

програмних заходів уряду України, спрямованих на модернізацію економіки України в умовах євроінтеграційних процесів.

Література

1. Достойный труд – ключевой ресурс инновационного развития : доклады и тезисы докладов Круглого стола, посвящ. 90-летию МОТ, проведен. в рамках Ломоносовских чтений на II Междунар. науч. конф. «Инновационное развитие экономики России: ресурсное обеспечение»; 22–24 апр. 2009 г. / [под. ред. Р. П. Колосовой, М. Лубиовой]. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 2009. — 272 с.
2. Україна. Програма Гідної праці для країни на 2012–2015 рр. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ilo.org>
3. «Decent work for all in a global economy», available at: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/seattle.htm>
4. «Decent work in the information economy, Geneva, December 2000: Report of the Director-General».
5. ILO (2000), «Decent work pilot program», available at: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp/>

УДК 331.101:330.341.1

Рябоконт І.О.,

асистент,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ІНТЕРНАЛІЗАЦІЇ ЦІННОСТЕЙ ЯК КЛЮЧОВОГО ПОКАЗНИКА ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ

Ієрархія ціннісних орієнтацій людини є основою регулювання її соціальної поведінки і професійної діяльності [1, с.133]. Неможливість реалізації цінностей та ціннісних орієнтацій працівника призводить до відчуження праці та трудової апатії.

За таких умов працівник не виявляє ініціативу, виконуючи свої посадові обов'язки формально. Інтерналізація цінностей та ціннісних орієнтацій

(поділення працівниками цінностей організації) детермінує інноваційну активність індивіда та інтегрує її з діяльністю соціальних груп і суспільства в цілому [3, с.372].

З метою забезпечення підвищення якості трудового життя (ЯТЖ) розроблено методику оцінки інтерналізації цінностей працівників, засновану на принципах диференційованого підходу, в залежності від ступеню реалізації їх цінностей і ціннісних орієнтацій. Вплив інтерналізації цінностей на формування ЯТЖ відбувається через реалізацію трудового та індивідуально-особистісного потенціалу працівників внаслідок конгруентності цінностей працівника і організації (рис.1).

Процедура оцінки включає опитування з метою виявлення конфлікту між внутрішньо значущими цінностями суб'єктів праці і цінностями організації (її місією, цінностями її керівників тощо). Показник інтерналізації цінностей - співвідношення цінностей працівника і цінностей організації. Частка спільних цінностей працівника в структурі цінностей організації визначає рівень інтерналізації його цінностей.

А саме:

- 1) Цпрац та Цорг конгруентні (значно або повністю збігаються 67%-100%) – «реалізація трудового та індивідуальноособистісного потенціалу»;
- 2) Цпрац та Цорг незначно збігаються (34%-67%) – «формальне виконання посадових обов'язків»;
- 3) Цпрац та Цорг значно або повністю розходяться (0%-33)– «трудова апатія; відчуження праці».

При визначенні загальнокорпоративних цінностей необхідно враховувати, що їхня сутність визначається місією організації [2, с.70].

