

**ЛАГЕ ШЛАПАЦЬКИЙ І.**, аспірант

*Білоцерківський національний аграрний університет*

lage.biz@gmail.com

## **СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Досліджені передумови та спонукальні чинники до реалізації аграрними підприємствами концепції корпоративної соціальної відповідальності. Основними із них є дотримання екологічних вимог, сприяння у вирішенні демографічних та кадрових проблем села.

**Ключові слова:** корпоративна соціальна відповідальність, аграрний бізнес, передумови.

Концепція корпоративної соціальної відповідальності, у наш час, привертає все більшу увагу науковців і практиків через її важливість, актуальність та соціальну чутливість. На початковому етапі свого формування та розвитку вона трактувалась як благодійницька, меценатська діяльність фірм. Далі, у своєму розвитку, концепція розширилася до філантропічної діяльності та профілактики соціальних проблем. Станом на сьогоднішній день, як зазначають науковці, соціальна відповідальність охоплює, також, впровадження стратегії соціальних інвестицій бізнесу, спрямованих на вирішення важливих соціальних проблем [1].

Окрім того, багато науковців підкреслюють, що соціальна відповідальність – це добровільна діяльність суб'єктів бізнесу, спрямована на підтримку розвитку суспільства в тих соціальних, економічних і екологічних сферах, які, певним чином зв'язані із основною діяльністю підприємств [2].

У такому своєму вимірі соціальна відповідальність бізнесу характеризується наступними рисами: це добровільний вибір компанії, в умовах зростання конкуренції й зниження довіри до бізнесу; включає всіх членів місцевого суспільства: бізнес, ЗМІ, владу, населення, інвесторів та інших; це не засіб вирішення проблем суспільства за рахунок бізнесу, а засіб участі в розвитку того середовища, де працює бізнес [3, с. 39].

Загальними спонукальними чинниками зародження соціальної відповідальності бізнесу в розвинених країнах світу, як зазначають науковці, є прагнення до покращення інвестиційної привабливості та іміджу, підвищення репутації організацій. Найпростішою формою соціальної відповідальності, у цьому випадку, є своєчасна оплата праці, податків та створення нових робочих місць. Більш досконала форма передбачає підвищення кваліфікації співробітників, будівництво соціального житла, повноцінний розвиток соціальної сфери [4, с. 211-212].

Що стосується аграрного бізнесу, то для нього можна назвати ряд специфічних чинників, які спонукають аграрні підприємства до діяльності із реалізації концепції соціальної відповідальності. У першу чергу це стосується

дотримання екологічних норм і стандартів при виробництві сільськогосподарської продукції та використання землі, води, інших природних ресурсів. Вимоги щодо цього є складовою частиною Концепції сталого розвитку, угод про членство України у СОТ та про асоціацію із ЄС. Ті сільськогосподарські підприємства, які демонструють свою прихильність до дотримання високих екологічних стандартів, мають позитивний імідж та репутацію, що приваблює як потенційних інвесторів, так і покупців продукції.

Як показують дослідження, за останні роки в Україні суттєвої деградації зазнало 20% земель сільськогосподарського призначення. Під загрозою деградації перебувають і решта земель. Понад 30% гумусу втратили українські ґрунти за останні 30 років, при одному із найвищих рівнів розораності земель у Європі. Така ситуація, за оцінками НААН України, призводить до втрат близько 45 млрд. грн. у рік [5].

Важливим спонукальним чинником реалізації концепції соціальної відповідальності для аграрних підприємств є необхідність протидії негативним демографічним тенденціям у сільській місцевості, що породжує проблему кадрового забезпечення виробництва. Серед причин негативної демографічної ситуації на селі називають високу смертність сільського населення, зниження народжуваності, значно нижчий, ніж в середньому по Україні, рівень доходів, низький рівень розвитку соціальної інфраструктури [6].

Очевидно, що соціальна відповідальність аграрного бізнесу, у цьому випадку, має проявлятися у створенні нових робочих місць у сільській місцевості та підвищенні добробуту сільського населення, спонсорській підтримці освітніх закладів, закладів охорони здоров'я та інше. І, як показує практика, багато сільськогосподарських підприємств діють у цьому напрямку.

