

8. *Кожан Т. О.* Моделювання компетенцій з управління персоналом як основи розробки професійного та освітнього стандартів. — Соціально-трудові відносини теорія і практика: зб. наук пр. / голова редкол. А. М. Колот. — 2012. — № 2 (4) — С. 72—81.

9. *Татур Ю. Г.* Компетентность в структуре модели качества подготовки специалистов // Высшее образование сегодня. — 2004. — № 3.

Стаття надійшла до редакції 20.06.2013 р.

УДК 005.95: 331.024.2

Зайцев Ю.К.,

д-р екон. наук, професор

кафедра політичної економії обліково-економічних факультетів

Ільницький Я.В.,

канд. екон. наук, доц.

кафедра управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

СИСТЕМНА ОРГАНІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПАРТНЕРІВ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ

У статті розглянуто проблеми забезпечення відповідальної діяльності соціальних партнерів у сфері зайнятості, обґрунтовано необхідність активації інституціонального підходу до її регулювання на основі ефективного використання інструментів, методів, важелів за напрямками, що виявлені в результаті аналізу діючої нормативно-правової бази. Запропоновано систему механізмів координації соціальної відповідальності партнерів у сфері зайнятості на регіональному рівні.

В статье рассмотрены проблемы обеспечения ответственной деятельности партнеров в сфере занятости, обоснована необходимость активации институционального подхода к ее регулированию на основе эффективного использования инструментов, методов, рычагов по направлениям, которые выявлены в результате анализа действующей нормативно-правовой базы. Представлена система механизмов координации социальной ответственности партнеров в сфере занятости на региональном уровне.

The problems of the responsible partners in the field of employment, the necessity of activation of the institutional approach to its regulation through the effective use of tools, methods and instruments in areas that are identified by the analysis of the existing legal framework. The system of mechanisms for coordination of social responsibilities of the partners in the field of employment at the regional level.

Ключові слова. Відповідальна поведінка, соціальні партнери, ринок праці, сфера зайнятості, соціальна відповідальність.

Ключевые слова. Ответственное поведение, социальные партнеры, рынок труда, сфера занятости, социальное ответственность.

Keywords. Responsible behavior, the social partners, labor market, employment, social responsibility.

Вступ. Сфера зайнятості як складна соціально-економічна система пов'язана з найважливішими аспектами життєдіяльності держави, які визначають рівень і якість життя населення. Тенденції змін відносин у сфері зайнятості визначають вектор розвитку суспільства в цілому.

Проблеми стану і розвитку сфери зайнятості населення виключно актуальні для національної економіки, що стоїть перед необхідністю зберегти, примножити і раціонально використовувати наявний трудовий потенціал. Без цього неможлива подальша інтеграція України в систему міжнародних економічних відносин, де вирішальною передумовою конкурентоспроможності країни є людські ресурси, що володіють

значним інтелектуальним, підприємницьким і трудовим потенціалом, зацікавлені в результатах своєї діяльності з метою досягнення добробуту держави.

Проблема відповідальності набула сьогодні виняткової значимості через критичну ситуацію сучасного світу. Яку б сферу людської діяльності і реальних відносин ми не взяли — людини і природи, людини та економіки, людини і політики, людини і людини, — скрізь можна побачити, що подолання критичного стану (що може стосуватися вирішення екологічних, економічних, соціально-трудова проблем) залежить від людей, їх активних, цілеспрямованих і відповідальних дій. Все очевиднішим стає падіння професіоналізму багатьох категорій працівників, зайнятих у різних сферах діяльності. Хоча у світі є об'єктивно обумовлені і гостро назрілі соціально-економічні проблеми глобального і національного характеру, що покладають на людину певну відповідальність, але без її активних дій і соціальних інститутів як прогресивних сил сучасного суспільства, вони реалізуються не можуть.

