

3. Забеліна І.О. Діагностика та прогнозування політичних криз / І. О. Забеліна // Актуальні проблеми політики. – Одеса, 2014. - Вип. № 49. - С. 219.

4. Манойленко, О. Особливості ранньої діагностики та оцінки ефективності управлінських впливів щодо попередження кризових явищ / О. Манойленко // Підприємництво, господарство і право. – 2007. – № 3. – С. 75-78.

5. Монастирський Г. Л. Антикризове управління: навч. посіб. / Г. Л. Монастирський, Т. М. Попович. – Тернопіль, 2014. – 190 с.

6. Приймак В. Економіко-математичні методи і моделі діагностики криз // Антикризове управління економікою України: нові виклики: матеріали III Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. – К.: КНЕУ, 2015. – С. 93-98. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://kneu.edu.ua/userfiles/Faculty\\_of\\_Economics\\_and\\_Administration/kmdu/2015/](http://kneu.edu.ua/userfiles/Faculty_of_Economics_and_Administration/kmdu/2015/)

7. Сунцова, О. О. Діагностика макроекономічної стабільності національного господарства як чинник попередження кризових явищ в економіці країни / О. О. Сунцова // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 1. – С. 44-57.

8. Якубовський О. П. Управління ризиками та кризами : навчальний посібник / О. П. Якубовський, Т. І. Пахомова, Н. М. Драгомирецька. – К. : Центр дистанційного навчання НАДУ при Президентіві України, 2005. – 68 с.

**Євген БАРАНЮК**

слухач магістратури за спеціальністю

«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Апостолук О.З.)

### **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Передумовою успішного функціонування організації є вибір правильної стратегії соціального розвитку працівників, яка вибудовується на принципах соціальної відповідальності. Вона сприяє у формуванні мотивації праці, підвищенні самореалізації працівників, зростанню рівня добробуту та якості їхнього життя. Це свого роду – соціальний імідж організації.

Слід зазначити, що поняття «соціальний захист» є одним із найдискусійніших питань права соціального забезпечення. Дана проблематика знайшла відображення в працях таких вчених: В. Андрєєва, В. Аралова, К. Батигіна, Н. Болотіна, Ж. Горбачова, І. Гуціна, Л. Забеліна, М. Захарова, Р. Іванова, А. Левшина, Е. Мачульської, К. Мельник, М. Полупанова, С. Прилипко, І. Сироти, Н. Стаховської, Б. Сташківа, В. Тарасова, Е. Тучкова, Я. Фогеля, О. Чутчева, В. Шайхатдинова, О. Синівської, М. Бойко та ін.

Основна мета соціального розвитку полягає в регулюванні правових і економічних відносин людини із суспільством, людини з людиною, підвищення її кваліфікації, наданні їй допомоги та підтримки у вирішенні проблем, гідному самоствердженні й повноцінному житті.

Соціальний розвиток працівників організації здійснюється: по-перше, через реалізацію пільг та гарантій в рамках соціального захисту (соціальне страхування за віком, за випадком термінової непрацездатності, безробіття та ін.), які встановлені на державному або регіональному рівні; по-друге, підприємства надають своїм працівникам та членам їх сімей додаткові пільги, які відносяться до елементів матеріального стимулювання, за рахунок надання з цієї метою коштів із фондів соціального розвитку підприємства. Надання додаткових пільг та послуг соціального характеру, понад обов'язкові виплати, проводиться або за ініціативою адміністрації, яка дійсно втілює в життя принципи соціальної кадрової політики, або в результаті тарифних угод між адміністрацією та радою трудового колективу (профкомом), як виразником інтересів працівників. Ці виплати є такими ж обов'язковими для виконання, як і ті, що надаються згідно з трудовим законодавством [3, с.34].

Важливим засобом соціального захисту працівників організації є соціальний пакет. До його складу включаються як базові соціальні гарантії передбачені законодавством, так і додаткові (забезпечення яких здійснюється з власної ініціативи керівництва), зокрема, це винагороди за підсумками роботи за рік, безкоштовне надання мобільного зв'язку, оплата транспортних, медичних та оздоровчих витрат, тощо.

