

активності використання та оновлення необоротних активів, спеціалізацію та функціональну і територіальну концентрації комерційних об'єктів, реалізацію комплексу заходів з активізації продажу товарів у системі дистрибуції, удосконалення асортиментної структури і диверсифікацію товарної пропозиції.

Головним завданням політики забезпечення конкурентних переваг підприємства є створення умов для ефективної реалізації інтелектуально-кадрового потенціалу, підвищення ефективності управління фінансово-економічним станом, адаптація характеристик діяльності до зміни умов конкурентного середовища, поліпшення торгово-технологічного процесу. Така діяльність може стосуватися переорієнтації організаційної структури та системи управління на зміцнення ринкових конкурентних переваг, узгодження особливостей торгово-технологічного процесу з вимогами споживачів та суб'єктів ринку, забезпечення раціональної територіальної організації комерційної мережі, стратегування розвитку на засадах бренд-менеджменту.

#### Список використаних джерел

1. Інтернет-ресурс:  
[https://lb.ua/society/2018/04/28/395698\\_nadiya\\_ochishchennya\\_yak\\_ukraina\\_mozhe.html](https://lb.ua/society/2018/04/28/395698_nadiya_ochishchennya_yak_ukraina_mozhe.html)
2. Інтернет-ресурс:  
[https://24tv.ua/pererobka\\_smittyu\\_v\\_ukrayini\\_ta\\_yes\\_yak\\_ekologichnu\\_katastrofu\\_perevesti\\_u\\_pributkoviy\\_biznes\\_n698225](https://24tv.ua/pererobka_smittyu_v_ukrayini_ta_yes_yak_ekologichnu_katastrofu_perevesti_u_pributkoviy_biznes_n698225)
3. Лупак Р.Л. Конкурентоспроможність підприємства: навч. посіб. / Р.Л. Лупак, Т.Г. Васильців. – Львів : Видавництво ЛКА, 2016. – 484 с.
4. Бурменко Т.Д., Даниленко Н.Н., Туренко Т.А. Сфера услуг в современном обществе: Экономика, менеджмент, маркетинг. Раздел I / Учебное пособие / Раздел I. «Экономика сферы услуг». Иркутск: БГУЭП, 2004. – 281с.

*Шаботін І.В., магістрант гр. ЕОБ-18М  
(науковий керівник – Бугаєва М.В., к.е.н., доц.)  
Центральноукраїнський національний технічний університет  
м. Кропивницький*

### **ПРОБЛЕМИ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ**

Розвиток громадянського суспільства з розгалуженою системою соціальних інститутів є основою для становлення соціально відповідальних відносин у суспільстві, оскільки громадяни отримують демократичні права та набувають відповідальності перед суспільством, державою й перед самими собою. У такому суспільстві відповідальними за результати своєї діяльності стають не тільки громадяни, але й держава, громадські організації та бізнес-структури.

Останніми десятиліттями українські компанії намагалися сформуванати власний підхід до розуміння корпоративної соціальної відповідальності. Ця зацікавленість була детермінована розповсюдженням практик відповідального

ведення бізнесу в провідних країнах світу, усвідомленням українськими компаніями своєї приналежності до збереження оточуючого середовища, відповідальності за вирішення соціально-економічних проблем регіону, підвищення якості життя місцевої громади та дотримання прав людини. На основі цього були сформовані і продовжують формуватися різні підходи до розуміння та вивчення корпоративної соціальної відповідальності, яка поступово стає своєрідною філософією ведення бізнесу. Без КСВ, на даний час, важко уявити сучасну організацію, що ефективно функціонує в умовах розвитку громадянського суспільства.

