

та послідовно формувати їх комплексну роботу, але й вчасно вносити певні корективи в їх управління.

### Список використаних джерел:

1. Жовновач Р. І. Системний підхід до управління конкурентоспроможністю підприємства [Електронний ресурс] / Р. І. Жовновач // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, вип. 18, Ч. І. – Кіровоград: КНТУ, 2010. – № 15255 : Система управління конкурентними перевагами підприємства. – С. 215–221. – Режим доступу : [http://ena.lp.edu.ua/bitstream/ntb/39288/1/29\\_215-221.pdf](http://ena.lp.edu.ua/bitstream/ntb/39288/1/29_215-221.pdf)
2. Отенко І. П. Система управління конкурентними перевагами підприємства [Електронний ресурс] / І. П. Отенко, Є. О. Полтавська // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2003. – № 494 : Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – С. 215–221. – Режим доступу : [http://ena.lp.edu.ua/bitstream/ntb/39288/1/29\\_215-221.pdf](http://ena.lp.edu.ua/bitstream/ntb/39288/1/29_215-221.pdf)
3. Velychko, O., & Velychko, L. (2017). Management of inter-farm use of agricultural machinery based of the logistical system «BOA». Bulgarian Journal of Agricultural Science, Vol. 23, No. 4, pp. 534–543.

**Волошина Г. К., к. держ. упр. Величко Л. А.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

## **ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА НА ЗАСАДАХ ЙОГО СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ**

На даному етапі розвитку провідні західні компанії вже декілька років ефективно розробляють та впроваджують різноманітні стратегії роботи із персоналом із врахуванням принципу соціальної відповідальності, переконавшись в ефективності та економічності застосування такого підходу.

Така робота є багатогранною та включає цілий ряд аспектів: від розвитку корпоративної культури та етики до вирішення питань в сфері дотримання прав людини та безпеки виробництва, проте головне полягає в тому, що усі принципи діяльності будь-якої організації сприяють зміцненню колективу та при цьому не носять декларативний характер.

На сьогоднішній день в деяких українських організаціях ситуація виглядає із точністю до навпаки – все прописано та офіційно прийнято – аж до корпо-

ративних кольорів одягу працівників, а показник плинності кадрів при цьому не знижується.

Проведені дослідження показують, що на сьогоднішній день існує чіткий взаємозв'язок між лояльністю працівників і розміром їх заробітної плати, проте більшість провідних експертів в даній галузі не згодні із тим твердженням, що в даному випадку лояльність пов'язана з матеріальним заохоченням: часом люди переходять на нове місце роботи із меншою заробітною платою.

Відмітимо, що рівень лояльності складається із різних факторів та багато в чому залежить від почуття особистого комфорту працівників в організації. Саме тому розробка та реалізація соціальних програм, спрямованих на підвищення рівня лояльності, в першу чергу повинні працювати комплексно, не замикаючись при цьому на системі поступового підвищення рівня заробітної плати.

Міжнародна практика показує, що соціальні програми, для реалізації яких залучені працівники підприємства, можуть стати важливим додатковим інструментом кадрової політики, за допомогою якого керівництво може позитивно впливати на кожного працівника, розвиваючи і закріплюючи його в організації [1].

Ефективно діючі соціальні програми не витрачають, а приносять прибуток організаціям за рахунок залучення та утримання кращих фахівців галузі. Здійснення ефективної соціальної політики на практиці дозволяє підвищувати рівень ефективності функціонування фінансового інституту країни, соціальної підтримки населення, сприяє розвитку соціальної сфери, вносить свій вклад до процесів перетворення України на соціально орієнтовану державу та сприяє прискоренню темпів соціально-економічного зростання країни в цілому [2].

Для поглиблення соціальної відповідальності на вітчизняних підприємствах рекомендується здійснювати наступні заходи:

- розробка та впровадження програм соціальної підтримки сімей. Тут можна рекомендувати ввести наступні різні види соціальної підтримки;
- розробка та впровадження програм в сфері екологічної політики та захисту навколишнього середовища;

– розробка та впровадження політики соціальної відповідальності стосовно працівників.

Таким чином, соціальна відповідальність на сьогоднішній день виступає основним фактором для формування ефективної корпоративної стратегії, пов'язаної із добровільно взятими на себе соціальними зобов'язаннями. Дана концепція на сьогоднішній день досить активно розвивається у всьому світі, проте не набула достатнього поширення в Україні [3].

Зважаючи на успішний досвід за кордоном, було визначено цілий ряд правил, якими власне мають керуватись українські підприємства під час проведення роботи із формування стратегії в сфері соціальної відповідальності, яка при цьому дасть змогу підвищити рівень конкурентоспроможності підприємств, зокрема: включення стратегічних заходів соціальної відповідальності підприємства до стратегії корпоративного розвитку; впровадження політики відповідального ставлення підприємства до своїх працівників; створення спеціалізованих підрозділів, основною компетенцією яких стане управління соціальною відповідальністю; впровадження принципів соціальної відповідальності в діяльність органів державної влади та місцевого самоврядування; збільшення бюджетів підприємства на організацію заходів із соціальної відповідальності.

#### **Список використаних джерел:**

1. Величко Л. А. Управління мотивацією праці на підприємствах сфери обслуговування / Л.А. Величко // Сучасні трансформації організаційно-економічного механізму менеджменту та логістики суб'єктів підприємництва в системі економічної безпеки України / за заг. ред. д. е. н., проф. Т. В. Гринько. – Дніпро : Біла К. О., 2017. – С. 120–128.
2. Grynko T., Krupskiy O., Koshevyi M., Maximchuk O. Modern Concepts of Financial and Non-Financial Motivation of Service Industries Staff // Journal of Advanced Research in Law and Economics; Craiova Vol. 8, Iss. 4(26), (Summer 2017): 1100-1112.
3. Завора Т. М. Соціальна відповідальність як чинник забезпечення соціальної безпеки держави / Т. М. Завора // Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Економіка : зб. наук. пр. / Маріупол. держ. ун-т. – Маріуполь, 2016. – Вип. 11. – С. 41–51.