

стратегии эффективного управления. Быстрое развитие бизнеса требуют достаточно частой смены технологий, постоянного поиска инноваций. В таких условиях именно от способности работников своевременно реагировать на изменения зависит успешность внедрения и адаптации новшеств на предприятии. Стратегическое развитие человеческих ресурсов неотделимо от общей стратегии развития глобальных предприятий. При проведении реструктуризации компании ее работники должны одновременно и создать новую систему работы, и «вписаться» в нее.

На крупных предприятиях, существующих достаточно длительное время, наблюдается избыточная численность персонала и немного завышенный фонд оплаты труда. В кризисный период при запуске стабилизационной программы, уменьшение затрат и экономия средств становятся основной целью предприятия. На украинских предприятиях в сложившейся ситуации реализация этой программы в основном сводится к массовому сокращению персонала.

Массовое сокращение персонала может привести к сокращению расходов, но безвозвратно уничтожить целые функциональные цепочки в деятельности предприятия и только ухудшить ситуацию. Необходим осторожный подход к этому вопросу.

Непродуманные действия в этой сфере приводят к плачевным результатам, а именно:

- большое по численности увольнение сотрудников приведет к тому, что оставшийся персонал будет, не в состоянии справиться с резко увеличившимся объемом работ;

- снижение объема фонда заработной платы приведет к снижению качества исполнения функций;

- урезание зарплат, надбавок, снятие социальных льгот, приведет к отсутствию мотивации персонала и не заинтересованности в результатах труда;

- увольнение сотрудников без проведения оценки квалификации приведет к общему снижению качества менеджмента на предприятии и качества выпускаемой продукции.

Сокращение должностей без учета функциональных взаимодействий приведет к нарушению основных и вспомогательных процессов и дестабилизации деятельности предприятия. Проведение реструктуризации направлено на оценку, сокращение и перераспределение оставшихся технических специалистов, руководящего персонала высшего и среднего уровня. Сохранение кадрового потенциала предприятия, установление правильной мотивации в период кризиса и расстановка оставшихся сотрудников - крайне трудная задача.

Увольнение большого количества сотрудников в комбинации с резким снижением заработной платы приведут к потере мотивации. Поэтому необходимо привлекать новые методы сокращения затрат, одним из которых может быть аутстаффинг. Аутстаффинг – это дополнительная возможность сократить или увеличить число фактических работников компании без изменения штатного расписания или привлечь профессионалов для выполнения конкретных разовых, краткосрочных проектов.

#### **Литература**

1. Коршунов С.В. Механизмы и условия привлечения работодателей из наукоемких отраслей к формированию содержания подготовки инженеров // Содержание, формы и методы обучения в высшей школе. – М., 2007. – С. 84.
2. Цепков А.С. Кризис и федеральная система профессионального образования // Администратор образования. – 2009. – №5. – С. 4-6.
3. Русак Е.С. Экономика предприятия: курс лекций. – 2004. – С. 135.

**Серікова О.М.**

*Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля*

#### **СОЦІО-ЕКОЛОГІЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Згідно з Концепцією сталого розвитку, що була прийнята в 1992 р. на Конференції ООН в м. Ріо-де-Жанейро (Бразилія), функціонування економіки має відбуватися на засадах

раціонального, екологічнобезпечного використання ресурсів, тобто на основі задоволення потреб населення з урахуванням майбутніх поколінь.

Досліджуючи наслідки не дотримання принципів даної Концепції, низка авторів (В. Трегобчук, Дикань В.П., Дейнека А.Г., Позднякова Л.А., Михайлов І.Д., Каграманян А.А. [1; 2]) виділяє такі: загострення проблеми забезпечення високоякісними водними ресурсами всіх сфер життєдіяльності людини; порушення генетичної цілісності ландшафтів; інтоксикація природи та населення; забруднення повітряного простору через викиди газу, паро утворюючих речовин, диму, аерозолів, пилу тощо; забруднення поверхневих водоймищ (стокові води, відтік продуктів чи полу фабрикатів тощо); забруднення ґрунту (накоплення твердих відходів, випадки токсичних речовин із забрудненого повітря, стокових вод).