Постановка проблеми. Сфера зайнятості — це одна з небагатьох проблематик, інтерес до якої з боку наукової громадськості не слабшає. Питаннями розробки теоретико-методологічних засад зайнятості населення займалися як зарубіжні вчені (А. Сміт, Д. Рікардо, А. Маршал, Дж. Перри, Р. Холл, А. Пігу, К. Маркс, Ф. Енгельс, Дж. Кейнс, М. Фрідман, П. Самуельсон та ін.), так і відомі науковці Росії та України (А. Рофе, С. Бандур, Д. Богиня, В. Васильченко, А. Колот, Е. Лібанова, В. Петюх, О. Осауленко, О. Кузнецова, А. Нікіфорова та ін.). Проте не вирішеними залишаються проблеми регулювання відносин суб'єктів на ринку праці, збалансування інтересів роботодавців і працівників, активації соціальної функції зайнятості та обґрунтування пріоритетів її регулювання в контексті посилення соціальної відповідальності партнерів.

Поступово і вченим, і політикам, і менеджерам приходиться розуміння необхідності переходу від соціального захисту найманих працівників і населення до соціальної відповідальності держави, соціальних інститутів, індивідів, до їх партнерських відносин. У науковій літературі питанням дослідження соціальної відповідальності завжди приділялася та приділяється значна увага. Різноманіття підходів до розвитку концепції соціальної відповідальності (соціальних факторів взаємин індивідів у суспільстві, соціального капіталу, соціального партнерства, громадської активності та відповідальності бізнесу) знайшло своє відображення у роботах відомих зарубіжних і вітчизняних вчених, а саме: Г. Боуена, П. Друкера, К. Девіса, Ф. Котлера, А. Керролла, Р. Маккіона, Е. Фрімена, М. Здравомислова, Л. Москвіна, В. Сперанського, С. Літовченко, І. Гаврілової, А. Колота, І. Булеєва, О. Грішнові, М. Мурашко, А. Лопатинська, Т. Антошко та багатьох інших [1—3; 9; 10]. Однак недостатньо вивченими залишаються питання забезпечення соціально відповідальної поведінки суб'єктів на ринку праці, вирішення яких, безумовно, сприяє підвищенню ефективності його функціонування в напрямку реалізації активної політики зайнятості.

Постановка завдання. Метою даної наукової публікації є визначення системоутворюючих компонент забезпечення соціально відповідальної поведінки партнерів у сфері зайнятості населення, обґрунтування механізмів її системної організації, координації та посилення на регіональному рівні.

Результати дослідження. Ефективне регулювання зайнятості населення є однією з найважливіших проблем нашого суспільства. Ринкове і державне регулювання поєднані в єдиний адміністративно-правовий та організаційно-економічний механізм, який постійно пристосовується до внутрішніх і зовнішніх умов господарювання, що змінюються в часі та просторі [8, с. 127].

Резюмуючи результати аналізу теоретико-методологічних аспектів функціонування ринкової складової механізму регулювання зайнятості, не можливо не помітити, що вона працює в режимі реагування на стихійні тенденції та процеси, що

відбуваються у сфері зайнятості. Вона абсолютно індиферентна до соціально-економічних інтересів і суб'єктивних аспектів життєдіяльності людини. Стихійна дія ринкових важелів в механізмі регулювання зайнятості посилює проблеми працевлаштування населення, ускладнює реалізацію права на працю і матеріальну забезпеченість, загострює проблеми безробіття та зниження життєвого рівня основної маси населення. Тому цілком очевидно, що сучасний ринковий механізм ринку праці не в змозі вирішити тих багатогранних макроекономічних і соціально-психологічних проблем, які неминуче виникають у процесах працевлаштування та трудової діяльності населення. Тобто виникає об'єктивна необхідність інституційного втручання в процеси регулювання відповідальної поведінки соціальних партнерів у сфері зайнятості.

Інституційний механізм передбачає регулювання соціально-трудова відносин шляхом законодавчо-правового впливу державних і громадських інститутів на соціально-економічні процеси в сферах праці та зайнятості.

