

Ольга М. Леонтенко

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана,
<https://orcid.org/0000-0002-2058-4037>

Володимир М. Джумурат

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана,
<https://orcid.org/0009-0001-2588-5226>

ВНУТРІШНЯ СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ ТА НАМІРИ ПРАЦІВНИКІВ ЗМІНИТИ РОБОТУ

Дефіцит робочої сили, що загострився в більшості європейських економік і набув критичних масштабів в Україні через повномасштабну війну, перетворює утримання персоналу на одне з центральних завдань управління людськими ресурсами. У статті кількісно оцінено зв'язок внутрішніх практик соціальної відповідальності роботодавця з намірами найманих працівників змінити роботу. Емпіричною базою слугують мікродані восьмої хвилі Європейського обстеження умов праці (EWCS 2024): 36 644 особисті інтерв'ю у 35 країнах, з яких для аналізу відібрано підвибірку найманих працівників (30 570 осіб; 25 990 спостережень з повними даними). Вперше у вітчизняній літературі використано новий пункт хвилі 2024 року — оцінку працівником того, чи надає організація пріоритет здоров'ю і добробуту персоналу, — як прямий вимірник внутрішньої соціальної відповідальності. Методичний апарат охоплює зважену логістичну регресію з фіксованими ефектами країн і кластерними стандартними похибками, розрахунок середніх граничних ефектів, а також лінійні моделі для індексу психологічного добробуту WHO-5 як механізму зв'язку. Встановлено, що сприйняття організації як соціально відповідальної щодо власного персоналу асоціюється зі зниженням шансів наміру звільнитися приблизно вдвічі; серед окремих практик найбільшу утримувальну силу мають справедлива оплата праці, узгодженість робочого часу з позаробочим життям, навчання коштам роботодавця та регулярне консультування працівників, тоді як формальна автономія у виборі методів роботи значущого зв'язку з наміром звільнитися не демонструє. Показано, що той самий набір практик статистично значуще підвищує психологічний добробут працівників, що узгоджується з інтерпретацією добробуту як механізму утримання. Результати окреслюють пріоритети внутрішньої СВ-політики для роботодавців, зокрема українських, в умовах воєнного дефіциту кадрів.

Ключові слова: внутрішня корпоративна соціальна відповідальність; управління персоналом; утримання персоналу; намір змінити роботу; добробут працівників; EWCS 2024; логістична регресія.