

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 43 (4–2014)

Київ
ДП «Видавничий дім «Персонал»
2014

УДК 330-339; 321.7; 159.9
ББК 65.9(4УКР)29-2я43
М58

Редакційна колегія

Подолька А. М., д-р юрид. наук, проф. — головний редактор
Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — заступник головного редактора
Ігнатченко А. А., канд. техн. наук — відповідальний редактор

Політичні науки

Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф., Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Бідзюра І. П., д-р політ. наук, Варзар І. М., д-р політ. наук, проф., Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф., Гончаренко О. М., д-р іст. наук, Піляев І. С., д-р політ. наук, Хижняк І. А., д-р іст. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф.

Економічні науки

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Дахно І. І., д-р екон. наук, проф., Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф., Піла В. І., д-р екон. наук, проф., Радзієвський О. І., д-р екон. наук, Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Шостак Л. Б., д-р екон. наук, проф., Швець В. Я., д-р екон. наук, проф., Баєва О. В., д-р біол. наук, проф., Сафонова В. Є., д-р екон. наук, Хачатрян Г. Е., д-р екон. наук.

Юридичні науки

Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Ануфрієв М. І., д-р юрид. наук, проф., Бандурка О. О., д-р юрид. наук, проф., Бородін І. Л., д-р юрид. наук, проф., Гаркуша В. С., канд. юрид. наук, доцент, Демченко С. Ф., д-р юрид. наук, Джуно В. В., д-р юрид. наук, проф., Ковальська В. В., д-р юрид. наук, ст. наук. співр., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф., Курко М. Н., д-р юрид. наук, доцент, Мартиненко О. А., д-р юрид. наук, проф., Муравйов К. В., канд. юрид. наук, доцент, Недюха М. П., д-р філос. наук, проф., Подолька А. М., д-р юрид. наук, проф., Темченко В. І., канд. юрид. наук, доцент, Христинченко Н. П., канд. юрид. наук, Юлдашев О. Х., д-р юрид. наук, проф., Ярмиш О. Н., д-р юрид. наук, проф.

Психологічні науки

Балл Г. А., д-р психол. наук, проф., Лігоцький А. О., д-р пед. наук, проф., Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Приходько Ю. О., д-р психол. наук, проф., Синьов В. М., д-р пед. наук, проф., Чернуха Н. М., д-р пед. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф., Бучек А. О., д-р психол. наук, проф.

Рекомендовано до друку Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 9 від 29 жовтня 2014 р.)

Міжрегіональна Академія управління персоналом.

М58 Наукові праці МАУП / редкол.: А. М. Подолька (голов. ред.) [та ін.]. — К. : МАУП, 2001 — Вип. 43 (4–2014). — К. : ДП “Вид. дім “Персонал”, 2014. — 248 с.: іл. — Бібліогр. в кінці ст.

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами розвитку економіки, політології, психології і права.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток науки в Україні.

Збірник “Наукові праці МАУП” зареєстровано Державним комітетом інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України (свідоцтво від 11.04.02 за № 6048, серія КВ) як наукове видання, в якому висвітлюються результати наукових досліджень в галузях економіки, політології, соціології, психології, права, матеріалів наукових конференцій.

Вищою атестаційною комісією України “Наукові праці МАУП” визнано як фахове видання з політичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/4 від 26 травня 2010 р.) та юридичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/5 від 31 травня 2011 р.).

Міністерством освіти і науки України збірник “Наукові праці МАУП” визнано як фахове видання з економічних наук (за наказом МОН України від 21.11.13 № 1609).

ББК 65.9(4УКР)29-2я43+67.9(4УКР)я43

© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП), 2014
© ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2014