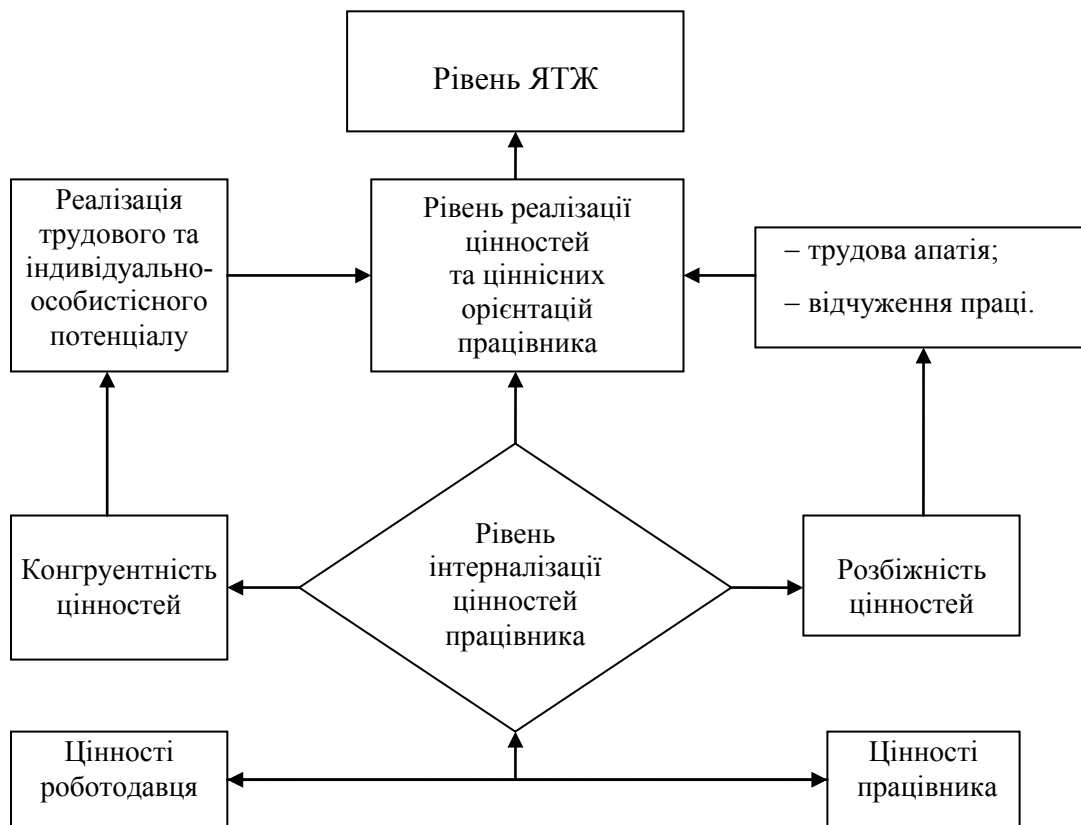


Рис 1. Формування ЯТЖ на основі інтерналізації цінностей.

Методика передбачає порівняння внутрішньо значущих цінностей працівників і цінностей організації.

Інший варіант дослідження за суб'єктивною складовою передбачає додаткову самооцінку працівником ступеню реалізації важливих для нього цінностей і ціннісних орієнтацій.

Зв'язок індивідуальних і групових даних можна перевірити за допомогою коефіцієнта рангової кореляції Спірмена, дослідивши співвідношення індивідуальних і групових ієрархій цінностей. Це дозволить визначити спільні ціннісні пріоритети працівника і організації.

Таким чином, дослідження рівня інтерналізації цінностей дозволить підвищити якість трудового життя працівників та знизити вплив таких негативних чинників, як відчуження праці та трудова апатія.

Література

1. Климов Е. А. Общечеловеческие ценности глазами психолога-профессоведца / Е. А. Климов // Психологический журнал. – 1993. – Т. 14. – № 4. – С. 130-136.

2. Подборнова, Е. С. Методика оценки стратегической эффективности и конкурентоспособности промышленных предприятий с позиции роста стоимости компании / Е. С. Подборнова // Вестник Самарского государственного экономического университета: Экономика.– 2011.– № 5 (79).– С. 69-75.
3. Рябоконь І. О. Модель якості трудового життя інноваційного працівника в новій економіці / І. О. Рябоконь // Соціально-трудові відносини: теорія та практика . - 2014. - № 1. - С. 367-372.

Секція 4. Соціальна відповідальність бізнесу: пріоритети та технології забезпечення

УДК 330.59:316.42

Т. Шкода,

канд.екон. наук, доц.,
кафедра управления персоналом и экономики труда,
ГВУЗ «Киевский национальный экономический
университет имени Вадима Гетьмана»

А. Иванова,

магистр, докторант PhD программы
кафедра развития человеческого капитала,
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЙ В ПОЛЬШЕ

Социальная ответственность сегодня является неотъемлемой составляющей корпоративного управления многих предприятий в мире. Однако, если предприятие решило работать согласно принципам социальной ответственности, оно должно решить проблему построения диалога с широким кругом заинтересованных сторон.

Среди направлений социальной ответственности выделяют: права человека, стандарты труда, окружающую среду и борьбу с коррупцией. По мнению некоторых исследователей [1], направления социальной