

6. Впроваджувати смарт-продукти та смарт-упаковку. Перспективною є розробка упаковки та етикеток, що інформують про склад вина, місце вирощування, екологічність тощо.

Список використаних джерел:

1. Виробництво промислової продукції за видами. *Офіційний сайт Державної служби статистики України*. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
2. Сумарний обсяг імпорту та експорту у розрізі товарних позицій за кодами УКТЗЕД. *Офіційний портал Державної фіскальної служби України*. URL: <http://sfs.gov.ua/ms/f11>.
3. Виробництво основних видів промислової продукції за 2011–2018 роки. *Офіційний сайт Головного управління статистики в Одеській області*. URL: <http://www.od.ukrstat.gov.ua/>.

Окрушко С.М., магістрантка

Ющишина Л.О., к.е.н., доцент

Східноєвропейський національний

університет ім. Лесі Українки, м. Луцьк, Україна

**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ЕКОНОМІЧНОЇ
ЕФЕКТИВНОСТІ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ
ПІДПРИЄМСТВА**

Сьогодні суттєво змінюється уява про взаємозв'язок економічних і соціальних проблем. Проведені дослідження доводять, що багато проблем в економіці підприємства мають соціальні причини та причини поведінкового характеру. Потреби людей постійно змінюються, змінюються звички, смаки, мотиви, стимули, які спонукають людину до праці, а також саме відношення до праці.

Унікальність людського фактора й полягає в тому, що у процесі створення сприятливих умов для реалізації здібностей та можливостей персоналу відбувається динамічний розвиток підприємства, підвищується результативність його функціонування, зростає якість виготовленої продукції тощо [1, с.45].

У зв'язку з цим соціально-психологічні фактори, що визначають діяльність персоналу підприємства в сучасних умовах передбачають вивчення соціального управління з позиції його ринкової перспективності. Такий підхід орієнтує управління діяльністю персоналу на збереження і підвищення якісних характеристик останнього, на стабілізацію виробничої діяльності, підвищення конкурентоспроможності продукції, прогнозування оптимальних обсягів впровадження нових видів продукції і ринків її збуту, зацікавленості персоналу у досягненні найкращих результатів.

Сучасний розвиток і трансформація теорії управління і системи стимулювання персоналу характеризується наступним. За останні 20-30 років у світовій практиці відбулися суттєві зміни. Якщо раніше спеціалісти у цій сфері займалися в основному кадровим діловодством, то на сьогодні це принципово нова робота, і насамперед, робота з людьми. Характер і роль функцій управління персоналом на сьогодні визначають такі фактори: кардинально перетворилася система управління та взаємовідношення між підприємствами; зменшилася

кількість методичних центрів, що допомагали підприємствам проводити роботу з персоналом; нові умови господарювання і управління увійшли в протиріччя з інертністю менталітету, психологією утриманця і пасивного працівника; більшість проблем у сфері роботи з персоналом не просто змінилися, а отримали протилежну направленість – проблема нехватки персоналу змінилася проблемою його вивільнення, зайва плінність – надмірною стабільністю, отже накоплений раніше практичний досвід виявився неприйнятним.

У сучасному суспільстві інвестиції у людський капітал, що забезпечують достойний рівень життя, здоров'я працівника та його сім'ї не просто важливі, а цілковито необхідні для розвитку виробництва. Проте факти сьогоденного життя показують, що ця умова не враховується.

Відповідно до Конвенції про статистику праці, що прийнята у 1985 р. Міжнародною організацією праці (МОП) [2], починаючи з 2010 р. Державною службою статистики України (раніше – Державним комітетом статистики України) проводиться обстеження витрат на робочу силу з періодичністю раз на чотири роки. У країнах ЄС такі дослідження здійснюють щорічно. За даними МОП, показник погодинної вартості робочої сили в Україні, більше як у 2 рази відстає від найменшого аналогічного показника у країнах ЄС [3]. За даними Державної служби статистики України питома вага витрат на оплату праці у собівартості продукції складає в середньому близько 8%, в той час як у розвинутих країнах ця цифра сягає до 70% [4].