У сучасній Україні корпоративна соціальна відповідальність стає все більш популярною не тільки серед бізнесової спільноти, але й наукового співтовариства. Адже виникають нові практики її реалізації як на рівні суспільства загалом, так і на регіональному або організаційному рівнях, що відображаються в економічній та соціальній поведінці індивідів, соціальних груп, соціальних організацій тощо. За таких умов дослідження економічного контексту означених практик дає змогу не тільки суттєво розширити межі знання щодо розвитку корпоративної соціальної відповідальності в Україні, але й дослідити саме українську специфіку їх реалізації у пратичній діяльності підприємств.

Провідні міжнародні інституції (ООН, МОП, Міжнародна організація зі стандартизації, Світовий Банк, Європейська Комісія, Міжнародна конфедерація профспілок та ін.), наукові і громадські організації реалізують різноманітні проекти з дослідження КСВ. Дослідженню корпоративної соціальної відповідальності присвячені праці Ю.Є. Благова, Г. Боуена, І.П. Булеєва, П. Друкера, К. Девіса, А. Керрола, Ф. Котлера та Н. Лі, С.П. Перегудова, С. Сеті, О. Тіда та ін. Роль корпоративної соціальної відповідальності у системі соціально-трудових відносин висвітлювалася у працях Т.А. Костишиної, В.І. Куценко, У.Я. Садової, М.В. Семікіної, Л.В. Шаульської, колективних монографіях учених Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАНУ, Інституту економіки промисловості НАНУ, ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана» та ін.

З урахуванням визначень міжнародних організацій, зарубіжних і вітчизняних вчених КСВ можна визначити з таких позицій: корпоративна соціальна відповідальність – це система управлінських рішень та заходів підприємства щодо інтеграції соціальних та екологічних проблем у свої бізнес-процеси і процеси взаємодії зі стейкхолдерами, спрямованих на досягнення цілей розвитку власне підприємства, сталий розвиток суспільства та збереження навколишнього середовища.

На сьогодні корпоративна соціальна відповідальність є добровільною діяльністю компаній, перш за все, приватного сектору, хоча в останні роки організації державного сектору також керуються основними принципами цієї концепції. Розуміння корпоративної соціальної відповідальності та впровадження її в систему управління підприємством багато в чому залежить від того, який зміст вкладають у це явище ті, хто безпосередньо зацікавлені у реалізації цього типу відповідальності на практиці.

В Україні є певні проблеми КСВ, зокрема це фактично не розвинені механізми налагодження зворотного зв'язку щодо ефективності реалізації практик корпоративної соціальної відповідальності не лише для компанії, а й для суспільства, хоча наявна необхідність та доцільність використання підкреслюється багатьма даними. Вирішення даної проблеми можливе завдяки розробці та впровадженню механізму забезпечення КСВ як складової ефективної діяльності підприємства. Означений напрямок дасть можливість визначити притаманний українським реаліям економічний контекст практик корпоративної соціальної відповідальності, як на рівні компаній, так і в суспільстві.

В контексті розгляду проблем КСВ можна виділити відсутність ефективного механізму забезпечення корпоративної соціальної відповідальності у стратегії діяльності підприємства у сучасній українській економічній науці. Відповідно, недосконаліми є методичні підходи до оцінювання стану корпоративної соціальної відповідальності українських підприємств та її забезпечення. Ми вважаємо, що розроблення теоретичного базису, методичних і практичних підходів до забезпечення механізму корпоративної соціальної відповідальності у діяльності підприємства є актуальним завданням на шляху вирішення цієї проблеми.

Ми можемо запропонувати такі організаційні та ціннісноутворюючі механізми, які доцільно залучити до інтегрування КСВ у стратегію українських підприємств:

– організаційні: а) розробка та впровадження стратегії КСВ, що визначає позицію підприємства відносно сталого розвитку та її пріоритети в області КСВ; б) розробка та впровадження положень і політик, що регламентують діяльність з окремих напрямків КСВ (положення про взаємодію з зацікавленими сторонами та соціальної звітності, етичний кодекс, екологічна політика тощо); в) створення на підприємствах спеціального відділу КСВ; г) включення в посадові обов'язки співробітників інших підрозділів положень, пов'язаних з діяльністю в області КСВ; д) створення робочих груп у складі представників різних підрозділів підприємства з окремих пріоритетних напрямками КСВ;