Нормативно-правове забезпечення визначає адміністративно-правові інструменти для регулювання партнерських взаємин у сфері зайнятості [4—7], а саме: Конституцію України; Кодекси України; Закони України; Постанови Кабінету Міністрів України; Укази Президента та Міністерства соціальної політики України; Генеральну та регіональні угоди; локальну нормативну документацію державної адміністрації на регіональному рівні (рис. 1).

На сучасному етапі функціонує трирівнева модель регулювання сфери зайнятості, яка об'єднує діяльність її партнерів на загальнодержавному, регіональному рівнях і на рівні підприємства. На рівні підприємства регулювання спрямоване на кадрове забезпечення, соціальне планування, структурну відповідність робочих місць професійно-кваліфікаційним характеристикам робочої сили, а також на професійне навчання [1, с. 38]. Основу регіонального рівня регулювання становить можливість оптимального врахування місцевих особливостей і тенденцій соціально-економічного розвитку. Цей рівень має надзвичайно важливе значення, адже саме тут відбувається процес взаємодії багатьох структур (місцевої влади, профспілок, спілок роботодавців, центру зайнятості) з первинною ланкою — підприємством (взаємодія роботодавця та найманих працівників).

До соціальних партнерів у сфері зайнятості населення регіону належать:

— органи Обласної державної адміністрації (ОДА), а саме: Головне управління праці та соціального захисту; Головне управління економіки; Головне управління промисловості та розвитку інфраструктури; Головне управління агропромислового розвитку; Головне управління освіти та науки; органи місцевого самоврядування (місцеві державні адміністрації, сільські, селищні, міські ради);

— Обласна державна служба зайнятості населення (ОДСЗ);

— роботодавці (Р) та їхні спілки;

— безробітні (Б), наймані працівники (НП) та їхні спілки.

У цілому, дослідження нормативно-правової бази сфери зайнятості населення дозволило визначити інструменти, методи, важелі та напрямки регулювання соціальної відповідальності партнерів сфери зайнятості (рис. 2).

Реалізація механізмів регулювання зайнятості передбачає використання взаємозалежних методів: правових, адміністративних, економічних, організаційних і соціально-психологічних. Комплексне використання цих методів у напрямку організації соціально відповідальної діяльності партнерів у сфері зайнятості буде забезпечувати синергетичний ефект їх взаємодії.

Відповідальність як спосіб взаємодії соціальних партнерів у сфері зайнятості (окремі індивіди, організації, органи управління) пов'язана з покладанням обов'язків виконання, пред'явленням на цій основі вимог відповідно до суб'єкту