ЗМІСТ

ПОЛІТИЧНІ НАУКИ	5	Юлдашев О. Х., Баганець В. О. Контроль за господарською діяльністю з боку прокуратури	68
Перегуда Є. В. Регулювання мовних аспектів політичної кризи	5	Щокін Р. Г. Особливості правового регулювання деяких майнових прав у сфері інтелектуальної власності	75
Блиств Т. І., Колесник В. Т., Пригунов П. Я., Карпова К. В. Корупція у сфері державного управління як загроза національній безпеці України (політичний аспект)	11	Александров Ю. В. Вірус імунodefіциту людини і питання відповідальності за його розповсюдження	80
Гольцов А. Г. Неоімперський геополітичний проект “Руського світу”	25	Комаров В. А. Про соціальну справедливість у практиці правового регулювання трудових відносин в Україні	87
Самойленко О. П. Політика у людському вимірі: людиноцентристський аспект і гуманітарно-моральні засади	32	Миронова В. О. Деякі питання застосування домашнього арешту як запобіжного заходу за чинним Кримінальним процесуальним кодексом України	93
Білоусов В. М. Держава і громадянське суспільство: проблема взаємин задля стабільного розвитку соціуму	36	Бортник В. А. Генезис законодавства про кримінальну відповідальність за посягання на честь та гідність особи в період українського державотворення	98
Гаращук Є. В. Культура політичного протесту як елемент політичної культури	39	Лісовська Ю. П. Інтелектуалізація як протидія терористичній діяльності в системі інформаційної безпеки	105
Кравченко А. І. Трансформація політичних цінностей в процесі формування державності	46	Поліщук М. Г. Система судів США та можливість використання окремих її положень в діяльності судів України	110
Ляшенко Є. О. Геополітичні фактори міжнародної міграції населення на початку ХХІ сторіччя	50	ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ	114
Салманов А. Гейдар Алієв як фундатор зовнішньополітичної стратегії Азербайджану	56	Захожай В. Б., Бурсов Р. В. Сучасні підходи щодо визначення технологічного рівня промислових підприємств	114
ЮРИДИЧНІ НАУКИ	62		
Нікітін Ю. В. Основоположні засади спрямування спеціально-кримінологічної протидії злочинності	62		

Шконда В. В., Кальянов А. В.

Термінологічний аналіз категорії
“глобалізація” 122

Амбросенко О. П.

Семантичний аналіз континууму поглядів
на дефініцію “витрати” 129

Dikarev O. I.

“Silk Road” richthofen’s geoeconomical
paradigm in China Eurasia resources
diplomacy 133

Захожай К. В.

Статистичне забезпечення
управління боргом
Державного бюджету України 140

Карбовська Л. О.

Методичні підходи до оцінки рівня
збалансованості попиту і пропозиції
на ринку праці фахівців з вищою освітою
в зарубіжних країнах 148

Козлова А. І., Климчук М. М.

Ітерація інституційної детермінанти
розвитку підприємств альтернативної
енергетики 152

Кубайчук О. О.

Моделювання економічних
залежностей в MS EXCEL
за емпіричними даними з використанням
покрокових алгоритмів 158

Баєв В. В.

Економічні передумови розвитку
медицинського туризму в Україні 163

Марченко С. М.

Обґрунтування моделей
ціноутворення на продукцію
сільськогосподарського машинобудування
залежно від взаємин
між учасниками ринку 168

Близнюк А. С., Толстенко О. В.

Проблеми формування інституту
соціального партнерства та соціально
орієнтованої підприємницької діяльності
в Україні 178

Климчук С. А.

Ідентифікація етапів розвитку
підприємств альтернативної енергетики
в Україні 184

Корецька О. В.

Розвиток теорії конкуренції і сучасне
розуміння конкурентоспроможності
промислових підприємств 189

Таранець В. О.

Методологічні основи державного
регулювання довгострокового соціального
розвитку регіонів 196

Шестак М. Л.

Управління інноваційними проектами
як дієва форма поліпшення інвестиційного
процесу в Україні 204

ПСИХОЛОГІЧНІ НАУКИ 208**Найдьонов І. М.**

Ефективний навчальний діяльності —
ефективне управління 208

Домбровская О.

Арт-терапия в комплексном методе
психософической реабилитации
с участием дельфинов 215

Заверуха О. В.

Проблема автономності у підлітковому віці
в працях вітчизняних та зарубіжних
дослідників 219

Любас Б.

Концептуальні засади людиноцентричної
політики в системі управління персоналом 227

Р. Піарска

Парадигмальні особливості конституювання
інституту сім'ї в сучасних умовах
функціонування соціумів:
психологічний аспект 230

К. Шафранская

Нарушения развития речи и коммуникации
у интеллектуальных инвалидов
и конфликт с законом 233

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ 241

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ІНСТИТУТУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ТА СОЦІАЛЬНО ОРІЄНТОВАНОЇ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

Наукові праці МАУП, 2014, вип. 43(4), с. 178–183

Розглянуто сутність понять “соціальне партнерство” та “соціально орієнтована підприємницька діяльність”, передумови їх виникнення та основні засади.

