

DOI 10.31558/2307-2318.2026.2.5

УДК 331.104:005.95

JEL Classification: J24, M12, M14, M21

Галацан А.В.

аспірант

Донецький національний університет імені Василя Стуса

ORCID: 0009-0009-6861-6454

e-mail: a.halatsan@donnu.edu.ua

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ ПЕРСОНАЛУ

У статті досліджено теоретичні та практичні аспекти формування і розвитку соціально відповідальної поведінки персоналу в контексті сучасних соціально-економічних трансформацій та післявоєнного відновлення економіки України. Обґрунтовано необхідність формування цілісної державної політики, спрямованої на розвиток відповідальної трудової поведінки працівників, підвищення рівня соціальної свідомості та інтеграцію принципів сталого розвитку у систему управління персоналом. Визначено мету, принципи, стратегічні цілі та основні напрями реалізації державної політики формування соціально відповідальної поведінки персоналу. Запропоновано концептуальні засади державної політики, що базуються на людиноцентричному підході, соціальному партнерстві, ESG- та CSR-підходах, розвитку корпоративної культури та соціального капіталу. Систематизовано організаційні, економічні, інформаційні та мотиваційні інструменти реалізації політики. Обґрунтовано очікувані соціально-економічні результати впровадження запропонованих концептуальних засад та їх значення для підвищення соціальної стійкості організацій і конкурентоспроможності економіки України.

Ключові слова: соціально відповідальна поведінка персоналу, державна політика, управління персоналом, соціальна відповідальність, ESG, CSR, сталий розвиток, соціальне партнерство, людський капітал, корпоративна культура.

Рис. – 1, Літ. – 12.

Halatsan A.,

Postgraduate,

Vasyl' Stus Donetsk National University

ORCID: 0009-0009-6861-6454

e-mail: a.halatsan@donnu.edu.ua

CONCEPTUAL PRINCIPLES OF STATE POLICY FOR THE FORMATION AND DEVELOPMENT OF SOCIALLY RESPONSIBLE PERSONNEL BEHAVIOR

The article explores theoretical and practical aspects of the formation and development of socially responsible behavior of personnel in the context of modern socio-economic transformations and post-war economic recovery of Ukraine. The need to form a holistic state policy aimed at developing responsible labor behavior of employees, increasing the level of

social awareness and integrating the principles of sustainable development into the personnel management system is substantiated. The goal, principles, strategic objectives and main directions of implementing the state policy of forming socially responsible behavior of personnel are determined. Conceptual principles of state policy are proposed, based on a human-centric approach, social partnership, ESG and CSR approaches, development of corporate culture and social capital. Organizational, economic, informational and motivational tools for policy implementation are systematized. The expected socio-economic results of implementing the proposed conceptual principles and their significance for increasing the social sustainability of organizations and the competitiveness of the Ukrainian economy are substantiated.

Keywords: socially responsible behavior of personnel, public policy, personnel management, social responsibility, ESG, CSR, sustainable development, social partnership, human capital, corporate culture.

Fig. – 1, Ref. – 12.

Постановка проблеми. Сучасний етап розвитку економіки України характеризується масштабними трансформаційними процесами, що супроводжуються впливом глобалізаційних змін, цифровізації, нестабільності ринку праці, воєнних викликів та необхідності післявоєнного відновлення держави. За таких умов особливого значення набуває проблема формування соціально відповідальної поведінки персоналу як важливого чинника забезпечення соціальної стійкості організацій, ефективності трудових відносин та розвитку людського капіталу.

У сучасному суспільстві соціально відповідальна поведінка персоналу виходить за межі традиційного розуміння трудової дисципліни та охоплює широкий спектр аспектів: дотримання етичних норм, відповідальне ставлення до праці, екологічну свідомість, участь у громадських та волонтерських ініціативах, розвиток корпоративної культури, підтримку принципів інклюзивності та соціального партнерства. Саме тому соціальна відповідальність персоналу стає важливим елементом забезпечення сталого розвитку організацій та держави загалом. Разом із тим в Україні питання формування та розвитку соціально відповідальної поведінки персоналу досі не отримало достатнього системного забезпечення на рівні державної політики. Наявні механізми регулювання переважно зосереджені на питаннях трудових відносин, соціального захисту та корпоративної соціальної відповідальності бізнесу, однак не формують цілісного підходу до розвитку відповідальної трудової поведінки працівників. Особливої актуальності ця проблема набуває в умовах післявоєнного відновлення економіки, коли від рівня соціальної згуртованості, довіри, відповідальності та активності персоналу значною мірою залежатимуть темпи економічного та соціального відновлення держави.