ринку праці як представника соціальної групи, інституту, держави, а також застосуванням санкцій у випадку невиконання.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА	
	Конституція України
	Кодекси: <ul style="list-style-type: none"> Кодекс законів України про працю Господарський кодекс України Кодекс України про адміністративні порушення
	Закони України: <ul style="list-style-type: none"> - «Про зайнятість населення» - «Про охорону праці» - «Про оплату праці» - «Про колективні договори і угоди» - «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотацій роботодавцям» - «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» - «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» - «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» - «Про організації роботодавців» - «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» - «Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення» - «Про соціальний діалог в Україні» - «Про місцеве самоврядування в Україні» - «Про місцеві адміністрації» - «Про державну податкову службу»
	Постанови Кабінету Міністрів України про затвердження: <ul style="list-style-type: none"> - Положення про медико-соціальну експертизу - Положення про індивідуальну програму реабілітації та адаптації інвалідів - Порядку фінансування за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття оплачу вальних громадських робіт для безробітних - Порядку розслідування страхових випадків та обґрунтованості виплат матеріального забезпечення; - Порядку повернення коштів, виплачених як допомога по безробіттю одноразово для організації безробітними підприємницької діяльності - Порядку надання дотацій роботодавцю за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів на створення спеціальних робочих місць для інвалідів, за реєстрованих у державній службі зайнятості - Порядку реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних - Порядку організації загальнодержавних оплачуваних громадських робіт - Концепції державної системи професійної орієнтації населення
	Накази: <ul style="list-style-type: none"> - Президента України «Про Положення про Державну інспекцію України з питань праці» - Міністерства соціальної політики України про затвердження: Порядку надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітними підприємницької діяльності; Порядку надання матеріальної допомоги період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного; Порядку надання роботодавцю дотацій на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних; Інструкції про порядок укладання договорів з навчальними закладами, підприємствами і громадянами, які звертаються в державну службу зайнятості щодо підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації
	Угоди: <ul style="list-style-type: none"> - Генеральна угода «Про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки» - Регіональна угода між державною адміністрацією, об'єднаннями роботодавців та професійних спілок
	Локальна нормативна документація державної адміністрації – Типові Положення про: <ul style="list-style-type: none"> - Головне управління економіки; Головне управління праці і соціального захисту населення; Головне управління промисловості та розвитку інфраструктури; Головне управління агропромислового розвитку; Головне управління освіти і науки; Головне управління статистики; Державну податкову адміністрацію України; державну інспекцію праці Міністерства праці та соціальної політики України; Державну інспекцію України з питань праці; місцеву державну адміністрацію; Фонд соціального захисту інвалідів; Пенсійний фонд України

Рис. 1. Нормативно-правова база регулювання соціальної відповідальності партнерів у сфері зайнятості