Важливою умовою формування соціально орієнтованої економіки є розвиток інституту соціального партнерства, який є одним з найефективніших способів цивілізованого вирішення суспільних суперечностей, недопущення соціальних конфліктів, успішної підтримки соціальної, економічної та політичної стабільності в країні.

Перехід на новий, більш високий ступінь реалізації соціально-економічних перетворень вимагає налагодження дієвої системи соціального партнерства, яка передбачає функціонування ефективного механізму збалансованих взаємовідносин між роботодавцями, найманими працівниками і державою у вирішенні невідкладних завдань соціальної політики. Саме така цільова спрямованість, яка регулює стихійні ринкові процеси конфліктності та розшарування суспільства на багатих і бідних, будує соціально орієнтовану державу, забезпечує визначені законом соціальні гарантії і соціальний захист.

Результати аналізу літературних джерел засвідчують, що протягом останніх років зростає інтерес науковців до проблеми соціального партнерства. Аналіз процесів, пов'язаних зі становленням соціального партнерства в Україні й за кордоном, вивчають О. Акуліна, А. Гальчинський, Д. Горєлов, О. Грішнова, В. Жуков, Т. Мірошніченко, А. Кудряченко,

А. Колот, А. Колосок, Л. Буртник, В. Новіков, А. Скуратівський, В. Хохлюк, В. Рубе, В. Альков, В. Михеев, В. Граб, Н. Волгін, В. Кисельов, В. Смольков та ін. Але як у вітчизняній, так і в зарубіжній економічній науці феномен “соціальне партнерство” є предметом дискусій, а його місце і роль у соціальних процесах розглядається неоднозначно.

Визначимо особливості і проблеми формування соціального партнерства та становлення соціально орієнтованої підприємницької діяльності в Україні.

На сучасному етапі економічного розвитку деякі вітчизняні фахівці соціальне партнерство розглядають як динамічний процес, що існує в демократичному суспільстві за певних соціально-економічних та політичних умов і є результатом копінг-співпраці, відносин зацікавлених сторін [5]. Інші стверджують, що соціальне партнерство — це особливий тип відносин у соціально-трудої сфері, який передбачає застосування різноманітних форм і методів погодження інтересів найманих працівників, роботодавців та їхніх представницьких органів через прагнення до спільних домовленостей, досягнення консенсусу, опрацювання і спільної реалізації заходів із різноманітних напрямів соціально-економічного розвитку [5; 6; 7, 132–140]. Ще інші соціальне партнерство трактують як

особливу систему відносин, яка виникає між найманими робітниками та роботодавцями за посередницької ролі держави з узгодження інтересів у соціально-трудовій сфері й урегулювання соціально-трудоових конфліктів.

Відомі російські вчені зазначають, що соціальне партнерство — це специфічний тип суспільних відносин, який притаманний суспільству ринкової економіки [13]. В останніх працях російських дослідників соціальне партнерство розглядають як цивілізовану форму суспільних відносин у соціально-трудоовій сфері, що забезпечує погодження та захист інтересів працівників, роботодавців, органів державної влади, місцевого самоврядування через досягнення згоди в напрямі соціально-економічного й політичного розвитку [1; 2, 44–49; 3; 8].

У міжнародній практиці найчастіше використовуються такі терміни, як “соціальні партнери” (social partners), “соціальний діалог” (social dialogue), термін “соціальне партнерство” (social partnership) використовується досить рідко. У країнах Західної Європи й США соціальне партнерство найчастіше пов’язують із профспілковою політикою та узгодженням інтересів працівників з інтересами підприємців на різних рівнях, із їх участю в управлінні, регулюванні трудових конфліктів і тарифних договорів у трудових колективах.

Проте найбільш цілісне, на нашу думку, уявлення про сутність соціального партнерства розглядається в проекті закону України про соціальне партнерство: це система відносин між працівниками, роботодавцями та виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства в процесі реалізації їхніх соціально-економічних прав та інтересів, спрямована на врахування інтересів працівників і роботодавців через взаємні переговори, консультації, у досягненні та укладенні сторонами угод, колективних договорів і в прийнятті спільних рішень [12].

