МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

МАУП

ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 5

Матеріали
Звітної науково-практичної конференції науковців МАУП
“Соціальна практика та теоретико-методологічні
засади модернізації України
(політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми)”
м. Київ, МАУП, 30 листопада 2017 р.

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2017

ББК 63.3(4УКР)я43
С76

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 12 від 25.10.17)

Редакційна колегія:
М. Н. Курко (голова), д-р юрид. наук, проф.;
М. Ф. Головатий (заступник голови), д-р політ. наук, проф.;
А. А. Ігнатченко (відповідальний редактор), канд. техн. наук;
І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.;
В. М. Воронін, д-р іст. наук;
В. І. Литвиненко, д-р юрид. наук, проф.;
Є. О. Романенко, д-р наук з держ. упр., проф.;
О. Л. Фещенко, канд. екон. наук, доц.;
Л. В. Янюк (виконавчий редактор).

Матеріали подано в авторській редакції.
Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.

Проблеми модернізації України : [зб. наук. пр.] / МАУП. — К.: ДП "Видавничий дім "Персонал", 2008 —

С76 Вип. 5: Матеріали звітн. наук.-практ. конф. "Соціальна практика та теоретико-методологічні засади модернізації України (політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми)", 30 листопада 2017 р. / редкол. : М. Н. Курко (голова) [та ін.]. — 2017. — 352 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано тези доповідей учасників науково-практичних форумів МАУП, що відбувались у контексті загальноакадемічної Науково-практичної конференції "Соціальна практика та теоретико-методологічні засади модернізації України (політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми)" з проблематики широкого кола аспектів процесу системної модернізації України.

Для науковців, громадсько-політичних діячів, студентів, а також усіх, хто цікавиться розвитком Української держави і світовим досвідом проведення модернізаційних процесів.

ББК 63.3(4УКР)я43

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2017
© ДП "Видавничий дім "Персонал", 2017

Грутман Л. О.
Правова охорона знаків для товарів і послуг (торгівельних марок) в Україні *186*

Міхатуліна О. М.
Господарсько-правова відповідальність та адміністративно-господарські санкції до суб'єктів господарювання *189*

Невесенко Т. С.
Форми та методи, а також правовий режим валютного контролю в Україні — покращення фінансової політики *192*

Шашкова-Журавель І. О.
Розвиток універсальної міжнародно-правової системи захисту трудових прав моряків *196*

Медвідь Ф. М., Медвідь А. М., Чорний Е. В.
Правова доктрина як джерело (форма) права *199*

Козоріз В. С.
Правове регулювання іпотеки в господарській діяльності банків в Україні *202*

Мельниченко Я. Б.
Ціннісні основи права: сучасне прочитання *205*

Петенко А. М.
Державне регулювання зовнішньоекономічної діяльності *208*

Гуменюк І. В.
Форми господарсько-правової відповідальності *211*

Мойсеєнко Д. М.
Державне регулювання науково-технічної діяльності в Україні *214*

НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ МЕНЕДЖМЕНТУ, ЕКОНОМІКИ ТА ФІНАНСІВ

ВСЕУКРАЇНСЬКА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ "Проблеми і перспективи соціально-економічного розвитку України в умовах європейської інтеграції"

Бойченко Е. Б., Васильчук Н. О.
Трудова мобільність як домінанта впливу на економічну систему *217*

Васильчук Н. О., Бойченко Е. Б.
Ретроспективний аспект формування жіночої зайнятості в Україні *221*

Буковинська М. П.
Формування соціальних технологій корпорацій *225*

Сафонова В. Є.
Нові форми взаємодії освіти і бізнесу в контексті європейської інтеграції *227*

Романова Л. В., Борзак К. В.
Удосконалення маркетингової товарної політики промислового підприємства на ринку електротехнічної продукції *230*

Романова Л. В., Пастух К. О.
Вдосконалення маркетингової стратегії підприємства на ринку металопластикових вікон *234*

М. П. БУКОВИНСЬКА
д-р екон. наук, проф., ННІМЕФ, МАУП

ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ТЕХНОЛОГІЙ КОРПОРАЦІЙ

Перехід до ринкової економіки супроводжувався ліквідацією централізованого управління великими підприємствами. Одержавши статус акціонерних товариств та широку самостійність, у веденні господарської діяльності, корпорації у короткий період часу передали об'єкти соціально-культурного призначення, в основному, приватним структурам.

З іншого боку, ліквідація партійно-державного диктату в області ідеології, відхід держави від дріб'язкової регламентації соціально-економічних процесів у поєднанні з широкою економічною самостійністю, на перших порах породив деякий соціально-ідеологічний вакуум.

