

досягнення даної мети – це пов’язати службове кар’єрне просування з професійними успіхами державного службовця.

**Список використаних джерел:**

1. Гузар Л. Мотиваційні чинники підвищення ефективності діяльності публічних службовців в Україні / Гузар Л. : Збірник наукових праць КНЕУ. – 2013. – Вип. 35. С.196-202.
2. Мельник А. Ф. Менеджмент державних установ і організацій: навч. посіб. / А. Ф. Мельник, А. Ю. Расіна, Н. М. Кривокульська. – Тернопіль : Економічна думка, 2006. – 320 с.
3. Щегорцова В. М. Підходи до оцінки ефективності мотиваційних заходів в органах виконавчої влади України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2011-1/doc/3/06.pdf>
4. Тімар І. В. Аналітичне дослідження передумов організаційного реформування Державної казначейської служби / І. В. Тімар // Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Економіка» – 2012. – Т.20, №10/1, випуск 6(2). – С. 140–145.

**К. е. н. Олійник Т. І., Пушкова Е. Ю.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

**КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ:  
ЗМІСТ ТА ПРИНЦИПИ**

Вітчизняні підприємства функціонують в умовах динамічності, невизначеності, поширення ризиків у всіх сферах господарювання. За таких обставин, персонал необхідно розглядати в якості стратегічного ресурсу, який, у випадку ефективного управління, здатний позитивно впливати на результативну та стабільну діяльність підприємства. Дефіцит гідних робочих місць, надмірні ризики у сфері праці, неформальна зайнятість, розповсюдження трудових конфліктів, порушення прав найманих працівників зумовлюють необхідність пошуку новітніх підходів до регулювання трудових відносин [1].

Соціально відповідальна поведінка є обов’язковим елементом успішного підприємництва, а провідні міжнародні та вітчизняні підприємства перетворюють концепцію соціальної відповідальності в найефективніший інструмент забезпечення своєї конкурентної переваги. Завдяки інтеграції принципів соціальної відповідальності у стратегічні плани розвитку підприємства підвищується його адаптивність до зовнішніх умов господарювання, зростає якість системи управління ним [1]. Окрім того, забезпечується легітимізація діяльності суб’єкта господарювання в очах громадськості, що в найближчій перспективі сприятиме зміцненню його ділової репутації та інвестиційної привабливості. За таких умов популяризація корпоративної соціальної відповідальності та реалізація соціальних ініціатив набуває все більшої значущості та актуальності.

Соціально-економічні перетворення ініціювали зростання інтересу науковців в сфері теорії та практики корпоративної соціальної відповідальності, результатом якого стали праці Д. Баюри, В. Воробей, О. Грішної, А. Колота, О. Лазоренко, Е. Лібанової, М. Ліборакіної, С. Мельник, М. Саприкіної, Н. Шмиголь.

Аналіз сучасних підходів до розуміння корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) довів, що вона розглядається як філософія ведення бізнесу, коли відповідальність організації за вплив її рішень та діяльності на суспільство та довколишнє середовище через прозорість та етичну поведінку стають базою для сталого та стійкого розвитку.

Основними характеристиками КСВ є: добровільність; інтегрованість у бізнес-стратегію організації, компанії; системність; користь для всіх заінтересованих сторін: співробітників, споживачів, акціонерів, громади тощо, а також для самого підприємства; внесок у процес сталого розвитку [2].

Соціальна відповідальність підприємства значно ширше за поняття звичайної благодійності.

Існує підхід, де перевага надається стрейкхолдерами, згідно якому [3] за етапами життєвого циклу підприємств виділяються етапи розвитку КСВ перед стейкхолдерами:

- добродійний, що утворюють загальнолюдські цінності;
- базовий, який пов'язаний з корпоративною етикою та законодавчими нормами;
- стратегічний, що спирається на принципи сталого співробітництва, які втілюються за рахунок ідентифікації та розуміння глобальних потреб у системі корпоративних цінностей;
- інноваційний, який висуває гармонізацію цінностей стейкхолдерів і підприємства в процесі реалізації його стратегії в якості ключовою цілі.