Серед болючих проблем, з якими стикається аграрний бізнес і сприяння у вирішенні яких може бути здійснене через інструменти соціальної відповідальності, є кадрова проблема. Вже протягом тривалого часу спостерігається відтік кваліфікованих кадрів з сільської місцевості у великі міста, за кордон у пошуку вищого рівня заробітної плати та кращих умов праці. В умовах повномасштабного вторгнення ця проблема загострилася через мобілізацію значної кількості чоловіків до лав ЗСУ. З нашої точки зору, це є також спонукальним чинником для сільськогосподарських підприємств у спрямуванні зусиль на навчання, підготовку кадрів та створення належних умов проживання у сільській місцевості. У поєднанні із ефективною демографічною та кадровою політикою держави, такі дії аграрного бізнесу могли б дати бажаний ефект та сприяти підвищенню ефективності аграрного бізнесу.

#### Список використаних джерел

1. Супрун Н. А. Корпоративна соціальна відповідальність як чинник сталого розвитку. URL: [http://eip.org.ua/docs/EP\\_09\\_3\\_61\\_uk.pdf](http://eip.org.ua/docs/EP_09_3_61_uk.pdf).
2. Гребеннікова А. А. Соціальна відповідальність аграрного бізнесу в Україні. Ефективна економіка, 2017. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6001>.
3. Рамазанов А. Концепція корпоративної соціальної відповідальності. Проблеми теорії та практики управління, 2007. № 3 С. 38–46.

4. Нагорний В. В., Четвертик О. В. Роль соціальної відповідальності в розвитку аграрного бізнесу. Науковий вісник НУБІП України. Серія «Економіка, аграрний менеджмент, бізнес». 2018. Вип. 290. С. 209-219.

5. Проблема деградації ґрунтів. Сучасний стан, ризики та способи подолання. URL: <https://superagronom.com/articles/589-problema-degradatsiyi-gruntiv-suchasniy-stan-riziki-ta-sposobi-podolannya>.

6. Дудзяк О. А. Демографічна ситуація на сільських територіях України в період відновлення та розвитку. Ефективна економіка, 2018. № 5. URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5\\_2018/79.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5_2018/79.pdf)

**УДК: 005.32:331.101.3**

**КУРКОДИМ В.Л., МЯЗКО С.Ю.,** здобувачі

Науковий керівник – **ХАХУЛА Л.П.,** канд. пед. наук, доцент

*Білоцерківський національний аграрний університет*

## **УДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ**

У статті розглянуто питання удосконалення мотиваційної системи стимулювання персоналу організації. Визначено, що мотиваційна система – це сукупність різноманітних заходів і заохочень, котрі є рушійною силою дій, бажань і поведінки індивіда. Ефективна система мотивації персоналу забезпечує узгодження індивідуальних і організаційних цілей, створюючи синергію, яка в кінцевому підсумку сприяє успіху організації.

**Ключові слова:** мотивація, мотиваційна система, стимулювання персоналу, управління, організація.

У сучасному світі мотиваційна система стимулювання персоналу відіграє ключову роль у досягненні успіху організації, сприянні задоволенню працівників і підвищенні загальної продуктивності. Оскільки динаміка глобальної робочої сили продовжує розвиватися, організації визнають важливість створення ефективних мотиваційних систем для залучення та утримання талановитих людей.

Добре розроблена мотиваційна система стимулювання персоналу діє як катализатор залучення працівників, створюючи середовище, в якому люди віддані своїй роботі та інвестують у досягнення цілей організації. Мотивовані співробітники, як правило, демонструють вищий рівень продуктивності, креативності та інновацій, сприяючи покращенню діяльності організації та конкурентній перевазі. Узгоджуючи особисті прагнення та цінності співробітників з місією організації, мотиваційна система створює відчуття мети та сприяє розвитку позитивної робочої культури.

Мотиваційна система – це сукупність різноманітних заходів і заохочень, котрі є рушійною силою дій, бажань і поведінки індивіда. Функції мотиваційної системи полягають у підвищенні продуктивності співробітників, їх задоволенні місцем роботи, стимулювання креативного мислення, утримання талантів тощо. Для оцінки мотиваційної системи використовуються методи зворотного зв'язку або дослідження та порівняння показників діяльності організації. Успішні іноземні