

2. *Альгин А. П.* Грани экономического риска / Альгин А.П. — М. : Знание, 1991. — 328 с.
3. Антикризисное управление : учебн. пособ. — В 2-х т. — Т. 2: Экономические основы / отв. ред. Г.К. Таль. — М. : Изд-во «Инфра-М», 2004. — 432 с.
4. *Баззел Р.Д.* Информация и риск в менеджменте. — М.: Изд-во «Финстатинформ», 1994. — 287 с.
5. *Бартон Т.* Комплексный подход к риск-менеджменту: стоит ли этим заниматься / Т. Бартон, У. Шенкир, П. Уокер. — М.: Изд. дом «Вильямс», 2003. — 208 с.
6. *Вітлінський В.В.* Концептуальні засади ризикології у фінансовій діяльності / В.В. Вітлінський // Фінанси України. — 2003. — № 3. — С. 3—9.
7. *Дука А.П., Мисака Г.В.* Застосування концепції інтегрованого ризик-менеджменту у дослідженні ризиків інвестиційної діяльності // Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наукових праць. — Вип. 3 (70). — К., 2007.
8. *Клейнер Г.Б.* Предприятие в нестабильной экономической среде: риски, стратегии, безопасность / Г.Б. Клейнер, В.О. Гамбовцев, Р.М. Качалов. — М. : Изд-во «Экономика», 1997. — 296 с.
9. Міждисциплінарний словник з менеджменту: навч. посіб. / [Черваньов Д. М., Жилінська О. І., Петровський М. В., Анісімова Л. А., Балан В. Г., Білорус Т. В., Герасименко О. О., Горбась І. М., Ільїна Г. В., Дука А. П., Ковальська К. В., Корнілова І. М., Кузнецова Н. Г., Кухта П. В., Названова Л. М., Нетреба І. О., Овчаренко Т. С., Приймак В. М., Святненко В. Ю., Ситницький М. В., Фірсова С. Г., Шаповалова Л. А.].
10. Риск-менеджмент: Учебник / В.Н. Вяткин, И.В. Вяткин, В.А. Гамза, и др.; Под ред. И. Юргенса. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2003. — 512 с.
11. *Рогов М.А.* Риск-менеджмент. — М.: Финансы и статистика, 2001. — 120 с.
12. *Скібіцький О. М.* Антикризисный менеджмент : [навч. посібник] / Скібіцький О. М. — К. : Центр навчальної літератури, 2009. — 568 с.
13. *Уткин Э.А.* Антикризисное управление / Э.А. Уткин. — М. : Ассоциация авторов и издателей «Тандем». Изд-во ЭКМОС, 1997. — 400 с.

Стаття надійшла до редакції 10.11.2012 р.

УДК 330.131.5+331.104

**Дейч М.Є.,**

канд. наук. держ. управління, доцент, докторант,  
Інститут економіки промисловості НАН України

## **СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

*У статті висвітлено проблему соціальної відповідальності бізнесу у трудовій сфері щодо оплати і умов праці, професійного розвитку працівників. Особливу увагу приділено дослідженню нормативно-правового забезпечення корпоративної соціальної відповідальності. Зазначено про необхідність подальшого розвитку соціальної відповідальності та обґрунтовуються її основні напрями реалізації на підприємстві.*

*В статье освещается проблема социальной ответственности бизнеса в трудовой сфере относительно оплаты и условий труда, профессионального развития работников. Особое внимание уделяется исследованию нормативно-правового обеспечения корпоративной социальной ответственности. В заключении говорится о необходимости дальнейшего развития социальной ответственности и обосновываются её основные направления реализации на предприятии.*

*The article highlights the problem of corporate social responsibility in labour sphere concerning salary and conditions of work, professional development of employees. Special attention is devoted to normative and legal securing of corporate social responsibility. In conclusion the article says that it is very important to development social responsibility further. It's main directions of realization at the enterprises are revealed.*

**Ключові слова.** Соціальна відповідальність, соціально-трудова відносина, соціально-трудова сфера, оплата праці, умови праці, управління бізнесом, конкурентоспроможність.

**Ключевые слова.** Социальная ответственность, социально-трудовые отношения, социально-трудовая сфера, оплата труда, условия труда, управление бизнесом, конкурентоспособность.