Необхідність формування нової моделі державної політики у сфері розвитку соціально відповідальної поведінки персоналу зумовлюється також поширенням ESG-підходів, інтеграцією принципів сталого розвитку у систему управління людськими ресурсами, розвитком цифрових технологій та трансформацією моделей зайнятості. У зв'язку з цим виникає потреба у розробці концептуальних засад державної політики, здатної забезпечити системне поєднання економічних, соціальних, освітніх, нормативно-правових та мотиваційних інструментів впливу на формування відповідальної поведінки працівників. Отже, актуальність теми дослідження визначається необхідністю формування цілісної концепції державної політики розвитку соціально відповідальної поведінки персоналу, яка відповідатиме сучасним викликам ринку праці, забезпечуватиме баланс інтересів держави, бізнесу та суспільства й сприятиме підвищенню соціальної стійкості та конкурентоспроможності економіки України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика соціальної відповідальності, управління персоналом та розвитку людського капіталу є предметом дослідження багатьох зарубіжних і вітчизняних науковців. Теоретичні засади соціальної відповідальності бізнесу та її впливу на розвиток суспільства досліджували Г. Боуен [1], П. Друкер [2], А. Керролл [3], М. Фрідман [4], Р. Фрімен [5], М. Портер [6] та інші. Значний внесок у розвиток концепції корпоративної соціальної відповідальності зробили дослідники, які розглядали взаємозв'язок між економічною ефективністю організацій та соціально відповідальними практиками управління. Особливу увагу в сучасних дослідженнях приділено інтеграції ESG-підходів у систему управління організаціями [7; 8]. У працях зарубіжних авторів ESG-стандарти розглядаються як важливий інструмент забезпечення сталого розвитку, формування етичної корпоративної культури та розвитку відповідальної поведінки персоналу. У контексті управління людськими ресурсами дедалі більшого значення набувають питання розвитку соціально відповідальних компетентностей працівників, підтримки ментального здоров'я, забезпечення інклюзивності та розвитку корпоративного волонтерства.

Вітчизняні науковці значну увагу приділяють проблемам соціальної відповідальності бізнесу, розвитку трудового потенціалу, соціального партнерства та державного регулювання соціально-трудова відносин. У працях українських дослідників розглядаються питання формування соціально орієнтованої економіки, розвитку людського капіталу, забезпечення гідної праці та підвищення соціальної стійкості організацій [9; 10; 11; 12].

Разом із тим аналіз наукових праць свідчить про недостатній рівень дослідження саме державної політики формування та розвитку соціально відповідальної поведінки персоналу. Більшість наукових досліджень зосереджена або на корпоративному рівні управління соціальною відповідальністю, або на загальних аспектах соціальної політики держави. Натомість питання комплексного державного впливу на розвиток відповідальної трудової поведінки працівників, інтеграції освітніх, економічних, нормативно-правових та цифрових інструментів регулювання залишаються недостатньо розробленими. Недостатньо дослідженими залишаються також питання адаптації державної політики до сучасних викликів, пов'язаних із цифровізацією, розвитком дистанційної зайнятості, кризовими явищами та післявоєнним відновленням економіки. У сучасних умовах виникає потреба у формуванні нових механізмів підтримки соціально відповідальної поведінки персоналу, здатних забезпечити розвиток довіри, соціальної згуртованості та стійкості організацій.

