-83. DOI: 10.5604/01.3001.0012.1499
27. Latapí-Agudelo, M.A., Jóhannsdóttir, L. and Davídsdóttir, B. (2019), "A literature review of the history and evolution of corporate social responsibility", *International Journal of Corporate Social Responsibility*, vol. 4(1). DOI: 10.1186/s40991-018-0039-y
28. Lin C-P. and Liu M-L. (2017). "Examining the effects of corporate social responsibility and ethical leadership on turnover intention", *Personnel Review*, vol. 46 (3), pp. 526–550. DOI:10.1108/PR-11-2015-0293
29. European Network for Workplace Health Promotion (2022), "Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union", Version of April 2018, available at: https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2022/01/26/1_luxembourg_declaration_2018.pdf (Accessed July 05 2024).
30. Maglalang, D.D., Sorensen, G. and Hopcia, K. (2021), "Job and family demands and burnout among healthcare workers: the moderating role of workplace

flexibility”, SSM - Population Health, June, pp. 14-22. DOI:10.1016/j.ssmph.2021.100802.

31. Moss, J. (2019), “Burnout is about your workplace, not your people”, available at: <https://hbr.org/2019/12/burnout-is-about-your-workplace-not-your-people>.

(Accessed June 28 2024).

32. Mwangi, C. I. and Jerotich, O. J. (2013), “The relationship between corporate social responsibility practices and financial performance of firm in the manufacturing, construction and allied sector of the Nairobi securities exchange”, International Journal of Business, Humanities and Technology, vol. 3(2), pp. 81-90.

33. Nwobu, O. (2021), “Corporate Social Responsibility and the Public Health Imperative: Accounting and Reporting on Public Health”, available at: <https://www.intechopen.com/chapters/74802>. (Accessed June 10 2024). DOI: 10.5772/intechopen.94356.

34. Radhakrishnan, S., Tsang, A. and Liu, R. (2018), “A Corporate Social Responsibility Framework for Accounting Research”, The International Journal of Accounting, vol. 53(4), pp. 274-294.

35. Benevity (2024), “The 4 main types of corporate social responsibility your business should consider (and why)”, available at: <https://benevity.com/resources/types-of-corporate-social-responsibility>. (Accessed June 10 2024).

36. Waterhouse, B. C. (2017), “The personal, the political and the profitable: Business and protest culture, 1960s-1980s”, Financial History, Spring, pp. 14-17.

37. World Health Organization. (2019), “Burnout an “occupational phenomenon”: international classification of diseases”, available at: https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/. (Accessed June 10, 2024).

38. European Network for Workplace Health Promotion (2024), “Work. In tune with line”, available at: <https://www.enwhp.org/>. (Accessed June 28, 2024).

Стаття надійшла до редакції 19.07.2024 р.