**Key words.** Social responsibility, social and labour relations, social and labour sphere, salary, conditions of work, management of business, competitiveness.

**Вступ.** Сучасні процеси розвитку соціально орієнтованої економіки України та євроінтеграції вимагають пошуку нових підходів до ведення бізнесу. Методи прийняття управлінських рішень у сучасних умовах діяльності бізнесу характеризується суттєвими змінами в соціальній та економічній сферах. Набуває поширення діяльність підприємств, спрямована на розвиток соціальної сфери, поліпшення якості життя населення, захист навколишнього середовища, участь у подоланні соціальних проблем місцевого співтовариства. Це свідчить про зростання значущості соціальної відповідальності в діяльності вітчизняного бізнесу.

У той же час більшість підприємств України недостатньо приділяють увагу вирішенню внутрішніх соціальних проблем, у тому числі у сфері оплати праці, розвитку персоналу, поліпшення умов праці та інших аспектів соціально-трудових відносин. Це свідчить про недостатньо високий рівень відповідальності бізнесу передусім перед своїми працівниками.

В Україні проблеми соціальної відповідальності бізнесу досліджуються усе більшим колом науковців, у тому числі О. Грішнвою, А. Колотом, О. Бондирською, А. Костіною, М. Соприкіною, В. Шаповал та іншими дослідниками. Проте далеко не всі аспекти соціальної відповідальності досліджені достатньою мірою, поки що недостатньо глибоким є розуміння сутності даного явища всіма суб'єктами економічної діяльності. Досить часто під соціальною відповідальністю розуміється зовнішня добродійна діяльність підприємства (спонсорство, акції благодійності, участь у певних соціальних програмах тощо). Перелічене свідчить про необхідність глибшого дослідження сутності і форм соціальної відповідальності бізнесу та рівня її розвитку в Україні.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження рівня соціальної відповідальності бізнесу у соціально-трудовій сфері, передусім у сфері оплати праці, умов трудової діяльності та професійного зростання персоналу.

**Результати дослідження.** Розуміння необхідності соціальної відповідальності бізнесу (СВБ) відбувалося в складних умовах розвитку економіки і суспільства, наростання конфліктності інтересів бізнесу, найманих працівників, населення, органів влади та пошуку шляхів їх попередження і розв'язання.

Соціальна відповідальність бізнесу, як суспільне явище, сформувалося в західних країнах в останній чверті ХХ сто. На сьогодні СВБ — це суттєва і невід'ємна складова бізнес-процесу, підтримувана не лише компаніями в різних регіонах планети, а й міжнародними організаціями (Глобальний договір ООН, Міжнародна організація праці, UNICEF, UNIDO, Рада Європи, Європейська організація якості, Міжнародна організація стандартизації) та урядами різних країн (Данія, Норвегія, Словаччина, Німеччина, Македонія, Франція, Великобританія).

У Європейському Союзі була створена «Зелена книга з корпоративної соціальної відповідальності» (2001 р.), де визначено, що корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) — це «концепція, згідно з якою компанії інтегрують соціальні та екологічні питання у свою комерційну діяльність і взаємодію із заінтересованими сторонами на добровільній основі». Для запровадження соціальної відповідальності розроблено Міжнародний стандарт ISO 26000 «Керівництво із соціальної відповідальності». Важливу роль у забезпеченні розвитку соціальної відповідальності має Глобальний договір ООН, основою якого є 10 принципів у сферах прав людини,

трудова відносина, навколишнього середовища та протидії корупції, що становлять своєрідний кодекс етичної корпоративної поведінки і дотримання яких у своїй діяльності є обов'язковим для учасників [1]. За 10 років існування до ініціативи приєдналися понад 8000 компаній та інших організацій з більше ніж 130 країн.

Світове ділове співтовариство вже не одне десятиліття розглядає корпоративну соціальну відповідальність (КСВ) як концепцію гармонійного, сталого розвитку бізнесу. Лідери цього процесу — глобальні компанії утворили в кінці 90-х років свого роду клуб, Global Reporting Initiative (GRI). У нього зараховують тих, хто дотримується стандарти GRI, демонструючи ефективність: економічну, соціальну і екологічну, — так званий триєдиний підхід. Головним у розвитку корпоративної соціальної відповідальності є створення ситуації, при якій компанія знаходиться в гармонії як із очікуваннями своїх співробітників, так і з очікуваннями зовнішніх контрагентів [2].

