

ресурсів, хоча і його потенціал в Україні майже вичерпано і зберігається він в основному за рахунок дешевизни трудових ресурсів. За такого підходу вітчизняні промислові підприємства не зможуть забезпечити своєї конкурентоспроможності на ринку інших країн. Необхідно змінити пріоритети у формуванні ресурсної основи господарювання – в бік розвитку знаннєвого потенціалу діяльності. Формування методологічних підходів для розбудови інструментарію управління ресурсною складовою конкурентоспроможності машинобудівних підприємств і буде предметом наступних досліджень.

Література

1. The World Bank. WDR [World Bank Development Report]. Knowledge for Development. World Bank and Oxford University Press, 1998. – 181p.
2. WBI. [The World Bank Institute Development Studies]. Building Knowledge Economies. Advanced Strategies for Development. Washington, DC: The International Bank for Reconstruction and Development, 2007.
3. The Global Competitiveness Report 2016-2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gcr.weforum.org>.
4. Наукова та інноваційна діяльність [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/ni/ind_rik/ind_u/2002.html.

Насипайко Д.С., канд. екон. наук, доцент
Резніченко О.О., викладач
Центральноукраїнський національний
технічний університет
м. Кропивницький

РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ЗАСАДАХ КОРПОРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Соціально-економічні перетворення, які характеризують сучасний стан і тенденції розвитку вітчизняних підприємств, потребують регулювання соціально-трудових відносин, що є неможливим без урахування компоненти відповідальності.

Практична діяльність з впровадження корпоративної соціальної відповідальності в Україні має певне наукове підґрунтя у вигляді робіт вітчизняних та зарубіжних вчених І. Акімової, Ю. Благова, Л. Грицини, О.Грішнєвої, П. Друкера, О.Данилової, О. Канаєвої, О.Костіна, Ф. Котлера, М. Кричевського, В. Нижника, В. Садкова та інших [1; 2; 3 тощо]. Однак часто окреслена проблематика досліджувалась фрагментарно, і тому за наявності багатоманітних тлумачень корпоративної соціальної відповідальності як явища відсутня розробка системних засад розвитку корпоративної соціальної відповідальності, не існує єдиної думки щодо змісту, меж, концептуальних складових кодексу корпоративної соціальної відповідальності, її впливу на розвиток соціально-трудових відносин як ключового чинника ефективного розвитку і компаній, і регіональних спільнот, і національної економіки в цілому.

Нова парадигма модернізації та соціалізації економіки визначає виняткову роль регулювання соціально-трудових відносин. Працівники, їх професійні вміння, навички, кваліфікація, особистісний потенціал – ключові конкурентні переваги підприємства. За таких умов та за умови досягнення стратегічної цілі – сформувати механізм регулювання трудових відносин в аспекті реалізації конкурентоспроможної моделі бізнесу, – підприємство цінує трудову активність своїх працівників, прагне сформувати корпоративну культуру на принципах взаємоповаги керівників підприємства та найманих працівників, досягти згуртованості колективу, забезпечити гідні та комфортні умови роботи і розвитку кожного працівника, їй відповідності ключовим цінностям українського народу.

Соціальна місія бізнесу полягає у виробництві необхідної суспільству продукції (наданні послуг) найбільш ефективним і безпечним способом на усталеній основі більш ефективного використання потенціалу, що відповідає довгостроковим економічним інтересам бізнесу, сприяє забезпеченню соціальної злагоди, збереженню навколишнього середовища, стабільному розвитку території господарювання.

Місія передбачає, що:

- цілі підприємницьких стратегій, економічна та соціальна відповідальність бізнесу є рівноважними і взаємодоповнюючими;
- передбачаючи дотримання етичних норм і принципів та соціальну діяльність у межах чинного законодавства, ініціативні соціально відповідальні зобов'язання є переважно додатковими;
- зобов'язання не скасовують чинність колективного договору (угоди) чи трудових договорів, укладених між підприємством та працівниками;
- виважені і обґрунтовані соціальні інвестиції підприємства знижують підприємницькі ризики, підвищують конкурентоспроможність, капіталізацію підприємства, ефективність працівників і лояльність споживачів.

