

поліпшення ситуації. Набагато краще, коли працівники знатимуть ситуацію на даний момент, аніж залишатимуться в невідомості.

Види і методи нематеріальної мотивації як важливу частину управління персоналом необхідно постійно оновлювати та вдосконалювати. З давніх давен усім добре відомо, що людей слід спонукати до певних дій для досягнення потрібного результату. Тільки ті працівники, які зацікавлені в результатах своєї праці, справді «рухають» компанію вперед. Тому менеджери та управлінці повинні володіти навиками визначення індивідуальних мотиваторів підлеглих. А найкращим способом здійснення цього є розмова з працівником, завдання «правильних» прямих та непрямих запитань, почувши відповідь на які, він зможе дізнатися про цінності й важелі впливу на ефективність роботи працівників.

#### *Література*

1. Дяків О. Основні складові компенсаційного пакета працівників банку / О. Дяків, Ю. Владика // *Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України* //36. наук. праць. –Вип. 17. – Тернопіль: Економ. думка, 2012. – С.64–67.

2. Іванченко Г.В. Особливості використання нематеріальних стимулів на вітчизняних підприємствах / Г.В. Іванченко // *Економіст.*– 2010. – № 3. – С. 21–23.

3. Юкіш В.В. Застосування матеріальних і нематеріальних методів мотивації лідерства на різних рівнях управління / В.В. Юкіш // *Інноваційна економіка.* – 2009. – № 8. – С. 62–66.

**Москалюк Інна**

(науковий керівник: к.е.н, доцент кафедри економіки підприємств та корпорацій Білан О.С)

#### **УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ**

Соціальна відповідальність бізнесу є стандартом розвиненого корпоративного управління. Її основна функція полягає в забезпеченні стійкості організації, як відкритої системи за рахунок регулювання конфлікту інтересів в зовнішньому і внутрішньому середовищі. Проте, в

Україні за сучасних умов господарювання не існує дійсно працюючого механізму заохочення соціально відповідальної діяльності підприємства, існує безліч перешкод, які заважають становленню та розвитку соціально відповідального бізнесу[2].

Соціальна політика українських підприємств носить безсистемний характер, а стандартизації намагаються дотримуватися тільки великі корпорації та представники іноземних компаній. Звичайно, підприємству важко реалізовувати корпоративну соціальну відповідальність (КСВ) за відсутності стійкого позиціонування на ринку та мінімальної прибутковості.

Дискусії про роль бізнесу в суспільстві давно сформулювали аргументи «за» і «проти» КСВ. До переваг відносять: сприятливі для бізнесу довгострокові перспективи, допомога у вирішенні соціальних проблем, можливість впливу на зміни в суспільстві, формування норм моралі, підвищення фінансових та економічних показників діяльності підприємства. Недоліки КСВ трактують наступним чином, це перш за все, порушення основного принципу – максимізація прибутку, неможливість забезпечити високий рівень підзвітності суспільству, невміння вирішувати соціальні проблеми, зростання собівартості за рахунок збільшення соціальних витрат та використання соціальної відповідальності виключно в рекламних цілях.

Світовий досвід сформував критерії, відповідність яким дозволяє визначити компанію, як соціально відповідальну. До них належать: добросовісна сплата податків; виконання вимог міжнародного, державного, регіонального законодавства; виробництво та реалізація якісної продукції; реалізація корпоративних програм з підвищенням кваліфікації, охорони здоров'я, морального стимулювання працівників; реалізація благодійних та спонсорських проектів; захист екології [1]. Проте, українські компанії сприймають свою роль більш вузько, це лише сплата податків та дотримання встановлених законами зобов'язань перед державою. Бізнес в Україні не виконує свою головну функцію: не інвестує у відтворення робочої сили, тобто, навіть не дотримується внутрішньої соціальної відповідальності.

На формування соціальної відповідальності в Україні впливає ряд факторів, а саме: структура економіки, іноземні інвестиції, неефективна система соціального захисту, важкий регуляторний тягар, відсутність

інституційної підтримки та трудове законодавство [3].