Розуміння необхідності соціальної відповідальності в Україні почало формуватися на початку XXI ст. Цьому сприяли як наукові доробки вітчизняних фахівців, так і засоби масової інформації. Так, у 2007 р. було реалізовано проект по корпоративній соціальній відповідальності бізнесу журналом «Експерт України» спільно з Фондом «Євразія» та іншими зарубіжними партнерами [2]. Україна приєдналась до міжнародних ініціатив. Українська місцева мережа Глобального договору існує з 2006 року та об'єднує понад 160 учасників — від великих міжнародних та українських компаній до середніх і малих підприємств, а також неурядових організацій, академічних установ, бізнес-асоціацій тощо [1]. Отже, соціальна відповідальність набирає розповсюдження і в Україні, чому сприяють зусилля міжнародних організацій, розвиток нормативної бази та активна інтеграція українського бізнесу в світову економіку.

У наукових публікаціях зустрічаються різноманітні визначення соціальної відповідальності бізнесу. Найвлучніше її зміст викладено в міжнародному стандарті ISO 26000: «соціальна відповідальність (social responsibility) — це відповідальність організації за вплив її рішення та діяльності на суспільство і навколишнє середовище через прозору та етичну поведінку, яка узгоджується зі стійким розвитком і процвітанням суспільства; враховує очікування всіх зацікавлених сторін, відповідає законодавству певної країни, узгоджується з міжнародними нормами поведінки та впроваджена в усій організації» [4]. Хочеться в даному визначенні акцентувати увагу на те, що організація має врахувати очікування всіх зацікавлених сторін, що безпосередньо пов'язано із предметом нашого дослідження.

На підставі глибокого теоретичного аналізу формування та реалізації концепцій соціальної відповідальності бізнесу з розкриттям її моделей, представлених О.А. Грішновою та А.М. Колотом у монографії «Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку», автори обґрунтовують розгорнуте комплексне визначення корпоративної соціальної відповідальності як систему економічних, соціальних, екологічних заходів, а також етичних норм і цінностей компанії, які реалізуються на основі постійної взаємодії з зацікавленими сторонами (стейкхолдерами) і спрямовані на зменшення нефінансових ризиків, довгострокове поліпшення іміджу і ділової репутації компанії, а також на зростання капіталізації, набуття конкурентних переваг і стратегічної стійкості бізнес-структури [3, с. 55].

Бізнес має значне коло зацікавлених сторін (стейкхолдерів), з якими формуються відносина соціальної відповідальності. Серед них пріоритетне місце посідають працівники підприємства — носії його людського капіталу, який безпосередньо приймає участь у діяльності підприємства, його розвитку, підвищенні ефективності, досягненні тих стратегічних завдань, які визначає бізнес. Соціальна відповідальність бізнесу відносно найманих працівників має ре-

алізуватися через справедливу та своєчасну оплату праці, безпеку праці, соціальні виплати та пільги, професійне зростання, захист інтересів працівників, дотримання норм трудового законодавства, створення умов для поєднання праці з виконанням інших обов'язків (сімейних, передусім пов'язаних з вихованням дітей; громадянських, релігійних). Отже, внутрішня соціальна відповідальність бізнесу реалізується шляхом створення умов для підвищення рівня і якості трудового життя персоналу.

Слід відзначити, що в Україні далеко не всі бізнес-організації повноцінно реалізують принципи соціальної відповідальності відносно власного персоналу. Про це свідчить поширеність низької оплати праці, заборгованість із її виплати, недостатня активність у забезпеченні професійного зростання та поліпшенні умов праці. У табл. 1 наведено дані щодо рівня заробітної плати та стану її виплати за видами економічної діяльності.

Дані таблиці свідчать, що у таких сферах економічної діяльності, як сільське господарство, риболовство і рибництво, діяльність готелів і ресторанів у 2009 р. більше 20 % працівників отримували заробітну плату, яка розміром є меншою прожиткового мінімуму. Значна частка таких працівників і в будівництві (12,8 %).