– ціннісноутворюючі: а) інтеграція принципів КСВ у корпоративну культуру, в тому числі на рівні неформальних цінностей, що розділяються керівництвом підприємства і здебільшого співробітників; б) демонстрація керівництвом підприємства прихильності ідеям КСВ, у тому числі підвищення відкритості, підзвітності за результати своїх дій і рішень, готовність до діалогу з співробітниками; в) створення системи стимулів і заохочень для працівників усіх рівнів, які активно просувають і застосовують принципи КСВ у своїй роботі, досягають планованих результатів і т.д.

Відтак, формування та інтегрування механізму КСВ у систему управління і формування стратегії українських підприємств надасть їм такі потенційні можливості: створити позитивний імідж; поліпшити ділову репутацію; створити стабільне ділове середовище; знизити нефінансові ризики; підвищити інвестиційну привабливість; прискорити капіталізацію підприємства в довгостроковій перспективі.

## Список використаних джерел

1. Грішнова О.А. Соціальна відповідальність у контексті подолання системної кризи в Україні / О.А. Грішнова // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – № 1. – С. 39-46.
2. Колот А. Корпоративна соціальна відповідальність: еволюція та розвиток теоретичних поглядів / А. Колот // Економічна теорія. – 2013. – № 4. – С. 5-26.
3. Лебедев І.В. Забезпечення сталого розвитку на засадах корпоративної соціальної відповідальності / І.В. Лебедев // Актуальні проблеми економіки. – 2013. – № 1. – С. 106-116.
4. Сиченко О.О. Концепція корпоративного громадянства в контексті державної соціальної політики / О.О. Сиченко // Збірник наук праць Дніпропетровського регіонального інституту державного управління. – Дніпропетровськ, 2011. – № 2, (6). – С. 67-71.
5. Business for Social Responsibility [Електронний ресурс] // Інтернет-портал CSRwire. – Режим доступу: <http://www.csrwire.com/members/12209>. – Назва з екрана. – Доступно на 06.11.2018.

*Яковенко Р.В., к.е.н., доц.,*

*Кандиба М.А., студент*

*Центральноукраїнський національний технічний університет  
м. Кропивницький*

## СОЦІАЛЬНО-КУЛЬТУРНІ ТА НАЦІОНАЛЬНО-МЕНТАЛЬНІ РИСИ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Важливою складовою людського потенціалу є соціально-культурні та національно-ментальні риси. На формування української ментальності вплинули як природні умови, так і історико-політичні процеси. Так, традиційно мешканці території України вважаються працелюбними, доброзичливими, уважними та гостинними [1]. Наявність таких властивостей здійснює безпосередній вплив на характер та структуру національного господарювання, що проявляється у надмірній лібералізації (явній чи тіньовій) зовнішніх відносин, високій трудомісткості національного виробництва та високому рівні освіченості населення.

Певні складності стосовно трансформації соціально-культурних цінностей виникли внаслідок економічної лібералізації та культурної експансії західної культури. Реформи не враховували міру підготовленості до них культурно-ментальних стереотипів та усталених способів життя населення, що призвело до зовсім інших, негативних наслідків порівняно з очікуваними. Не враховувався і той факт, що культурні цінності та традиції завжди виступають базою для створення спочатку неформальних, а потім уже формальних інститутів, а також те, що інституціональні зміни «знизу-вверх» є набагато ефективнішими (краще сприймаються усім суспільством), ніж зміни «зверху-вниз», оскільки вони є продуктом самого суспільства [3, с. 4].

Людський потенціал характеризує наявні зміни у сучасній людині – поєднання її виробничих та суспільних рис, у тому числі й національно-ментальних особливостей, з поступовим нарощуванням свого значення останніми. Водночас йдеться про поєднання рис «людини економічної» та