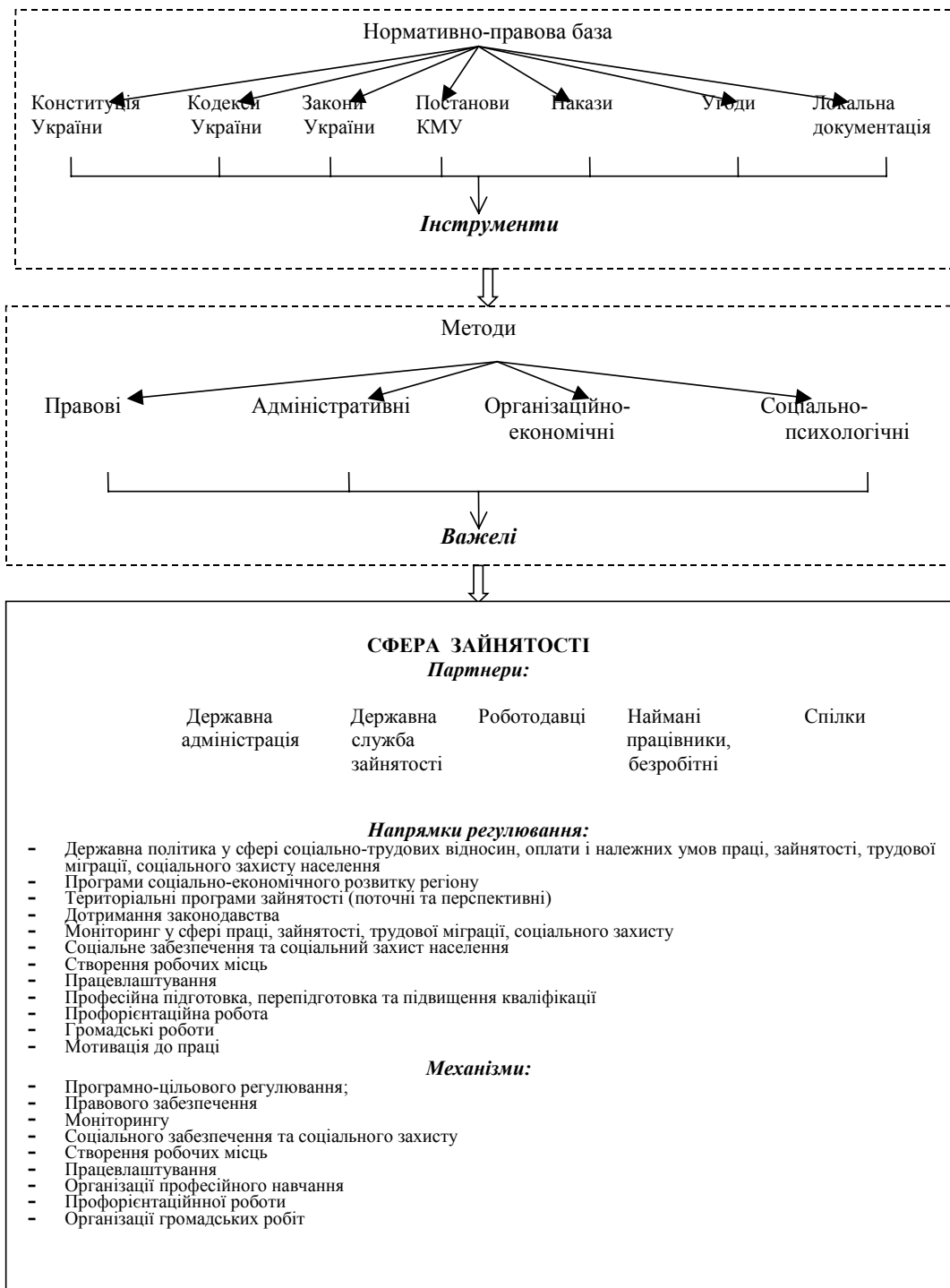


Рис. 2. Чинна система регулювання соціальної відповідальності партнерів у сфері зайнятості

Проведення соціально відповідальних перетворень у взаємовідносинах партнерів у сфері зайнятості вимагає дотримання ними економічних, соціальних, моральних, етичних вимог суспільства, законодавчих обмежень.

Соціальна відповідальність суб'єктів ринку праці не замінює і не може замінити виконання обов'язків і відповідальності держави. Зокрема, ефективно застосу-

вання законів і нормативних актів державними інститутами в механізмі правозахисного регулювання необхідно для забезпечення соціальної відповідальності партнерів у сфері зайнятості [3].

Аспекти соціальної відповідальності конкретизується в договорах соціально-трудового партнерства та колективних договорах. Формою соціальної відповідальності між роботодавцями та працівниками в особі профспілок є генеральні, регіональні та галузеві тарифні угоди, які регулюють питання оплати працівників усіх сфер і видів діяльності. В теперішній час в Україні колективні договори укладаються на виробничому, регіональному, галузевому і національному рівнях. У результаті суспільних зусиль влади, профспілок, роботодавців і їх об'єднань досягається соціальне партнерство, соціальна відповідальність, що істотно покращує ефективність виробництва, рівень життя людей, соціальний клімат у колективі і в суспільстві [1; 2, с. 7].

Результати проведених досліджень свідчать, що в сучасному розвитку соціальної відповідальності партнерів у сфері зайнятості присутні істотні недоліки:

—недостатня законодавча база, яка визначає відносини соціальної відповідальності держави, регіонів, суб'єктів на ринку праці;

—слабке виконання законів і нормативних положень взагалі та, зокрема, із соціальної відповідальності;

—повільний перехід від соціального захисту населення до соціальної відповідальності всіх суб'єктів ринкових відносин у сфері зайнятості;

—орієнтація в галузі соціальної відповідальності не на європейські і світові стандарти, а на мінімальні в умовах Україна показники (мінімальна заробітна плата, відсутність обґрунтованих соціальних стандартів тощо);

—відсутність диференційованого підходу до напрямів і завдань соціальної відповідальності партнерів у сфері зайнятості;

—відсутність методів оцінки соціальної відповідальності держави, соціальних інституцій, індивідів, а також дієвих механізмів реалізації соціальної відповідальності.