Таблиця 1

**РОЗПОДІЛ ШТАТНИХ ПРАЦІВНИКІВ  
ЗА РОЗМІРАМИ НАРАХОВАНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА СТАНОМ ЇЇ ВИПЛАТИ [5, 6]**

| Види економічної діяльності   | Частка працівників, які відпрацювали 50 % і більше робочого часу, і яким встановлено ЗП у таких межах, % |                         |               |                           | Частка штатних працівників економічно активних підприємств, яким не виплачено ЗП, % |               | Сума боргу в середньому на 1 штатного працівника, грн |             |
|---|--|-------------------------|---------------|---------------------------|---|---------------|---|-------------|
|   | 2009   |                         | 2010          |                           | на 01.01.2010   | на 01.01.2011 | 2009  | 2010        |
|   | до 744 грн.*   | від 744,01 до 1500 грн. | до 922,0 грн. | від 922,01 до 1750,0 грн. |   |               |   |             |
| <b>Усього</b>   | <b>8,2</b>   | <b>37,3</b>             | <b>7,2</b>    | <b>29,2</b>               | <b>3,2</b>  | <b>1,7</b>    | <b>2476</b>   | <b>3493</b> |
| Сільське господарство, мисливство та пов'язані із ними послуги                | 23,5   | 51,2                    | 20,5          | 44,9                      | 2,2   | 0,7           | 1690  | 2657        |
| Лісове господарство та пов'язані із ним послуги                               | 6,5  | 50,6                    | 6             | 23,4                      | 6,8   | 0,5           | 834   | 2071        |
| Рибальство, рибництво   | 26,5   | 50,7                    | 19,7          | 48,3                      | 10,3  | 3,6           | 1982  | 2366        |
| Промисловість   | 5,9  | 27                      | 4,6           | 19,8                      | 6,2   | 3,2           | 2479  | 3472        |
| Будівництво   | 12,8   | 39,5                    | 13,5          | 30,3                      | 12,2  | 9,2           | 3438  | 3305        |
| Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку | 19,2   | 51,5                    | 12,8          | 52,3                      | 0,8   | 0,5           | 3365  | 5992        |
| Діяльність готелів і ресторанів   | 20,3   | 52,9                    | 16,9          | 52,0                      | 3   | 1             | 1950  | 3541        |
| Діяльність транспорту та зв'язку  | 4,4  | 22,5                    | 4,8           | 19,1                      | 4,1   | 2,1           | 2222  | 2307        |

Закінчення табл. 1

| Види економічної діяльності   | Частка працівників, які відпрацювали 50 % і більше робочого часу, і яким встановлено ЗП у таких межах, % |                         |               |                           | Частка штатних працівників економічно активних підприємств, яким не виплачено ЗП, % |               | Сума боргу в середньому на 1 штатного працівника, грн |       |
|---|--|-------------------------|---------------|---------------------------|---|---------------|---|-------|
|   | 2009   |                         | 2010          |                           | на 01.01.2010   | на 01.01.2011 | 2009  | 2010  |
|   | до 744 грн.*   | від 744,01 до 1500 грн. | до 922,0 грн. | від 922,01 до 1750,0 грн. |   |               |   |       |
| Фінансова діяльність  | 4,8  | 17,5                    | 3,9           | 12,8                      | 0,1   | 0,1           | 2699  | 7584  |
| Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг і надання послуг підприємцям        | 7,7  | 38,8                    | 7,4           | 33,2                      | 4,2   | 2,8           | 3150  | 4848  |
| з них дослідження і розробки  | 3,3  | 22,3                    | 2,8           | 15,5                      | 4,1   | 3,9           | 5217  | 8875  |
| Державне управління   | 2,7  | 17,8                    | 3             | 14,2                      | 0,4   | 0             | 779   | 10015 |
| Освіта  | 6,2  | 43,8                    | 6,4           | 32,1                      | 0,4   | 0,1           | 542   | 3604  |
| Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги                                     | 6,4  | 55,7                    | 6,5           | 36,0                      | 0,7   | 0,2           | 948   | 1958  |
| Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту | 10,2   | 41,6                    | 10,5          | 31,9                      | 2,9   | 1,3           | 2120  | 3053  |
| з них діяльність у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг                   | 9,5  | 40                      | 9,6           | 29,5                      | 0,8   | 0,2           | 1359  | 2721  |

\* Прожитковий мінімум на кінець відповідного року

Низькою є заробітна плата і до 1500 грн, яка складала у 2009 р. майже два прожиткових мінімуми. Прожитковий мінімум в Україні більшість фахівців вважають межею бідності, оскільки він дозволяє забезпечити лише найнеобхідніші потреби. Тому заробітна плата у 1500 грн гарантує його працівнику лише малозабезпеченість, а то й бідність при наявності утриманців. У цілому в економіці України у 2009 р. 37 % працівників отримували заробітну плату у межах 744—1500 грн, однак у системі охорони здоров'я таких було майже 56 %, в освіті — 44 %, у будівництві — 40 %.