Нині існує кілька підходів до визначення соціально-економічних основ і передумов виникнення соціального партнерства. Зокрема, проведений аналіз наукової літератури з цієї проблематики дав змогу виокремити три теорії соціального партнерства.

Перша теорія представлена в радянській економічній і політичній літературі. В її основі лежить переконання в непереборних антагоністичних суперечностях у капіталістичному суспільстві, а отже шкідливості ідеології і практики соціального партнерства. Останнє, на думку прихильників цієї теорії, “завуальовує” ті антагонізми, що існують у сучасному суспільстві і головний серед них — між працею і капіталом [10; 11].

Згідно з поглядами прихильників другої теорії соціального партнерства у сфері виробництва жодних антагоністичних суперечностей немає і не може бути, а сама наявність двох протидіючих сторін — найманих працівників і власників — це лише результат політичної спекуляції й економічної некомпетентності. На їхню думку, усіх учасників сучасного виробництва об’єднують загальні інтереси і їх органічна єдність є об’єктивним економічним законом будь-якого виробничого процесу. Учасники виробництва — рівноправні партнери, здатні домовитися між собою за виникнення розбіжностей [10; 14].

В основі третьої теорії соціального партнерства лежить переконання в неминучості соціальних конфліктів [3; 8]. Її прибічники вбачають своє завдання не в тому, аби побудувати ідеальну модель суспільства, де відсутня соціальна нерівність (відповідно, і підґрунтя для соціальних конфліктів), а в пошуку ефективних засобів управління конфліктами.

Найповніше засади та ідеї соціального партнерства розроблені й упроваджені в діяльності Міжнародної організації праці (МОП). У преамбулі до статуту МОП йдеться про те, що в забезпеченні умов загального та міцного миру найбільшу значущість має соціальна справедливість, коли всі люди, незалежно від раси, віри або статі, мають право на здійснення свого матеріального добробуту й духовного розвитку в умовах свободи та гідності, економічної стійкості й рівних можливостей, а вирішення цих завдань стане головною метою національної та міжнародної політики. В Україні система соціального партнерства започаткована Указом Президента України “Про створення Національної ради соціального партнерства” від 27 квітня 1993 р. [9].

У постіндустріальному суспільстві найбільш значущими для збереження суспільної злагоди і стабільності є відносини між найманими працівниками, роботодавцями та державою як суб'єктами соціального партнерства. Інститутами (організаціями), які представляють їхні інтереси, виступають профспілки, об'єднання підприємців, уряд та інші органи державної влади. Держава може і не брати участі в системі соціального партнерства, проте її роль, роль законодавчої, виконавчої та судової влади є важливою. Крім того, держава в системі соціального партнерства може бути власником майна і роботодавцем (у тих випадках, коли йдеться про державні підприємства).

Важливим елементом системи соціального партнерства є принципи його функціонування та розвитку. Прийняті конвенції МОП (у їх сукупності) доцільно розглядати як необхідну основу для формування якомога зрілої моделі соціального партнерства з відповідним набором принципів, дотримання яких дає змогу досягти соціальної держави і згоди на основі соціальної справедливості: свобода слова та свобода професійних об'єднань; недопущення дискримінації і забезпечення рівних можливостей; повна зайнятість та підвищення життєвого рівня населення; рівноправ'я сторін при проведенні консультацій і переговорів; повноваження представників сторін і повага їхніх інтересів; свобода вибору в обговоренні питань, які становлять зміст угод та колективних договорів; прийняття сторонами зобов'язань на добровільній основі; обов'язковість виконання прийнятих сторонами колективних договорів; відповідальність сторін за невиконання своїх зобов'язань.

Основною формою реалізації соціального партнерства в соціально-трудових відносинах промислово розвинених країн є укладення на підприємствах колективних договорів, а також угод на рівні міста (району), галузі, регіону та країни в цілому. Механізми та форми соціального партнерства розрізняються за рівнями. Наприклад, якщо на рівні підприємства соціальними партнерами укладаються колективні договори на двосторонній основі, то на національному рівні укладаються угоди

за участю третьої сторони — держави. Зазвичай у розробці договорів на державному рівні беруть участь тристоронні комісії, що включають представників роботодавців, працівників і державу, а на галузевому рівні — двосторонні.