Мета статті полягає в обґрунтуванні концептуальних засад державної політики формування та розвитку соціально відповідальної поведінки персоналу, визначенні її мети, принципів, стратегічних цілей, напрямів та інструментів реалізації в умовах сучасних соціально-економічних викликів і післявоєнного відновлення економіки України.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасних умовах соціально відповідальна поведінка персоналу стає одним із ключових чинників забезпечення ефективного функціонування організацій та сталого розвитку держави. Формування відповідальної трудової поведінки працівників сприяє підвищенню продуктивності праці, зміцненню корпоративної культури, розвитку соціального партнерства та підвищенню рівня соціальної стійкості суспільства.

Соціально відповідальна поведінка персоналу являє собою систему свідомих дій і моделей поведінки працівників, що ґрунтуються на етичних нормах, принципах соціальної відповідальності, дотриманні професійної етики, відповідальному ставленні до праці, суспільства та навколишнього середовища. Така поведінка формується під впливом економічних, соціальних, культурних, психологічних та організаційних

чинників і потребує системної підтримки на державному рівні. Враховуючи сучасні трансформації ринку праці та необхідність забезпечення післявоєнного відновлення економіки України, виникає потреба у розробці концептуальних засад державної політики формування та розвитку соціально відповідальної поведінки персоналу (рис. 1).

Метою державної політики у сфері формування та розвитку соціально відповідальної поведінки персоналу є створення умов для розвитку відповідальної трудової поведінки працівників, підвищення рівня соціальної свідомості, забезпечення балансу економічних, соціальних та екологічних інтересів у системі трудових відносин, а також зміцнення соціальної стійкості держави в умовах сучасних викликів. Це передбачає не лише розвиток окремих соціально відповідальних практик, а й формування цілісної системи державного впливу на трудову поведінку персоналу через інтеграцію освітніх, економічних, нормативно-правових, мотиваційних та інформаційних механізмів.

Концептуальна основа державної політики має базуватися на необхідності переходу від традиційної моделі регулювання трудових відносин до людиноцентричної моделі управління людським капіталом, у межах якої працівник розглядатиметься не лише як трудовий ресурс, а як активний суб'єкт соціально-економічного розвитку. Основу концепції мають становити такі ключові положення: людиноцентричний підхід до управління трудовими ресурсами; інтеграція принципів сталого розвитку у сферу праці; поєднання економічної ефективності та соціальної відповідальності; розвиток партнерства між державою, бізнесом та суспільством; забезпечення гідної праці та соціальної безпеки працівників; підтримка етичних стандартів і корпоративної культури; розвиток соціального капіталу та громадянської активності персоналу [1; 3; 4; 9].

Зазначені положення формують основу для побудови системної державної політики, орієнтованої на довгостроковий розвиток соціально відповідального трудового середовища.

Важливою складовою концептуальних засад є система принципів державної політики, які визначають логіку її формування та реалізації. Принцип системності передбачає комплексний характер формування соціально відповідальної поведінки персоналу через узгодження освітньої, економічної, соціальної, кадрової та інформаційної політики держави. Принцип безперервності розвитку означає необхідність підтримки розвитку соціальної відповідальності працівників на всіх етапах професійної діяльності – від професійної підготовки до розвитку корпоративного лідерства. Принцип соціального партнерства ґрунтується на взаємодії держави, роботодавців, профспілок, громадських організацій та закладів освіти у процесі формування соціально відповідального трудового середовища. Принцип інклюзивності передбачає забезпечення рівних можливостей для професійного розвитку та участі у соціально відповідальних практиках незалежно від віку, статі, соціального статусу чи фізичних можливостей працівників. Принцип адаптивності визначає необхідність урахування сучасних викликів, зокрема цифровізації, розвитку дистанційної зайнятості, глобалізації та кризових явищ. Принцип мотиваційної спрямованості орієнтований на формування системи стимулів для впровадження соціально відповідальних практик як на рівні організацій, так і на рівні індивідуальної поведінки працівників.

До ключових стратегічних цілей державної політики формування та розвитку соціально відповідальної поведінки персоналу доцільно віднести:

1. Формування культури соціальної відповідальності, що передбачає популяризацію етичних норм, розвиток корпоративної культури, підтримку соціальної довіри та відповідального ставлення до праці.



Рисунок 1 – Концептуальні засади державної політики формування та розвитку соціально відповідальної поведінки персоналу

Джерело: сформовано автором

2. Розвиток соціально відповідального трудового середовища спрямований на забезпечення гідних умов праці, безпеки, рівності можливостей та підтримки добробуту працівників.