У 2010 р. ситуація в окремих сферах суттєво не змінилася. У сільському господарстві до 1500 грн (трохи більше 1,5 ПМ) отримували заробітну плату 65 % штатних працівників, у сфері діяльності ресторанів і готелів таких було 69 %, у будівництві — 44 %.

На багатьох підприємствах має місце заборгованість з оплати праці. Найбільше від цього страждають працівники будівництва, рибальства. Однак навіть у промисловості частка таких складала 6,2 % у 2009 р. і 3,2 % у 2010 р. Сума боргу на одного працівника зростала і перевищувала середньомісячну плату. Як відзначають фахівці із соціально-трудова відносин, специфіка України полягає в тому, що навіть зайняті, нерідко з високим рівнем освіти, не гарантовані від бідності.

Важливою сферою соціальної відповідальності бізнесу є поліпшення умов праці. На вітчизняних підприємствах поширеними є несприятливі та небезпечні умови праці, що обумовлено застарілою матеріально-технічною базою виробництва, економією коштів на охороні праці. Статистичні дані свідчать, що кількість працівників, які знаходяться в несприятливих умовах праці, дещо скоротилась, однак їх частка в загальній кількості працівників зростає (рис. 1).

Дані табл. 2 вказують на те, що найбільше несприятливі умови праці поширені у промисловості, де діють потужні компанії. 35 % штатних працівників промисловості щоденно стикаються з несприятливими умовами праці і їх частка не скорочується.

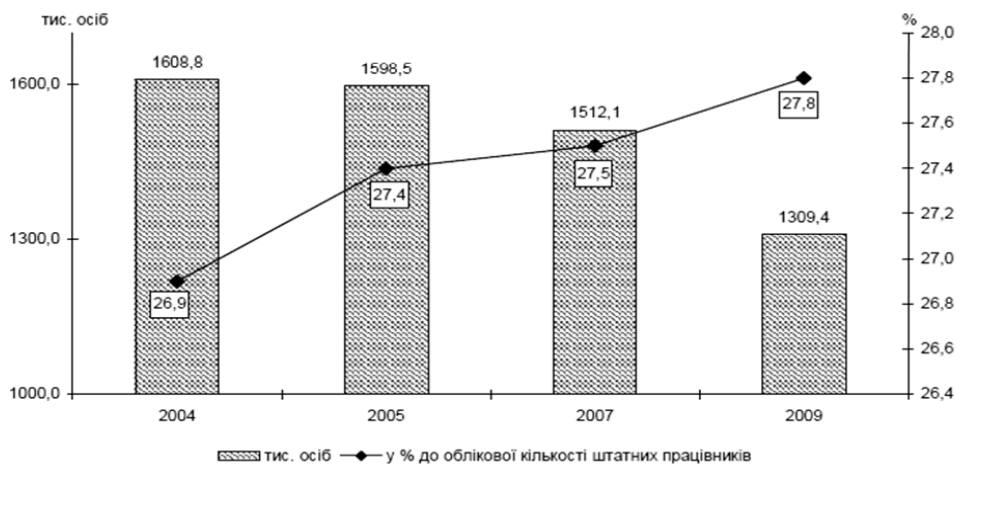


Рис. 1. Динаміка чисельності працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам праці [5]

Таблиця 2

**ЧАСТКА ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ В УМОВАХ, ШО НЕ ВІДПОВІДАЮТЬ САНІТАРНО-ГІГІЄНІЧНИМ НОРМАМ ЗА ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ [5, 7]**

| Види економічної діяльності                                    | Частка працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам |      | 2009 до 2007 у % |
|--|--|------|------------------|
|  | 2007   | 2009 |                  |
| <b>Усього</b>  | 27,5   | 27,8 | 101,1            |
| Сільське господарство, мисливство та пов'язані із ними послуги | 8,2  | 8,3  | 101,2            |
| Промисловість  | 34,9   | 35   | 100,3            |
| Добувна промисловість  | 69   | 70,3 | 101,9            |
| Переробна промисловість  | 28,4   | 27,8 | 97,9             |
| Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води       | 30,7   | 30,5 | 99,3             |
| Будівництво  | 19   | 19,9 | 104,7            |
| Діяльність транспорту та зв'язку                               | 20,1   | 20,8 | 103,5            |

Спостерігається зростання питомої ваги працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, у всіх сферах економічної діяльності, пов'язаних із матеріальним виробництвом. Це засвідчує той факт, що бізнес недостатньо прикладає зусиль щодо поліпшення умов праці.