Рівні соціального партнерства в різних країнах залежать від політико-адміністративного устрою країни, від системи соціально-трудових відносин.

У системі соціального партнерства велике значення також мають колективні переговори, що ведуть до укладення двосторонніх і тристоронніх генеральних угод, дія яких, хоча й нерівномірно, але поступово вийшла за рамки визначення умов праці та життя в одній сфері чи на підприємстві й поширюється на всю країну. У результаті в ряді випадків вони стали охоплювати такі аспекти соціально-економічної політики, як зайнятість, інфляція, професійна підготовка, соціальне забезпечення тощо.

У різних країнах процес колективних переговорів має на увазі мінімум втручання влади у двосторонніх переговорах і пріоритет організацій роботодавців і працівників як сторін, що ведуть переговори. Водночас значну роль відіграє діяльність МОП.

По-перше, вона через свої норми й програми технічної співпраці в багатьох країнах не лише відіграє дуже важливу роль у сприянні процесу колективних переговорів, а й сприяє розвитку визначених форм переговорних процедур, особливо в контексті трипартизму.

По-друге, враховуючи зміст своїх норм і принципи, які затверджені контрольними органами, МОП сприяє зміцненню основ, на яких повинен відбуватися процес колективних переговорів, гарантуючи водночас збереження балансу між учасниками соціального партнерства і можливостями соціального прогресу.

Система соціального партнерства в соціально орієнтованій економіці має включати такі важливі елементи:

- сукупність різних діючих двосторонніх і тристоронніх органів (комісій), які формуються представниками працівників, роботодавців, виконавчою владою та здійснюють взаємодію між собою на різних рівнях регу-

лювання соціально-трудових і пов'язаних з ними економічних відносин — національному (макроекономічному); галузевому; територіальному (регіональному); виробничому (мікроекономічному);

- сукупність різних спільних (що приймаються цими органами на основі взаємних консультацій) переговорів, домовленостей між сторонами й спрямованих на регулювання соціально-трудових і пов'язаних з ними економічних відносин;

- відповідний порядок, форма взаємодії, співвідношення й послідовність у пріоритетності, розробці, термінах прийняття вищезазначених документів.

На сучасному етапі йдеться як про соціальну ефективність (конкретні люди або спільноти отримують конкретний вид допомоги у розв'язанні конкретної проблеми), так і про “репутаційний ефект” (адже набагато сильніше в психологічному сенсі діє не та реклама, у якій повідомляється про витрати на благодійні цілі, а та, у якій можна показати конкретний результат цих витрат і тих людей, які безпосередньо виграли від їх фінансування).

Незважаючи на застосування принципів соціально орієнтованої підприємницької діяльності в багатьох компаніях по всьому світу, на сьогодні єдиного загальноприйнятого визначення соціально орієнтованої підприємницької діяльності, на жаль, не існує. Зокрема, Європейська комісія у своїх документах спирається на найширше можливе визначення соціально орієнтованої підприємницької діяльності: це концепція, яка відображає добровільне рішення компаній брати участь у покращанні суспільства та захисту навколишнього середовища [15].

Інакше кажучи, якщо сформулювати загальне визначення, то соціально орієнтована підприємницька діяльність здійснює свою роботу так, щоб відповідати очікуванням суспільства, які пов'язані з дотриманням етичних, правових, благодійних, природоохоронних, комерційних і суспільних принципів, або навіть перевершувати ці очікування (іншими словами, йдеться про те, як стати гідним корпоративним членом громадянського суспільства).

На основі аналізу різних точок зору з приводу сутності поняття “соціально орієнтованої підприємницької діяльності” запропоновано таке трактування категорії: це система поглядів на характер поведінки бізнес-спільноти, згідно з якими її представники мають на добровільній (виходить за рамки визначеного законом мінімуму) основі робити внесок у розвиток соціальної, економічної, екологічної й інших сфер життєдіяльності суспільства, пов'язаних безпосередньо з місією та стратегією функціонування компанії. Отже, соціально відповідальна компанія — це компанія, що діє за принципами соціальної відповідальності й здійснює комплекс соціальних програм у пріоритетних для неї внутрішніх і зовнішніх напрямках.

