

Власне, вивчення мотивації і означає вивчення того, чому людина діє у той чи інший спосіб, чому навіть відчуваючи труднощі та проблеми працівник продовжує наполягати на своїх діях [1]. Тому, внутрішньо мотивовані працівники беруть участь в проектах навіть без видимого стимулу та отримують при цьому задоволення безпосередньо від самої участі [1, 2].

У свою чергу, зовнішня мотивація приходить ззовні. Вона включає в себе такі стимули, як: заохочення або санкції, зменшення або підвищення заробітної плати, визнання роботи і ін. Працівники беруть участі в проектах під дією зовнішньої мотивації роблять це, як правило, через нагороди, ніж через зміст самої роботи. Такий тип мотивації має сильний ефект на короткий термін [2].

Таким чином, щоб сформувати правильну систему мотивації необхідно дотримуватися певних правил: по-перше, чітко визначати мету, для якої потрібен конкретний працівник; по-друге, орієнтуватися на внутрішні та зовнішні чинники при формуванні планів, як короткострокових, так і довгострокових; по-третє, керівник повинен уникати управлінських помилок, пов'язаних з управлінням персоналу.

#### **Список використаних джерел:**

1. Theories of Motivation [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [https://saylordotorg.github.io/text\\_organizational-behavior-v1.1/s09-theories-of-motivation.html](https://saylordotorg.github.io/text_organizational-behavior-v1.1/s09-theories-of-motivation.html)
2. Бохняк Я. С., Колесник Е. С. Форми і методи сучасної мотивації персоналу // Підприємства, галузі та регіони: генезис, формування, розвиток і прогнозування: Зб. науков. пр. / Під ред. Н. А. Краснової; Луцьк: Вид-во ІІІ Краснова Н. А., 2017. - С. 528 - 534.
3. Нуретдінова Ю. В., Степанова В. А., Бояркіна А. А. Якість продукції як основа конкурентоспроможності підприємства // Актуальні проблеми економіки. - 2018. - № 5-2. С. 174 - 180.

**Олійник О.О.**, доцент  
**Корецька Л.В.**, студентка  
Національний університет водного  
господарства та природокористування,  
м. Рівне, Україна

## **КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В СФЕРІ ПРАЦІ**

Високий рівень тіньової зайнятості, значні обсяги трудової міграції, поширеність ризику виробничого травматизму та зайнятості в шкідливих умовах праці, низький рівень оплати праці в Україні сприяють трансформації трудових відносин та вимагають пошуку інноваційних інструментів управління персоналом. За таких умов усе більшої популярності набуває концепція корпоративної соціальної відповідальності (КСВ), найпоширенішими практиками її впровадження у вітчизняних компаніях є саме трудові відносини: підвищення зарплати, виплата «білої» зарплати та премій. Майже половина компаній надають працівникам можливість працювати за гнучким графіком та реалізують програми з підвищення професійного зростання. Більшість опитаних роботодавців (75%) розуміє соціальну відповідальність як політику розвитку і поліпшення умов праці персоналу. Майже для кожної четвертої компанії розуміння того, що КСВ сприяє

поліпшенню репутації та допомагає підвищити лояльність персоналу, є головним стимулом її впровадження [1].

Реалізація соціальної відповідальності у сфері праці тісно пов'язана з вигодами, які компанії очікують отримати внаслідок соціально відповідальної діяльності (рис. 1).

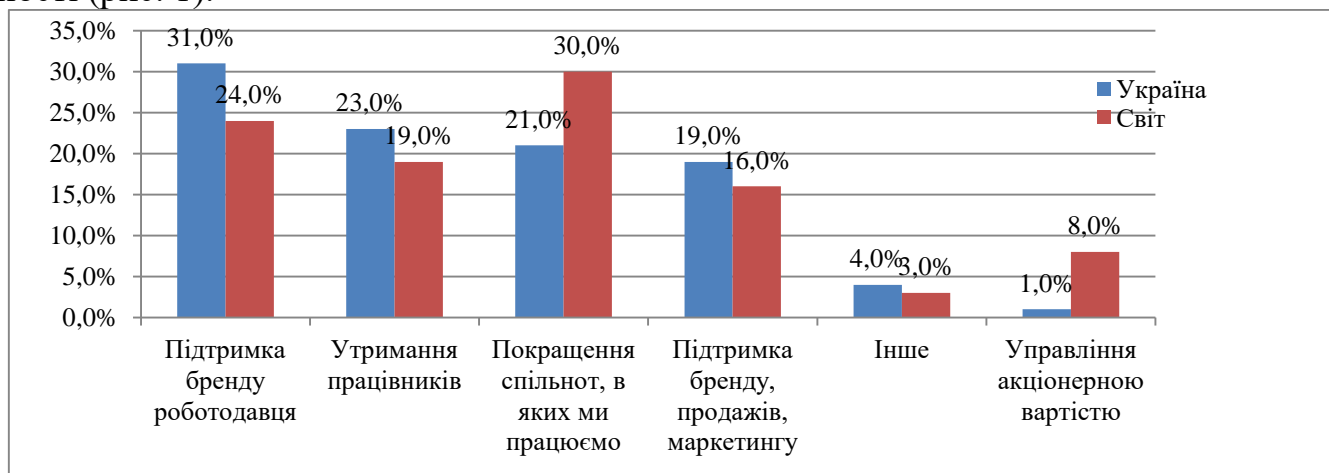


Рис. 1. Основна мета програм корпоративної соціальної відповідальності.

Джерело: складено за даними [2].

На першому місці в такому рейтингу знаходиться підтримка позитивного бренду роботодавця: 31% компаній в Україні та 24% компаній у світі вважають цю мету основною при здійсненні соціально відповідальних заходів. Другу позицію посідає утримання працівників: кожен четвертий роботодавець в Україні реалізує свою КСВ для збереження та розвитку трудового потенціалу компанії. Третю сходинку займає покращення життєдіяльності спільнот, на територіях яких працює компанія.

Однак не всі компанії в Україні можна класифікувати як соціально відповідальні, оскільки наявні порушення з боку роботодавців, такі як примус до звільнення за власним бажанням, одностороння зміна умов трудового договору, несвоєчасна виплата заробітної плати тощо.

#### *Список використаних джерел:*

1. Розвиток КСВ в Україні: 2010–2018. Укладачі: Зінченко А., Саприкіна М. – К.: Видавництво «Юстон», 2017. – 52 с.

2. Тенденції у сфері управління персоналом — 2018 [Електронний ресурс] / Міжнародне дослідження Deloitte. — Режим доступу : <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/human-capital/articles/human-capital-trends-2018.html>

**Опанасюк Ю.А.**, к.е.н., старший викладач  
**Фадєєв О.С.**, магістрант  
Сумський державний університет,  
м. Суми, Україна

## **УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ НЕОІНДУСТРІАЛЬНОГО СУСПІЛЬСТВА**

Одне з основних завдань кожного функціонуючого підприємства ефективно й оптимально використовувати свій економічний потенціал. На сучасному етапі