У рамках системи державного регулювання Україні відсутній організаційний підхід формування соціальної відповідальності у сфері зайнятості як системи, різні форми соціально-відповідальних дій застосовуються стихійно, безсистемно. Необхідно відмовитися від випадкових, періодичних і розрізнених заходів державного впливу на процес формування цивілізованої системи соціальної відповідальності в сфері зайнятості.

Висновки. У сучасній економічній теорії та практиці не існує єдиного підходу до проблеми соціальної відповідальності взагалі, та, зокрема, до соціальної відповідальності в сфері зайнятості.

У результаті наших теоретико-методологічних досліджень розроблено концептуальні положення соціальної відповідальності в сфері зайнятості, в рамках яких визначено поняття соціальної відповідальності, принципи, цільові орієнтири, основні інтереси та очікувані результати відповідальних дій соціальних партнерів на регіональному ринку праці [10, с. 139—188].

За авторським визначенням *соціальна відповідальність* партнерів у сфері зайнятості — це: готовність та усвідомлені зобов'язання партнерів здійснювати соціально відповідальні дії щодо забезпечення зайнятості і відповідати за їх наслідки для соціальних груп населення та соціально-економічного прогресу суспільства в цілому; спосіб взаємодії партнерів, який базується на соціальному контролі за виконання їх обов'язків щодо збалансування потреб агентів ринку праці та гармонізації соціально-трудових відносин; міра відповідності дій соціальних партнерів взаємним вимогам, інтересам суб'єктів ринку праці та діючим соціальним нормам; рівень добровільного

відгуку партнерів на соціальні проблеми ринку праці понад соціальні вимоги, що визначені законом і регулюються органами влади.

Сьогодні соціальну відповідальність у сфері зайнятості доцільно розглядати як систему партнерських взаємин між найманим працівником або безробітним громадянином, роботодавцем, державою і соціальними інститутами, що спрямована на організацію соціально-трудова відносин і залучення робочої сили в сферу економічної діяльності, підтримку соціальної стабільності в суспільному середовищі, трудовому колективі та навколишньому співтоваристві, розвиток соціально-економічної діяльності на національному, регіональному і мікроекономічному рівні. Соціально відповідальну діяльність важливо розглядати предметно для кожного учасника соціальних відносин на регіональному ринку праці (найманих працівників, роботодавців, владу). Разом з тим, маючи розумні і тісно переплетені інтереси, кожен з партнерів повинен вносити свій внесок у розвиток соціальної відповідальності, яка вже перестає бути виключно корпоративною справою.

У сучасних умовах необхідно розвивати багаторівневу систему соціальної відповідальності у сфері зайнятості за допомогою залучення партнерів сфери зайнятості і всього суспільства в соціально-відповідальний процес з метою ефективного вирішення завдань соціального та економічного характеру з дотриманням балансу інтересів всіх сторін.

Дотримання соціальної відповідальності на всіх економічних рівнях дозволить здійснювати ефективне управління на рівні від окремого підприємства до рівня держави та забезпечить економічний, науково-технічний, соціальний і культурний розвиток. Створення багаторівневої системи соціальної відповідальності дозволить не просто координувати соціально-відповідальні дії держави, суспільства, роботодавців та найманих працівників, а й управляти всім процесом соціальної відповідальності на макро-, мезо- та мікрорівнях.

У системі соціальної відповідальності партнерів у сфері зайнятості важливо керуватися певним набором організаційних і методичних принципів, серед яких можна виділити наступні: організаційні принципи: рівноправність сторін; інформаційна відкритість; структурованість; комплексність; індивідуальний підхід; законодавче забезпечення; методичні принципи: розмежування функцій; різноманіття форм і способів взаємодії; інноваційність; моніторинг результатів.

Для обґрунтування стратегічних напрямів розвитку соціально відповідальної діяльності партнерів у сфері зайнятості систему їх взаємодії як об'єкт управління і складний комплекс організаційних механізмів необхідно підрозділити на різні підсистеми (групи механізмів), структуровані за ознакою забезпечення високого рівня ефективної зайнятості населення регіону та виявлення потенціалу підвищення соціальної відповідальності для кожного партнера сфери зайнятості з обґрунтуванням резервів її посилення (рис. 3).