Для розвитку програм соціальної відповідальності бізнесу в Україні необхідно: сформувати державні механізми, які стимулюватимуть здійснення корпоративної відповідальності; поширити практики КСВ, запозичити досвід у зарубіжних країнах; покращити соціально-трудова відносини; раціональніше використовувати природні ресурси.

Соціальна відповідальність корисна всім – компанії, державі, суспільству тому реалізація соціальних проектів є дуже важливою. Можна сказати, що це передумова виходу вітчизняних компаній на світові ринки чи співпраці з іноземними інвесторами. Постійно зростаюча конкуренція вимагає дотримання загальноприйнятих у світі – соціальної відповідальності бізнесу, прозорості та готовності звітувати перед суспільством. Існує потреба створення власної парадигми соціальної відповідальності бізнесу, яка ґрунтуватиметься на стандартах, прийнятих у провідних, розвинених країнах світу з метою забезпечення в Україні кращого рівня життя населення.

#### Література

1. Євтушенко В.А. Оцінка корпоративної соціальної відповідальності: методи, об'єкти, показники / В.А. Євтушенко // Вісник НТУ «ХПІ». – 2013. – №46 (1019). – С. 53-63. 9.

2. Жук В. Напрями підвищення соціальної відповідальності бізнесу на місцевому рівні / В. Жук. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: [old.niss.gov.ua/Monitor/November/13.htm](http://old.niss.gov.ua/Monitor/November/13.htm).

3. Забаштанський М. М. Соціальна відповідальність концесійної діяльності в Україні / М. М. Забаштанський // Інноваційна економіка. – 2013. – № 6. – С. 23-27.

#### Мартович Зоряна

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом та економіки праці Прохоровська С. А.)

#### ОСВІТА ТА ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА ЯК ЧИННИК КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Соціально-економічний розвиток України в умовах глобалізації визначає необхідність підготовки працівників нового формату.

Основними вимогами в цьому процесі є забезпечення умов для самореалізації творчого потенціалу особистості, зв'язок фундаментальних теоретичних знань із високопрофесійними практичними навичками й уміннями, спрямованими на інтелектуалізацію праці.

Сьогодні система освіти, працюючи на реформу суспільства, повинна ставити за мету повніше задоволення потреб у освітніх послугах з боку окремої особи, так і суспільства загалом. Поява широкого спектру послуг освіти, а також наявність навчальних закладів різних форм власності створює конкуренцію між ними, сприяючи підвищенню якості освітніх послуг і адресному їх споживанню [2; с. 2].

Освіта нині є важливою соціальною гарантією. Без належного рівня освіти, людина може взагалі не знайти гідної праці, не реалізуватися в професійному житті. Вищий рівень освіти дає людині змогу бути конкурентнішою на ринку праці. Проте, окрім здобутої освіти працівник повинен постійно нарощувати обсяг своїх знань та підвищувати кваліфікацію: навчання у вищих і спеціалізованих навчальних закладах освіти, стажування на курсах підвищення кваліфікації, тренінги, удосконалення професійної майстерності на виробництві тощо.

Вважаємо, що основними засадами професійної освіти є: гуманізація; поєднання навчання з продуктивною працею; науковість її змісту; наступність із загальною середньою і вищою освітою. Реалізація цих засад у сучасних умовах дає змогу здійснити перехід від жорсткої регламентації змісту освіти та організації навчально-виховного процесу до розробки певних стандартів змісту базисної частини професійної підготовки, зменшення кількості обов'язкових нормативних показників навчально-програмної документації.

Необхідно готувати персонал до середовища, де обов'язки постійно змінюються, інформація надходить через безліч каналів, а ефективність діяльності залежить від уміння вирішувати проблеми обумовлені [2; с. 53-54]: 1) глобальною конкуренцією; 2) зміною критеріїв, що визначають кваліфікацію робіт; 3) наявністю політичних, соціальних, економічних і психологічних дестимулюючих чинників; 4) недостатністю ділової репутації менеджерів; 5) зміною в ціннісних орієнтаціях працівників.

Статистичні дані свідчать, що в Тернопільській області впродовж 2012-2016 навчальних років кількість випущених фахівців з ВНЗ I-II рівнів