Зацікавленість працівників в роботі організації тим вища, чим більша кількість наданих соціальних пільг та послуг, чим більша їх величина зверх встановленого законом розміру. При цьому скорочується плінність кадрів, оскільки працівник навряд чи забажає втратити багаточисельні пільги при звільненні. Така політика може забезпечувати існування працівників у випадку невисокого рівня заробітної платні

(наприклад, на державних підприємствах), або пропонуватися в інтересах залучення та збереження кваліфікованої робочої сили [6, с.128].

Соціальне забезпечення працівників, розвиток їх особистості, збереження здоров'я є умовою успішної діяльності організації (фірми). В якості мотиваційного ресурсу управління, соціально-орієнтована кадрова політика організації і пов'язані з нею соціальні послуги, повинна сприяти тому, щоб працівники задовольняли свої потреби, інтереси та ціннісні орієнтації. Фінансування соціального забезпечення за рахунок бюджетних коштів прямо залежить від ефективності економіки. Економічний спад може призводити до перевантаження державних фінансів та відповідних негативних наслідків. Однак, застосування цього принципу є необхідним у випадках неможливості надання соціальних гарантій відносно тих ризиків, до яких неможливо застосувати принцип страхування.

Створення ефективної системи соціального розвитку працівників організації є невід'ємною умовою розвитку всякого суспільства. Розвиток цивілізованої держави може здійснюватись тільки разом з дією соціального захисту населення.

#### *Література:*

1. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: Підручник. — К: Академвидав, 2003. — 608 с.
2. Крамаренко В.І. Менеджмент: Навч. посіб. — Київ: ЦУЛ, 2007. — 248 с.
3. Занюк С С Психологія мотивації: Навч. посіб. — К.: Либідь, 2002. — 304 с.
4. Бойко М.Д. Трудове право України. Навчальний посібник. Курс лекцій. К.: Олан, 2002. — С. 23.
5. Бойко М. Д. Право соціального забезпечення України: Навч. Посіб. — К.: Олан, 2011. — С. 8, 18.
6. Приходько С. Здійснення громадянами права на соціальний захист та гарантії його забезпечення. Право України, 2008, № 2. — С. 20.
7. Яблоновська Г.Г. Сімейна політика та соціальний захист осіб із сімейними обов'язками як складова частина соціальної політики України. Право і безпека, 2009/4'4. — С. 156.

**Марія БІЛАН**

слухачка магістратури за спеціальністю

«Державна служба»

(науковий керівник: д.е.н., професор кафедри менеджменту та публічного управління Микитюк П. П.)

## **МОДЕРНІЗАЦІЯ ІНСТРУМЕНТАРІЮ АНТИМОНОПОЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ**

На сьогодні перед Антимонопольним комітетом України (надалі - АМКУ) поставлено важливі завдання щодо захисту економічної конкуренції та боротьби зі зловживанням монополюючим становищем в Україні – здійснювати державний контроль за дотриманням законодавства у цій сфері, контроль за концентрацією, узгодженими діями суб'єктів господарювання, сприяти розвитку добросовісної конкуренції, тощо.

Враховуючи те, що питання захисту економічної конкуренції та боротьба із зловживанням монополюючого становища є надзвичайно важливим для України як країни, що крокує в напрямку формування міцної економіки, питання реформи та модернізації діяльності АМКУ є надзвичайно актуальним.

Контроль за підтриманням конкурентного середовища на ринках України та боротьба з їх монополізацією в Україні є функцією держави.

Захист конкуренції та регулювання монополізму здійснюється рядом державних органів. Чільне місце в цій системі належить Кабінету Міністрів України, який здійснює широкі повноваження в сфері забезпечення розробки та здійснення загальнодержавних програм економічного розвитку (в тому числі програм демонополізації і захисту конкуренції), проведення економічної політики держави в сфері цін, податків фінансової діяльності, встановлює параметри та механізми антимонопольного регулювання. Здійснювати певні функції у сфері конкуренції уповноважене Міністерство економічного розвитку і торгівлі України.

Провідне місце у сфері реалізації державної політики щодо захисту економічної конкуренції займає Антимонопольний Комітет України, діяльність і правовий статус якого визначається Конституцією України, законами України «Про центральні органи виконавчої влади» від 17.03.2014 року, «Про Антимонопольний комітет України» від 26.11.1993 року, «Про захист економічної конкуренції» від 11.01.2001 року а також Розпорядженням АМКУ «Про затвердження Тимчасових правил розгляду