Знецінення робочої сили досягло такого рівня, що заробітна плата як економічна категорія все в більшій мірі втрачає своє значення, перетворюючись у виплати, що слабо пов'язані з кількістю і якістю праці. Проте, як зазначають автори [5] «розподіл за вартістю (ціною) робочої сили не може не передбачати використання елементів розподілу за працею, якщо під останнім розуміти формування ціни робочої сили з обов'язковим урахуванням таких чинників, як кількість, якість і результати праці» [5, с.108].

Підсумовуючи вище викладене, слід зазначити, що низька ефективність стимулювання праці, зумовлена як економічними так і соціально-психологічними чинниками, призводить до погіршення якості людського капіталу та перспектив формування і використання конкурентоспроможної робочої сили в найближчому майбутньому. Заробітна плата, яка на сьогодні для більшості найманих працівників втрачає відтворювальну, мотиваційну та стимулюючу функції, знецінює трудові орієнтації на зростання продуктивності праці та стає головним чинником демотивації. Окрім вирішення проблем, пов'язаних з низьким рівнем кваліфікаційної та компенсаційної складових у системі матеріального стимулювання, і низьким рівнем всіх складових у системі нематеріального стимулювання, є необхідність створення на підприємстві умов для професійного зростання працівників, підвищення духовного і культурного розвитку, самореалізації. Перспектива кар'єри спонукатиме працівника до активного прояву особистісних якостей, підвищення професіоналізму, саморозвитку, ініціативності і наполегливості у виконанні посадових обов'язків реалізації стратегічної

відповідальності персоналу підприємства корпоративним інтересам та поліпшенні чинників людського розвитку.

Список використаних джерел:

1. Забаштанський М.М., Сирбу І.М. Концептуальні засади стимулювання праці персоналу підприємства. Проблеми і перспективи економіки та управління. Чернігів, 2016. № 1(5). С.45–52.
2. Конвенція про статистику праці № 160 від 25.06.1985 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_055 (дата звернення: 23.10.2019).
3. Витрати на робочу силу в Україні та ЄС. Економічний дискусійний клуб. URL: <http://edclub.com.ua/analitika/vytraty-na-robochu-sylu-v-ukrayini-ta-yevropeyskomu-soyuzi> (дата звернення: 23.10.2019).
4. Офіційний сайт Державної служби статистики. URL: <http://www.ukrstat.org.ua> (дата звернення 23.10.2019).
5. Семікіна О. В., Коваленко Т. В. Сутність заробітної плати в умовах сучасної економіки. Економіка і маркетинг в XXI сторіччі: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Донецьк, 19-21 трав. 2006 р.). Донецьк, 2006. С. 108–109.

Павлова С.В., к.е.н.
Волинський інститут
економіки та менеджменту

ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ПІДПРИЄМСТВ З КОРПОРАТИВНОЮ СОЦІАЛЬНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ

Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) - це відповідальність підприємства за опосередкований та прямий вплив на економічну, екологічну та соціальну системи, в яких воно працює. Для нашої країни КСВ є поняттям досить новим та мало застосовуваним, воно більше адаптоване для закордонних підприємств. Тому розвиток КСВ в Україні проходить досить по іншому [1].

Основними перевагами підприємства які використовують корпоративну соціальну відповідальність є:

1. Працівники виконують свої обов'язки більш відповідально та поважають себе більш захищеними перед роботодавцем;
2. Постачальники та покупці більш зацікавлені у співпраці тому що асоціюють свою репутацію з репутацією партнера тому часто приймають участь в різних заходах;
3. Місцева влада та контролюючі органи, інвестори з більшою довірою ставляться до таких підприємств.

Недоліками підприємств з КСВ є:

1. Благодійна діяльність яка відбувається в рамках КСВ чітко повинна бути прописана в Кодексі корпоративного управління підприємства;
2. Створення відповідної бухгалтерської та фінансової звітності для відображення результатів проведеної роботи;
3. Затрати на робочу силу або створення відповідного відділу КСВ та інші.

КСВ вперше почали використовувати за Заході. Основну увагу компанії приділяли усуненню екологічних криз та аварій, наприклад забрудненню ртуттю в