Ще однією важливою сферою соціальної відповідальності бізнесу є забезпечення професійного зростання працівників, що реалізується шляхом підвищення кваліфікації. Як свідчать дані табл. 3, рівень охоплення працівників програмами підвищення кваліфікації дуже невеликий. Лише в промисловості та в діяльності транспорту більше 10 % штатних працівників підвищують кваліфікацію, у галузях сільського господарства, торгівлі та різних видів обслуговування населення всього 2—3 % працівників мають змогу підвищити кваліфікацію.

Таблиця 3

ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ВЕД [5, 6]

| Види економічної діяльності   | Підвищували кваліфікацію, у % від чисельності штатних працівників |            | 2010 до 2009 у % |
|---|---|------------|------------------|
|   | 2009  | 2010       |                  |
| <b>Усього</b>   | <b>8,9</b>  | <b>8,6</b> | <b>96,6</b>      |
| Сільське господарство, мисливство та пов'язані із ними послуги                      | 2,4   | 1          | 41,7             |
| Лісове господарство та пов'язані із ним послуги                                     | 3   | 3,8        | 126,7            |
| Рибальство, рибництво   | 3,3   | 1,4        | 42,4             |
| Промисловість   | 12,3  | 13,5       | 109,8            |
| Будівництво   | 4   | 4          | 100,0            |
| Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку       | 1,2   | 1,2        | 100,0            |
| Діяльність готелів і ресторанів   | 1   | 1,3        | 130,0            |
| Діяльність транспорту та зв'язку  | 11,8  | 11,2       | 94,9             |
| Фінансова діяльність  | 7,7   | 9,5        | 123,4            |
| Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг і надання послуг підприємцям        | 3,5   | 3,7        | 105,7            |
| з них дослідження і розробки  | 6,5   | 7,4        | 113,8            |
| Державне управління   | 8,1   | 9,7        | 119,8            |
| Освіта  | 9   | 9,4        | 104,4            |
| Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги                                     | 9   | 8,9        | 98,9             |
| Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту | 2,5   | 2,6        | 104,0            |
| з них діяльність у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг                   | 3   | 3,1        | 103,3            |

Неможливість професійного зростання негативно позначається на якості робочої сили, продуктивності праці та відношенні працівників до підприємства — роботодавця. В умовах, коли світ вступає в епоху економіки знань, провідні компа-

нії світу запроваджують безперервну систему навчання. В Україні поки що не багато підприємств таку модель розвитку персоналу.

**Висновки.** Соціальна відповідальність бізнесу — це відносно нове для України явище, яке знаходиться лише на початку свого розвитку. Підприємствам необхідно розвивати як зовнішню соціальну відповідальність, так і внутрішню.

На сучасному етапі концепція соціальної відповідальності є ефективним інструментом управління бізнесом у контексті сучасних вимог зовнішнього та внутрішнього середовища. Соціальна відповідальність відносно персоналу є важливою, складною та багатоплановою діяльністю. Вона охоплює такі напрямки роботи:

— участь у системі соціального партнерства на місцевому, регіональному, галузевому і національному рівнях;

— підвищення кваліфікації персоналу з урахуванням сучасних вимог і нового обладнання;

— дотримання колективного договору і законодавства у сфері соціально-трудових угод;

— забезпечення безпечних умов праці і високого рівня соціально-побутових умов на виробництві;

— сприяння всебічному професійному та культурному розвитку працівників;

— забезпечення професійної мобільності працівників, у тому числі і вирішення проблем дострокового виходу на пенсію;

— піклування про здоров'я персоналу, сприяння оздоровленню працівників підприємства та членів їх сімей.