Соціально орієнтована підприємницька діяльність має визнання саме в країнах із соціально орієнтованою національною економікою. Вітчизняні та зарубіжні фахівці стверджують, що соціально відповідальна поведінка бізнес-спільноти виступає невід'ємною характеристикою сучасної соціальної держави і, відповідно, однією з головних передумов формування соціально орієнтованого розвитку країни (зокрема, система взаємної відповідальності бізнесу, влади та інститутів громадянського суспільства є важливою умовою суспільної стабільності в демократичній, правовій державі).

Проблема соціальної відповідальності бізнесу не менш актуальна і для українського суспільства, оскільки, з одного боку, ті принципи, підходи та, головне, практика соціальної відповідальності, що існували в радянський період, у процесі ринкових реформ були багато в чому відхилені, а з другого — нові підходи до відповідальності й нові принципи соціальної поведінки в підприємницькому середовищі України ще тільки формуються.

У цілому розвиток соціальної відповідальності вітчизняних суб'єктів бізнесу за траєкторією відповідає загальносвітовій тенденції поступової інтеграції принципів соціально відповідальної поведінки в корпоративну стратегію.

Нині в Україні реалізуються загальнонаціональні ініціативи: Меморандум про соці-

альну відповідальність бізнесу й Форум соціальної відповідальності бізнесу в Україні. На кінець 2011 р. до Глобального договору ООН, який є ініціативою, спрямованою на сприяння соціальній відповідальності бізнесу, долучилося понад 142 українських підприємства, взявши на себе зобов'язання дотримуватися принципів соціальної відповідальності бізнесу, формування ефективної інфраструктури та охорони навколишнього середовища. Водночас є певні перешкоди на шляху проведення соціально орієнтованої підприємницької діяльності: брак коштів, недостатнє законодавче забезпечення стимулювання соціально орієнтованої підприємницької діяльності, складність контролю цільового використання грошей, брак досвіду тощо [4].

На думку зарубіжної бізнес-спільноти, вітчизняні підприємці мають вигляд “недостатньо цивілізований”, що негативно позначається на процесі їх взаємовигідного співробітництва у господарській сфері (низька капіталізація активів українських компаній, відсутність в іноземних партнерів бажання інвестувати значні кошти в економіку України тощо).

Державна політика у сфері фінансування соціальних програм перебуває не в “кращій формі”. Заміна відрахувань до державних цільових фондів єдиним соціальним податком (ЄСП) не привела до ефекту, на який розраховував уряд України. Багато підприємств, як і раніше, не показують реального фонду заробітної плати, через що страждає фінансування соціальних програм, за які відповідає держава (остання у відповідь посилює тиск на приватний сектор).

Водночас у багатьох українських компаніях період зневаги до соціальних інтересів змінився усвідомленням взаємної залежності бізнесу та суспільства й раціональним пошуком відповідного компромісу інтересів задля досягнення високого рівня життя населення.

На сьогодні великий український бізнес є своєрідним “двигуном” позитивних змін у вітчизняній економіці. Саме він робить значний внесок у соціально-економічний розвиток країни через створення сприятливого ділово-

го клімату, підтримки гідних умов праці персоналу і життєдіяльності місцевої громади.

Насамперед, це стосується процесу становлення нового для України явища, що має назву “ринок соціальних послуг”. Його характерною особливістю є прихід цивілізованого бізнесу у сферу надання конкурентних соціальних послуг. Спектр цих послуг широкий і включає такі напрями, як пенсійне забезпечення, добровільне медичне та індивідуальне страхування, фінансові послуги населенню (споживчий кредит, іпотека тощо), освітні послуги, послуги транспорту і зв'язку, житлово-комунальні послуги, енергопостачання та ін. (усе те, що потрібно для розвитку повноцінної соціальної інфраструктури).

Прагматика сучасних умов ведення господарської діяльності полягає в переліку інтересів інших соціальних партнерів як одного з важливих чинників забезпечення сприятливих умов ведення бізнесу. Для цього бізнес сам вкладає ресурси у розвиток внутрішнього і зовнішнього середовищ (зокрема в персонал, екологію, місцеве співтовариство). Це приносить дивіденди у вигляді капіталізації на репутаційній складовій, що веде до фінансово відчутної віддачі.