3. Інтеграцію ESG- та CSR-підходів у систему управління персоналом, що передбачає поширення практик корпоративної соціальної відповідальності, впровадження ESG-звітності та формування механізмів оцінювання соціального впливу організацій [7; 8].

4. Підвищення рівня громадянської активності працівників сприятиме розвитку корпоративного волонтерства, екологічної свідомості та участі персоналу у соціальних ініціативах.

5. Розвиток соціально відповідальних компетентностей, що передбачає формування навичок командної взаємодії, етичного лідерства, соціальної комунікації та екологічної відповідальності.

Запропонована концепція державної політики передбачає реалізацію комплексу взаємопов'язаних напрямів – освітнього, нормативно-правового, економічного, соціально-комунікативного, інноваційно-цифрового.

Освітній напрям передбачає інтеграцію принципів соціальної відповідальності у систему професійної та вищої освіти, розвиток освітніх програм з етики, ESG, корпоративної соціальної відповідальності та сталого розвитку. Важливим завданням є підтримка програм корпоративного навчання та формування культури безперервного професійного розвитку. Нормативно-правовий напрям включає удосконалення трудового законодавства, розробку державних стандартів соціальної відповідальності, посилення механізмів захисту прав працівників та стимулювання прозорості кадрової політики. Економічний напрям орієнтований на впровадження податкових та фінансових стимулів для соціально відповідального бізнесу, підтримку соціальних інвестицій, програм корпоративного волонтерства та розвитку соціального підприємництва. Соціально-комунікативний напрям передбачає розвиток соціального діалогу, популяризацію кращих практик соціальної відповідальності, підтримку програм ментального здоров'я та формування позитивної суспільної культури відповідального ставлення до праці. Інноваційно-цифровий напрям пов'язаний із використанням цифрових платформ для розвитку соціальної відповідальності, впровадженням HR-аналітики, цифрового моніторингу соціальних показників та ESG-звітності.

Реалізація державної політики потребує застосування комплексу організаційних, економічних, інформаційних та мотиваційних інструментів.

До організаційних інструментів належать державні програми підтримки соціально відповідального бізнесу, створення центрів розвитку корпоративної соціальної відповідальності, розвиток платформ соціального партнерства. Економічні інструменти включають гранти, податкові пільги, державне фінансування соціальних програм та підтримку соціального підприємництва. Інформаційні інструменти охоплюють національні інформаційні кампанії, формування рейтингів соціально відповідальних роботодавців, популяризацію ESG-звітності та поширення кращих практик корпоративної соціальної відповідальності. Мотиваційні інструменти передбачають державні премії, сертифікацію соціально відповідальних роботодавців, стимулювання корпоративного волонтерства та розвиток механізмів нематеріальної мотивації працівників.

Реалізація запропонованої державної політики сприятиме: підвищенню рівня соціально відповідальної поведінки персоналу; розвитку соціально орієнтованої корпоративної культури; зміцненню соціальної згуртованості; підвищенню продуктивності праці та залученості персоналу; розвитку соціального партнерства; зростанню соціальної стійкості організацій; інтеграції принципів сталого розвитку у

систему управління персоналом; розвитку соціального капіталу суспільства; підвищенню конкурентоспроможності економіки України [10; 12].

Науково-практичне значення запропонованих концептуальних засад полягає у формуванні цілісного підходу до державного регулювання процесів розвитку соціально відповідальної поведінки персоналу. Практичне використання запропонованих положень можливе: при розробці державних і регіональних програм розвитку людського капіталу; у системі управління персоналом організацій; при формуванні ESG- та CSR-стратегій; у діяльності органів державної влади; у роботі закладів освіти; у системі соціального партнерства та розвитку корпоративної культури.

Отже, концептуальна модель державної політики формування та розвитку соціально відповідальної поведінки персоналу може бути представлена як послідовна система взаємопов'язаних елементів, що відображає логіку державного впливу на розвиток відповідальної трудової поведінки працівників та дозволяє забезпечити комплексний характер реалізації політики.