Грамотна політика у сфері корпоративної соціальної відповідальності підвищує ефективність бізнесу і значно збільшує акціонерну вартість компанії. Якщо компанія створює гідні умови праці, інвестує в навчання і розвиток співробітників, по відношенню до неї формується репутація хорошого роботодавця. Це дозволяє залучати та утримувати кращі кадри, що впливає на успішність бізнесу та підвищує конкурентоспроможність.

Реалізація соціальної відповідальності компаній у довгостроковому періоді приводить до стабілізації кадрового ядра підприємств, поліпшення морального клімату, формування корпоративної культури, підвищення рівня лояльності працівників до підприємства, вона сприяє створенню ефективної системи мотивації персоналу. У кінцевому підсумку це забезпечує зміцнення її ділової репутації, зростання конкурентоспроможності та капіталізації, підвищення інвестиційної привабливості.

### **Література**

1. Концепція Національної стратегії соціальної відповідальності бізнесу в Україні. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу:

[http://pfi.org.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=215:news05032012&catid=62:2009-12-02-09-24-49&Itemid=94](http://pfi.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=215:news05032012&catid=62:2009-12-02-09-24-49&Itemid=94)

2. Корпоративная социальная ответственность бизнеса. Экспертная оценка и практика в Украине. — К.: Оранта, 2007. — 138 с.

3. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. — К.: КНЕУ, 2012. — 501 с.

4. Бандирська О.В. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні / О.В. Бандирська // Актуальні проблеми економіки. — №10. — 2009. — С. 61—62.

5. Праця України у 2009 р.: Статистичний збірник / Державний комітет статистики України. — К., 2010. — 341 с.



6. Праця України у 2010 р.: Статистичний збірник / Державний комітет статистики України. — К., 2011. — 325 с.
7. Праця України у 2007 р.: Статистичний збірник / Державний комітет статистики України. — К., 2008. — 335 с.
8. Голованенко М. Застосування теорії кооперативних ігор для розвитку соціальної відповідальності / М. Голованенко // Україна: аспекти праці: наук.-екон. та сусп.-політ. журнал. — 2012. — №2. — С. 47—50.
9. Шаповал В.М. Соціальна відповідальність бізнесу в структурі управління економікою: монографія / В.М. Шаповал. — Д.: Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», 2011. — 357 с.

Стаття надійшла до редакції 21.09.2012 р.

УДК 377.1

**Червінська Л.П.,**  
д-р екон. наук, проф.,  
кафедра управління персоналом та економіки праці,  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## **РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ В КОНТЕКСТІ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН**

*Проаналізовано особливості розвитку персоналу в сучасних умовах інноваційних змін. Виявлено недоліки професійної підготовки та розвитку персоналу. Запропоновано підходи щодо поліпшення використання персоналу при реалізації інновацій.*

*Проанализировано особенности развития персонала в условиях инновационных изменений. Выявлены недостатки профессиональной подготовки и развития персонала. Предложено подходы к улучшению использования персонала при реализации инноваций.*

*Abstract of the peculiarities of development of personnel in terms of innovative change. Detected shortcomings of the training and development of personnel. Approaches to improve the use of staff in the implementation of innovations.*

**Ключові слова.** Розвиток персоналу, інновації, зміни, професійна підготовка, знання, навички, компетенції.

**Ключевые слова.** Развитие персонала, инновации, изменения, профессиональная подготовка, знания, навыки, компетенция.

**Keywords.** Staff development, innovative changes, training, knowledge, skills, competence.

**Вступ.** Важливою проблемою сьогодення є неефективність системи професійної освіти і навчання, яка недостатньо відповідає реальним і перспективним потребам у кадрах. Утім, розвиток персоналу, підвищення рівня його кваліфікації, опанування нових професій і спеціальностей, засвоєння нових знань, умінь, навичок і компетенцій забезпечує можливість одержувати додаткові перспективи для підвищення професійної кар'єри як в організації, так і за її межами. Навіть у випадку безробіття внаслідок звільнення з організації освічена висококваліфікована особа швидше може працевлаштуватися, легше може організувати власну справу і таким чином забезпечити робочі місця іншим громадянам. На підприємствах і в організаціях варто сприяти розвитку найманих працівників. Адже здатність колективу підприємства навчатись і розвиватись швидше за своїх конкурентів є джерелом його соціальних, стратегічних і економічних переваг.