Важливо відзначити наступні особливості, що визначають пріоритети сучасного розвитку системи соціальної відповідальності у сфері зайнятості.

1. Соціальна відповідальність внутрішньо властива всім партнерам сфери зайнятості. Кожен суб'єкт ринкових відносин у сфері зайнятості (держава, роботодавець, індивідуум) повинні бути суб'єктом соціальної відповідальності, яка розширюється і поглиблюється по мірі формування громадянського суспільства.

2. На рівні структур влади соціальна відповідальність розширюється і поглиблюється. Приходить розуміння необхідності розвитку соціальної сфери та інфраструктури, формування нових громадських соціальних інститутів.

3. Соціальна відповідальність, зберігаючи елементи благодійності, орієнтується на вкладання коштів у соціальні інвестиції, об'єктом яких стає персонал підприємств, місцеві спільноти, населення, нарощування людського капіталу, його здатності здійснювати інноваційну діяльність.

4. Наукова, політична і бізнес-еліта повинні розуміти і сприяти реалізації основних принципів сучасної соціальної відповідальності: добровільність прийняття і реалізації соціальних зобов'язань; взаємна вигода компаній і суспільства від діяльності у сфері соціальної відповідальності; різноманітність форм, методів і напрямів реалізації принципів соціальної відповідальності.

5. Системний підхід до проблем соціальної відповідальності дозволить більш повно вирішувати ці питання на всіх рівнях, доповнивши проблему соціального захисту громадян соціальною відповідальністю держави, роботодавців, соціальних інститутів, громадян. Важливою формою її реалізації повинні стати соціальні договори (контракти), укладені між підприємствами, цивільними інститутами, органами державного управління національного, регіонального, місцевого самоврядування.

6. Необхідно активізувати існуючі механізми забезпечення зайнятості, розробити та впровадити механізми посилення соціальної відповідальності всіх суб'єктів ринкових відносин у сфері зайнятості (держави, громадянського суспільства з його інститутами, роботодавців, трудових колективів, індивідів). Завдання в області соціальної відповідальності в сфері зайнятості слід диференціювати для її партнерів.

7. Доцільно розробити впровадити методики рейтингової оцінки соціальної відповідальності партнерів у сфері зайнятості.

8. Для координації робіт доцільно розвивати соціальну відповідальність державної служби зайнятості, у діяльність якої повинно входити видання аналітичних матеріалів з питань соціальної відповідальності у сфері зайнятості, проведення опитувань громадської думки та консультацій з даної проблематики.