Висновки. У результаті проведеного дослідження обґрунтовано необхідність формування цілісної державної політики розвитку соціально відповідальної поведінки персоналу в умовах сучасних соціально-економічних трансформацій та післявоєнного відновлення економіки України. Визначено, що соціально відповідальна поведінка персоналу є важливим чинником забезпечення соціальної стійкості організацій, розвитку людського капіталу, підвищення продуктивності праці та формування ефективної корпоративної культури. Доведено, що сучасні виклики, пов'язані з цифровізацією, глобалізацією, кризовими явищами та трансформацією ринку праці, потребують системного державного підходу до формування відповідальної трудової поведінки працівників.

Запропоновано концептуальні засади державної політики формування та розвитку соціально відповідальної поведінки персоналу, які ґрунтуються на людиноцентричному підході, інтеграції принципів сталого розвитку, розвитку соціального партнерства та поєднанні економічної ефективності із соціальною відповідальністю. Сформовано систему принципів державної політики, серед яких: системність, безперервність розвитку, інклюзивність, адаптивність, соціальне партнерство та мотиваційна спрямованість. Визначено стратегічні цілі політики, основні напрями її реалізації та комплекс інструментів державного впливу. Обґрунтовано доцільність інтеграції ESG- та CSR-підходів у систему управління персоналом, розвитку соціально відповідальних компетентностей працівників, підтримки корпоративного волонтерства, цифрового моніторингу соціальних показників та розвитку програм ментального здоров'я.

Практична цінність запропонованих концептуальних засад полягає у можливості їх використання при формуванні державних і регіональних програм розвитку людського капіталу, удосконаленні кадрової політики організацій, розвитку соціального партнерства та впровадженні сучасних моделей управління персоналом на засадах соціальної відповідальності.

Перспективами подальших досліджень є розробка методичних підходів до оцінювання рівня соціально відповідальної поведінки персоналу, формування системи показників ефективності державної політики та дослідження механізмів інтеграції ESG-підходів у систему державного управління трудовими ресурсами.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Bowen H. R. Social Responsibilities of the Businessman. 1953. URL: <https://ia601509.us.archive.org/20/items/in.ernet.dli.2015.126534/2015.126534.Social-Responsibilities-Of-The-Businessman.pdf>.

2. Drucker P. F. Management: Tasks, Responsibilities, Practices. 1973. URL: <https://ia801407.us.archive.org/1/items/in.ernet.dli.2015.137046/2015.137046.Management-Tasks-Responsibilities-Practices.pdf>.
3. Carroll A. B. Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct. *Business & Society*. 1999. Vol. 38(3). P. 268–295.
4. Friedman M. The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits. *The New York Times Magazine*. 1970. URL: <https://www.nytimes.com/1970/09/13/archives/a-friedman-doctrine-the-social-responsibility-of-business-is-to.html>.
5. Freeman R., Mcvea J. A Stakeholder Approach to Strategic Management. *SSRN Electronic Journal*. 2001. URL: https://www.researchgate.net/publication/228320877_A_Stakeholder_Approach_to_Strategic_Management.
6. Porter M. E., Kramer M. R. Strategy and Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility. *Harvard Business Review*. 2006. URL: <https://hbr.org/2006/12/strategy-and-society-the-link-between-competitive-advantage-and-corporate-social-responsibility>.
7. Бондаренко Л. П., Скоропад І. С. Сучасні тенденції ESG-активностей компаній в Україні та світі. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. 66. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4589/4532>.
8. Павліха Н. В. Впровадження ESG та корпоративної соціальної відповідальності у контексті циркулярної економіки: моніторинг ефективності та проблеми прозорості. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. 68. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4873/4813>.
9. Іванова М. І., Швець В. Я., Саннікова С. Ф., Варяниченко О. В., Бардась А. В. Соціальна відповідальність як ключова компетенція забезпечення сталого розвитку підприємств. *Бізнес Інформ*. 2023. № 3. С. 176–186.
10. Миськів Г. В., Пасінович І. І. Сталий розвиток і соціальна відповідальність в умовах війни в Україні. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: Проблеми економіки та управління*. 2023. Т. 7, № 1. С. 21-36.
11. Надейко М. М. Оптимізація менеджменту соціальної відповідальності. *Економіка та держава*. 2021. № 2. С. 131-135.
12. Панюк Т. П., Богущ Л. А. Роль та значення соціальної відповідальності для реалізації концепції сталого розвитку. *Науковий погляд: економіка та управління*. 2021. № 5. С. 83-89.