В обох підходах акцентовано увагу на стратегічній корпоративній відповідальності підприємства, ключові характеристики якої обґрунтовано на інноваційній основі в таких блоках [3]:

- формування корпоративних прав та зобов'язань перед суспільством;
- пошук технологій багатостороннього діалогу та співробітництва;
- реалізація стандартів прозорості та підзвітності підприємства;
- організація громадських та суспільних дискусій (обговорення, громадські слухання тощо) зі стейкхолдерами бізнес-середовища підприємств.

Об'єктами корпоративної соціальної відповідальності є: екологія, демографія, безпека, здоров'я, освіта, культура, наука, інформація, відпочинок. Ці області розвитку людини і суспільства потребують підтримки з боку бізнесу, перш за все економічної та організаційної [2].

Поняття «соціальна» має на увазі спрямованість на вирішення суспільно значущих проблем, у тому числі екологічних, юридичних і т.д., а наявність терміна «відповідальність» означає, що поведінка організації спричинить за собою певні результати (у тому числі матеріального характеру, які позитивним чи негативним чином відібуваються на показниках її доходності й прибутковості). Це означає, що корпоративну соціальну відповідальність необхідно буде аналізувати з точки зору її вигод і функцій в системі управління підприємством.

**Список використаних джерел:**

1. Шконда В. В. Соціальна корпоративна відповідальність як складова соціальної політики держави / В. В. Шконда, А. В. Кальнянов // Управління проектами та розвиток виробництва: зб. наук. праць. – Луганськ, 2011. – Вид. 3, (39). – С. 90–93.
2. Гриньова В. М. Управління соціальним розвитком промислових підприємств : Монографія / В. М. Гриньова, М. М. Новікова, М. В. Боровик. – Х.: Вид. ХНЕУ, 2008. – 160 с.
3. Саприкіна М. А. Корпоративна соціальна відповідальність : моделі та управлінська практика / М. А. Саприкіна, О. О. Ляшенко, та ін. – К.: ТОВ «Фарбований лист», 2011. – 480 с.
4. Гринько Т. В. Франчайзинг як інструмент формування організаційної культури туристичних підприємств / Т. В. Гринько, О. П. Крупский // Науковий економічний журнал «Актуальні проблеми економіки». – 2015. – №1 (163). – С. 145–154.

**Онипенко Ю. Є.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

**ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ ОСНОВ  
СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА**

Розвиток підприємства являє собою системну складову, яка розглядається в якості певних зв'язків сукупності інших складових системи. З іншої сторони, розвиток – це властивість системних об'єктів, що визначає пристосування цієї системи до умов зовнішнього та внутрішнього середовища з метою забезпечення подальшого функціонування системи.

Розвиток є важливою характеристикою підприємства.

Розвиток підприємства можливо зрозуміти в двох аспектах: кількісний вимір, тобто фізичне укрупнення підприємства (наприклад, нові підрозділи напрямки діяльності, розширення ринків збуту); якісний вимір, тобто вимір функціональності підприємства (наприклад, змога вести успішну конкурентну боротьбу, ефективно стимулювання попиту на свою продукцію).

Управління соціальним розвитком – один із основних видів соціального управління, функцією якого являється забезпечення реалізації потреб розвитку суспільства і його підсистем. Зміст цього виду управління полягає у формуванні критеріїв і показників соціального розвитку об'єкта, виділенням у них соціальних проблем, розробці методів їх вирішення у досягненні запланованого стану і параметрів соціальних процесів і відносин [1].

Основними цілями управління соціальним розвитком підприємства є:

- вдосконалення структури персоналу, професійного його складу, регулювання чисельності працівників, розвиток культурно-технічного рівня працівників;
- поліпшення ергономічних, психофізіологічних, санітарно-гігієнічних, естетичних та інших умов роботи і безпеки співробітників; стимулювання як матеріальною винагородою, так і моральним заохоченням високих результатів праці, творчого ставлення до справи, відповідальність за підсумки спільної роботи;
- забезпечення соцстрахування персоналу, дотримання їх прав і надання соціальних гарантій;