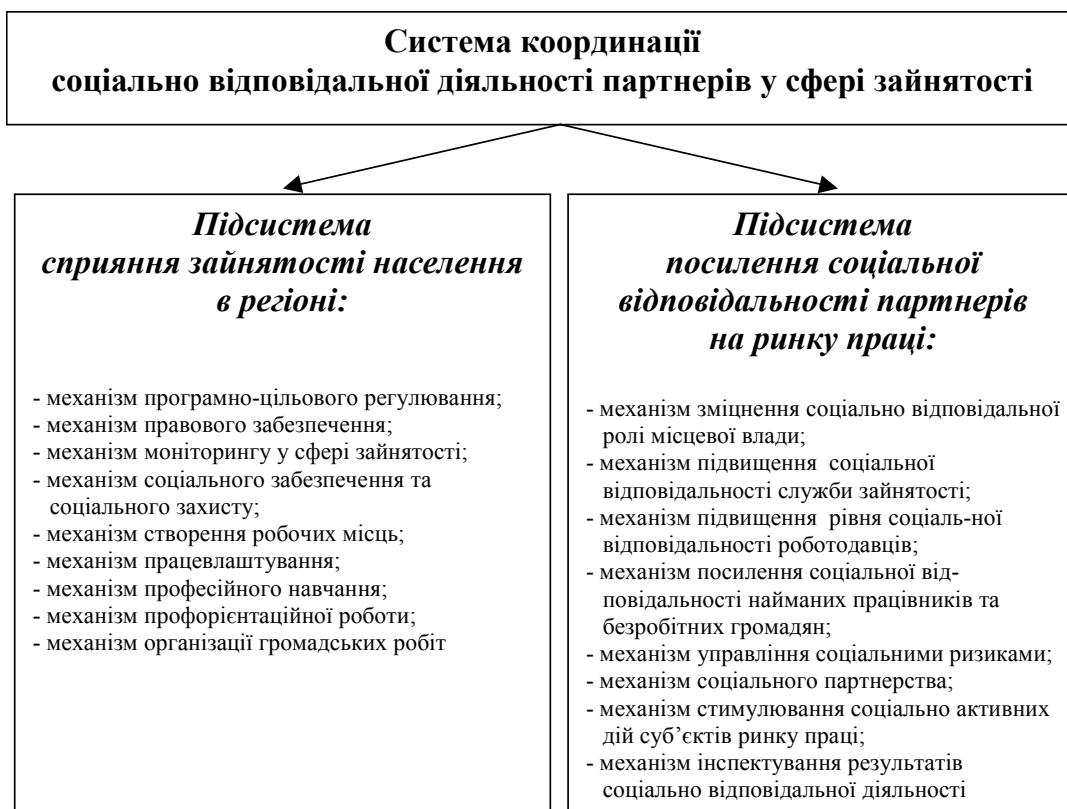


Рис. 3. Система координації соціально відповідальної діяльності партнерів у сфері зайнятості

Впровадження та ефективне функціонування багаторівневої системи соціальної відповідальності партнерів у сфері зайнятості, яка спрямована на активізацію їх соціально-відповідальної поведінки, дозволить забезпечити подальший розвиток соціально орієнтованої економіки за допомогою формування та поступового розширення активного соціально-відповідального простору життєдіяльності всіх членів суспільства.

Література

1. Антошко Т. Р. Сучасні підходи до впровадження корпоративної соціальної відповідальності підприємств України [Текст] / Т. Р. Антошко // Економіка та держава. — 2008. — № 7. — С. 37—39.
2. Булеєв І. П. Стратегія розвитку міста і соціальна відповідальність суб'єктів відносин: держава, регіон, бізнес, громадянин [Текст] / І. П. Булеєв // Економіка та держава. — 2008. — № 12. — С. 8—9.
3. Грішнова О. Соціальна відповідальність бізнесу: сутність, значення, стратегічні напрями розвитку в Україні// Україна: аспекти праці. — 2010. — № 7. — С. 3—8.
4. Закон України «Про зайнятість населення» // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.
5. Закон України «Про об'єднання громадян» // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.
6. Закон України «Про організації роботодавців» // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.
7. Кодекс законів про працю України. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
8. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А.М. Колот. — К.: КНЕУ, 2010. — 251 с.
9. Котлер Ф., Лі Н. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства/ Пер. з англ. С. Яринич. — К.: Стандарт, 2005. — 302 с.
10. 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.

Стаття надійшла до редакції 28.06.2013 р.

УДК 336.71

Данилевич Н.С.,

канд. тех. наук, доц.

кафедра управління персоналом та економіки праці,

Желтова Н.П.,

магістрант

ДНВЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ БАНКУ

У статті визначено теоретичні аспекти мотивації праці працівників банківських структур, запропоновано заходи мотивації до праці формувати на основі системного підходу та застосовувати різні форми мотивації.

В статье определены теоретические аспекты мотивации труда работников банковских структур, предложено - мероприятия по мотивации труда формировать на основе системного подхода и применять различные формы мотивации.

In this article the theoretical aspects of the bank employees motivation were outlined, and the measures for improved motivation of work flow based on a systematic approach and the use of various forms of motivation are proposed.