Отже, проведений аналіз свідчить про необхідність стимулювання процесу підвищення соціальної відповідальності підприємництва, а також вироблення механізму “передачі” бізнес-спільноті соціальних повноважень, забезпечення рівня готовності й професійної спроможності підприємців узяти на себе розв'язання соціальних проблем. На особливу увагу заслуговує вибір інструментарію вироблення стратегій щодо залучення підприємництва до розв'язання проблем побудови соціально орієнтованої національної економіки.



Література

1. Акуліна О. В. Розвиток соціального партнерства в Україні / О. В. Акуліна // Формування ринкових відносин в Україні. — 2007. — № 10. — С. 116–122.
2. Біляцький С. Соціальне партнерство у розв'язанні проблем зайнятості (приклад ЄС для України) / С. Біляцький, А. Хахлюк, Т. Мірошніченко // Україна: аспекти праці. — 2003. — № 3. — С. 44–49.

3. Граб В. Ф. Социальное партнерство / В. Ф. Граб. — М.: Право и закон, 2002. — 128 с.
4. Жуков В. Соціальне партнерство в Україні / В. Жуков, В. Скуратівський. — К.: Укр. акад. держ. упр. при Президентові України, 2000. — 200 с.
5. Колосок А. М. Інституційне забезпечення соціального партнерства / А. М. Колосок // Актуальні проблеми економіки. — 2009. — № 10. — С. 74–79.
6. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія / А. М. Колот. — К.: КНЕУ, 2005. — 230 с.
7. Кудряченко А. І. Соціальне партнерство: європейський досвід і Україна / А. І. Кудряченко // Стратегічні пріоритети. — 2008. — № 3. — С. 132–141.
8. Михеев В. А. Основы социального партнерства: теория и политика: Учеб. для вузов / В. А. Михеев. — М.: Экзамен, 2001. — 448 с.
9. НАУ. Законодавство України. Кодекси. Закони України. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.nau.kiev.ua/>
10. Нижник Н. Соціальне партнерство як виклик сьогодення / Н. Нижник, С. Дубенко, Л. Пашко // Політичний менеджмент. — 2005. — № 2. — С. 46–54.
11. Паньков В. С. Экономические теории современного социал-реформизма / В. С. Паньков. — М.: Мысль, 1980. — 224 с.
12. Проект Закону України про соціальне партнерство (реєстр. № 0551096, поданий Кабінетом Міністрів України). — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
13. Социальное партнерство: словарь-справочник / Рук. авт. кол. В. Н. Киселев и В. Г. Смольков. — М.: Экономика, 1999. — 237 с.
14. Экономика труда (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. — М.: Экзамен, 2002. — С. 702–703.
15. Delmon D. Understanding options for private participation (PPP) in infrastructure: Seeing the forest for the trees: PPP, PSP, BOT, DBFO, concession, lease / D. Delmon. — World Bank, 2010.

Виходячи з необхідності стимулювання процесу підвищення соціальної відповідальності підприємництва, його залучення до розв'язання проблем побудови соціально орієнтованої національної економіки, забезпечення рівня готовності та професійної спроможності підприємців узяти на себе розв'язання соціальних проблем наголошено на актуальності вироблення стратегій та механізмів “передачі” бізнес-спільноті соціальних повноважень і складу відповідного інструментарію.

Исходя из необходимости стимулирования процесса повышения социальной ответственности предпринимательства, его привлечение к решению проблем построения социально ориентированной национальной экономики, обеспечения готовности и профессиональной способности предпринимателей взять на себя решение социальных проблем подчеркивается актуальность выработки стратегий и механизмов “передачи” бизнес-сообществу социальных полномочий и состава соответствующего инструментария.

Based on the need to stimulate the process of improving the social responsibility of business, its involvement to tackling the problems in building a socially oriented national economy and in providing the level of willingness and professional capacity of entrepreneurs to take upon them social problems, the author stressed the urgency of creating the strategies and mechanisms of “transferring” the social powers to business community, and composition of appropriate tools.

Надійшла 6 жовтня 2014 р.