

Винославська Олена

Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут», Київ, Україна
olenavynoslavska@gmail.com

СОЦІАЛЬНИЙ ТА ПСИХОЛОГІЧНИЙ КОНТРАКТИ ЯК УМОВИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПІВ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРУ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

The abstract considers the influence of social and psychological contracts on the development of corporative social responsibility at the technical university. The research has proved that the development of corporative social responsibility at the technical university is a complicated multivector process that can be realized on the basis of social and psychological contracts.

Keywords: corporative social responsibility, social and psychological contracts.

Актуальність дослідження. Приєднання ряду українських вищих навчальних закладів до мережі Глобального договору ООН свідчить про їхнє бажання узгоджувати свою діяльність і стратегії з десятьма загально визнаними принципами щодо прав людини, трудових відносин, охорони довкілля та боротьби з корупцією. У цьому зв'язку вбачається актуальним розкриття важливого значення встановлення соціального і психологічного контрактів між адміністрацією, працівниками і студентами вищого навчального закладу для оптимізації їхніх взаємовідносин.

Мета дослідження. Проаналізувати вплив соціального і психологічного контрактів на розвиток корпоративної соціальної відповідальності в технічному університеті.

Результати теоретичного аналізу проблеми. *Соціальний контракт* (суспільний договір) є важливим з точки зору реалізації прав людини в технічному університеті як освітній організації. У даному контексті поняття соціального контракту означає, що працівники і студенти університету відмовляються від частки своєї незалежності і передають її адміністрації для отримання або підтримки існуючого в університеті порядку на засадах соціальних/етичних норм, які поєднують опис самокерованої поведінки з нормативними значеннями тверджень, сформульованих моральною мовою (L. Sacconi, 2013).

Соціальний контракт означає згоду працівників і студентів з набором правил, вміщених у Статуті університету, за якими адміністрація ними керує. Отже, соціальний контракт виступає водночас і як виправдання за організаційні обмеження і як засіб створення рівноваги. Вибір рівноваги через соціальний контракт вирішує проблему прийняття працівниками і студентами університету влади адміністрації в організаційному відношенні. В результаті між адміністрацією, працівниками і студентами встановлюються продуктивні відносини на засадах відповідальності, довіри та взаємоповаги, які сприяють розвитку корпоративної соціальної відповідальності університету як освітньої організації в цілому.

Запровадження *психологічного контракту* є важливим з точки зору оптимізації трудових відносин у технічному університеті.

Психологічний контракт – це не офіційний, письмово зафіксований договір між двома сторонами, а відносини, засновані на прийнятті певних

взаємних зобов'язань, що маються на увазі. Психологічний контракт – це розуміння працівником взаємних зобов'язань, що існують всередині організації. Як правило, обидві сторони є упевненими, що дали обіцянку й прийняли однакові умови. Проте, це не обов'язково означає, що обидві сторони однаково розуміють всі умови контракту (П. Мучински, 2004; S. L. Robinson, D. M. Rousseau, 1994).

Психологічний контракт порушується, якщо будь-яка зі сторін розцінює іншу сторону як не виконуючу взяті на себе зобов'язання. Невиконання однією з сторін узятих на себе зобов'язань перед іншою може зруйнувати як відносини, так і віру іншої сторони в наявність взаємних зобов'язань. У той же час, застосування адміністрацією справедливих і етичних заходів може послабити вплив від порушень психологічного контракту на працівника.

Висновки. Розвиток корпоративної соціальної відповідальності в технічному університеті – складний багатовекторний процес, реалізація якого має здійснюватися на засадах соціального та психологічного контрактів.