REFERENCES

1. Bowen H. R. (1953) Social Responsibilities of the Businessman. Available at: <https://ia601509.us.archive.org/20/items/in.ernet.dli.2015.126534/2015.126534.Social-Responsibilities-Of-The-Businessman.pdf>. (in English)
2. Drucker P. F. (1973) Management: Tasks, Responsibilities, Practices. Available at: <https://ia801407.us.archive.org/1/items/in.ernet.dli.2015.137046/2015.137046.Management-Tasks-Responsibilities-Practices.pdf>. (in English)
3. Carroll A. B. (1999) Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct. *Business & Society*, vol. 38(3), pp. 268–295. (in English)
4. Friedman M. (1970) The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits. *The New York Times Magazine*. Available at: <https://www.nytimes.com/1970/09/13/archives/a-friedman-doctrine-the-social-responsibility-of-business-is-to.html>. (in English)
5. Freeman R., Mcvea J. (2001) A Stakeholder Approach to Strategic Management. *SSRN Electronic Journal*. Available at:

https://www.researchgate.net/publication/228320877_A_Stakeholder_Approach_to_Strategic_Management. (in English)

6. Porter M. E., Kramer M. R. (2006) Strategy and Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility. *Harvard Business Review*. Available at: <https://hbr.org/2006/12/strategy-and-society-the-link-between-competitive-advantage-and-corporate-social-responsibility>. (in English)

7. Bondarenko L. P., Skoropad I. S. (2024) Suchasni tendentsii ESG-aktyvnosti kompanii v Ukraini ta sviti [Current trends in ESG activities of companies in Ukraine and worldwide]. *Ekonomika ta suspilstvo*, vol. 66. Available at: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4589/4532>. (in Ukrainian)

8. Pavlikha N. V. (2024) Vprovadzhennia ESG ta korporatyvnoi sotsialnoi vidpovidalnosti u konteksti tsyrkuliarnoi ekonomiky: monitorynh efektyvnosti ta problemy prozorosti [Implementing ESG and Corporate Social Responsibility in the Context of the Circular Economy: Monitoring Performance and Transparency Issues]. *Ekonomika ta suspilstvo*, vol. 68. Available at: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4873/4813>. (in Ukrainian)

9. Ivanova M. I., Shvets V. Ya., Sannikova S. F., Varianychenko O. V., Bardas A. V. (2023) Sotsialna vidpovidalnist yak kliuchova kompetentsiia zabezpechennia staloho rozvytku pidpriemstv [Social responsibility as a key competence for ensuring sustainable development of enterprises]. *Biznes Inform*, vol. 3, pp. 176–186. (in Ukrainian)

10. Myskiv H. V., Pasinovykh I. I. (2023) Stalyi rozvytok i sotsialna vidpovidalnist v umovakh viiny v Ukraini [Sustainable development and social responsibility in the context of war in Ukraine]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu «Lvivska politekhnikha». Seriia: Problemy ekonomiky ta upravlinnia*, vol. 7, no 1, pp. 21-36. (in Ukrainian)

11. Nadeiko M. M. (2021) Optymizatsiia menedzhmentu sotsialnoi vidpovidalnosti [Optimization of social responsibility management]. *Ekonomika ta derzhava*, vol. 2, pp. 131-135. (in Ukrainian)

12. Paniuk T. P., Bohush L. A. (2021) Rol ta znachennia sotsialnoi vidpovidalnosti dlia realizatsii kontseptsii staloho rozvytku [The role and importance of social responsibility for implementing the concept of sustainable development]. *Naukovyi pohliad: ekonomika ta upravlinnia*, vol. 5, pp. 83-89. (in Ukrainian)

Стаття надійшла до редакції 12.03.2026

Стаття прийнята до друку після рецензування 28.03.2026