Регулювання соціально-трудових відносин на засадах соціальної відповідальності роботодавців і найманих працівників потребує:

- захисту соціально-економічних прав працівників, посилення заходів відповідальності за нехтування у трудовій сфері законності;
- формування та розвитку державної стратегії соціально-трудового партнерства, обґрунтованого розподілу та конкретизації обов'язків та повноважень профспілок, уряду та роботодавців у трудовій сфері;
- удосконалення правової бази трудових відносин; прийняття Трудового кодексу України, який відповідав би вимогам та напрямам ринку праці і міжнародним стандартам;
- оптимізація й збалансування співвідношення державного і договірної регулювання соціально-трудових відносин;
- забезпечення підвищення соціальної захищеності працівників шляхом відновлення діяльності з встановлення науково обґрунтованих норм праці, справедливої системи мотивації та розподілу доходу;
- розвитку виробничої демократії, зокрема, залучення працівників до процесів прийняття тих виробничих рішень, що стосуються їхньої роботи та інтересів;
- удосконалення системи забезпечення інформаційними ресурсами та

статистичної звітності у соціально-трудовій сфері, створення системи соціально-трудового моніторингу та забезпечення порівняльних оцінок з відповідними міжнародними параметрами тощо.

Отже, роль соціальної відповідальності в щоденній господарській діяльності підприємств є особливою та надзвичайно важливою, оскільки дотримання принципів соціально відповідальної поведінки дозволить суб'єктам господарювання не тільки вирішити проблеми в трудовій сфері, а й підвищити репутацію та конкурентоспроможність, покращити інвестиційну привабливість, забезпечити ефективне управління.

Література

1. Акімова І. Соціальна відповідальність бізнесу: розуміння та впровадження / І. Акімова, О. Осінкіна, О. Філіпченко, А. Марцінків. – К. : Видавнича компанія "КІТ", 2005. – 41 с.
2. Буко С. Корпоративна соціальна відповідальність як принцип ціннісно зорієнтованого менеджменту / С. Буко // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2006. – № 2. – С. 149-157.
3. Грішнова О.А., Брінцева О.Г. Відповідальність підприємства щодо персоналу як новий формат розбудови соціально-трудових відносин / О.А. Грішнова, О.Г. Брінцева // Экономика и управление. Научно-практический журнал. – 2012. – №4. – С. 49-56.

Олійник О.О., канд. екон. наук, доцент
Демчук А.В., студентка
Національний університет водного господарства
та природокористування
м. Київ

КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ

Сьогодні Україна живе в часи динамічних економічних, політичних, соціальних та культурних трансформацій. З метою запобігання негативним проявам змін та мінімізації їх наслідків для окремо взятої особистості та суспільства загалом наша країна приєдналась до глобального процесу забезпечення сталого розвитку. Це, зокрема, відображається в дотриманні Цілей сталого розвитку, які були офіційно затверджені на засіданнях Генеральної Асамблеї ООН в кінці вересня 2015 року.

Відповідно до даного переліку Ціль 5 полягає в забезпеченні гендерної рівності, розширення прав та можливостей усіх жінок та дівчаток, що в тому числі включає повсюдну ліквідацію всіх форм дискримінації щодо всіх жінок і дівчаток [1].

Однією з форм гендерної дискримінації є її прояв на ринку праці, що виявляється:

- при наймі на роботу та звільненні;
- у доступі до певних професій або посад;
- при оплаті праці;
- при кар'єрному зростанні;
- при підвищенні кваліфікації, професійній підготовці тощо [2, С. 36].

Основним проявом гендерної нерівності в сфері праці є гендерний розрив у рівні заробітної плати, що акумулює вплив усіх дисбалансів у моделях зайнятості.