Ця обставина об'єктивно сприяла створенню внутрішньо корпоративних правил та методів вирішення корпоративних проблем. У значній мірі вони залежать від особистості керівника. Таким чином, склалася парадоксальна ситуація. З однієї сторони, великі підприємства у новому організаційно-правовому статусі у вигляді акціонерних товариств, які по сучасній термінології прийнято називати корпораціями, звільнилися від тягаря соціальної інфраструктури, а з іншого, на їх "плечі" лягли задачі та функції, які у попередні часи вирішувалися централізовано, і які тепер повинні вирішувати самостійно, так як без їх вирішення неможливо ефективно функціонувати компанії.

Саме у силу цієї, об'єктивно складеної ситуації, виникла організаційно-управлінська проблема вирішення соціально-економічних та організаційних проблем на корпоративному рівні, де упритул стикається соціальне та економічне.

У 1996 році була прийнята Конституція України, проголосивши Україну суверенною, незалежною, демократичною, соціальною, правовою державою [1]. У Конституції України поряд із статтею 1, в якій визначено соціальний статус держави, передбачено надання громадянам соціальних гарантій та прав соціального характеру, які знайшли своє відображення у соціальних технологіях.

Сучасний період розвитку суспільства характеризується збільшенням соціальних проблем та посиленням ролі широкої громадськості у пошуках шляхів їх вирішення. Міняються соціокультурні норми спілкування та взаємодії, трансформуються або відмирають застарілі зразки, народжуються нові моделі. Саме обставини вирішення соціально-економічних питань об'єктивно визвали до життя так звані соціальні технології у корпоративному управлінні.

Запропоновано авторське визначення поняття соціальна технологія в корпоративному управлінні. "Соціальна технологія в корпоративному управлінні представляє собою систему узгодженої взаємодії роботодавців та найманих працівників у рамках спільної виробничої діяльності, заснованої на балансі взаємних інтересів та направленої на вирішення стратегічних завдань й цілей корпорації".

Основними цілями соціальних технологій є:

- посилення конкурентних позицій корпорації;
- соціальна стабільність;

- створення ефективної системи стимулювання персоналу;
- створення атмосфери співробітництва між менеджментом компанії та її співробітниками;
- створення ефективної системи комунікації в організації;
- створення ефективної системи підготовки кадрів для корпорації;
- формування системи просування кадрів;
- планування кар'єри;
- створення ефективної системи розв'язування трудових конфліктів;
- розробка програми благочинних заходів;
- створення системи внутрішніх правил та норм поведінки, форм одежі, прапора та іншої атрибутики, а також введення системи корпоративних свят, звичаїв з урахуванням національних особливостей.

Однією із самих значних технологій є гідна заробітна плата. Заробітна плата як ціна робочої сили перестала виконувати відтворювальну, стимулюючу та регулюючу функції, втратила свою значимість як у вирішенні проблем соціального характеру так і в економіці. Робоча сила стала одним із самих дешевих товарів, незважаючи на очевидність того, що дешева праця руйнує країну, гальмує технічний прогрес, убиває стимули до творчої та ефективної роботи, породжує масову бідність, розвалює моральність та підриває конкурентоспроможність економіки.

Під гідним рівнем заробітної плати слід розуміти: задоволення зростаючих потреб до якості харчування, використання промислових товарів та послуг, до якості житла; мати дітей та можливість їх належного виховання на рівні не нижче простого відтворення; одержувати загальну та професійну освіту, постійно підтримувати рівень кваліфікації; задовольняти потребу у фізичному та інтелектуальному удосконаленні; забезпечувати страховий самозахист в доповнення до обов'язкового державного страхування на випадок втрати здоров'я та працездатності по віку і в інших випадках, у разі втрати роботи; здійснювати обов'язкові платежі установлені законом.

Реалізація подібного роду завдань потребує відповідних процедур та норм. У зв'язку з цим, виникає об'єктивна необхідність у формуванні, указаних вище, соціальних технологій на корпоративному рівні.

Компанія США "Нукор" за рахунок реалізації соціальних технологій підвищила, за п'ять років, прибутковість акцій на 387 %, обіг у 2005 році досягнув 12,7 млрд доларів проти 4,6 млрд у 2000 році [2].

Перед початком розробки соціальних технологій необхідно мати чітке уявлення про наступне:

- характер діяльності компанії;
- про рівень та динаміку основних техніко-економічних показників;
- характеристику трудових ресурсів (чисельність, кваліфікація тощо);
- мотиви та направлення удосконалення системи управління компанії.

Розроблення та реалізація соціальних технологій буде сприяти динамічному розвитку компаній, створенню творчої обстановки працюючих й у кінцевому підсумку підвищенню їх конкурентоспроможності.

Джерела

1. Конституція України від 28.06.1996 // ВВР України. — К.: Велес, 2009.
2. Грейсон Джексон. Американский менеджмент на пороге XXI века://bookz.ru/authors/greison-djekson