В той же час, варто додати негативні наслідки з позицій використання трудового потенціалу, серед яких: захворюваність, погіршення стану здоров'я людини як носія трудового потенціалу; втрата працездатності людини, що приводить до збільшення соціального забезпечення; погіршення відтворення трудового потенціалу регіону, країни.

Вирішальну роль в уникненні, мінімізації негативних наслідків та сприянні сталому розвитку країни належить кожна окрема організація, оскільки ефективне та екологічнобезпечне функціонування підприємств сприятиме покращенню показників захворюваності, травматизму та життєвого рівня працівників, що, в свою чергу, надасть можливість більш раціонально використовувати трудовий потенціал.

На нашу думку, важливим у цьому напрямі є формування соціо-екологічної відповідальності як роботодавців з позицій забезпечення безпечних умов праці та ліквідації негативних наслідків для навколишнього середовища, так і працівників, як виробників екологічно чистої продукції.

Взагалі за Меморандумом про соціальну відповідальність бізнесу, що прийнята 16 грудня 2005 р. серед груп показників окремо виділяються саме екологічна відповідальність, тобто загальний об'єм використання сировини, енергії, води, загальна кількість викидів, пов'язаних з утворенням парникового ефекту, CO<sub>2</sub>, вплив на навколишнє середовище продукції та послуг, перевезень (транспорту), пов'язаних із діяльністю організації, витрати, пов'язані з діяльністю в екологічній сфері, екологічні права громадян та їх дотримання [3, с. 64].

В Концепції національної стратегії соціальної відповідальності бізнесу в Україні соціальна відповідальність трактується, як відповідальність організації за вплив рішень і дій на суспільство, довкілля шляхом прозорості та етичної поведінки, яка: сприяє сталому розвитку, у т.ч. здоров'ю і добробуту суспільства; зважає на очікування заінтересованих сторін; відповідає чинному законодавству і міжнародним нормам поведінки; інтегрована у діяльність організації та практикується в її відносинах [72, с. 1].

Про загрозливий стан у екологічній відповідальності підприємств вказують такі дані: біля 33,8% технологій, що використовуються на підприємствах України є потенційно небезпечними з позицій промислових аварій; приблизно 80% населення проживає в екологічно небезпечних регіонах (за даними джерела [5]).

Досліджуючи питання підвищення соціо-екологічної відповідальності слід сказати, що в 1997 р. 160 країн світу підписали Кіотський протокол, який зобов'язує індустріально розвинені країни скоротити викиди вуглекислого газу [6]. Даний документ дає певні можливості для забезпечення екологічної безпеки за рахунок наступного. По-перше, це надання квот на викиди. По-друге, надання можливості вітчизняним державним та приватним організаціям інвестувати засоби у діяльність з питань зниження парникових газів у країнах, що розвиваються та заробляти кредити за зменшення забруднення [7, с. 210].

З метою розвитку соціальної та екологічної відповідальності підприємств машинобудування вкрай важливим є: удосконалення правової бази щодо участі у проектах на отримання квот; покращення інвестиційного клімату та підвищення впевненості західних компаній у своїх вкладеннях у розвиток українських підприємств; впровадження нових

технологій; забезпечення інноваційної активності персоналу в напрямі оптимізації технологічного, управлінського процесів.

При забезпеченні екологізації виробництва важлива роль належить працівникам при високо розвинутих складових трудового потенціалу. Підвищення рівня соціо-екологічної відповідальності працівників є можливим за рахунок розвитку, окрім інших, такої складової трудового потенціалу, як моральність.

На наш погляд, екологізацію виробництва слід розглядати як чинник ефективного використання трудового потенціалу. Стратегічний розвиток підприємства вимагає підвищення його екологічної безпечності та відповідальності, що підвищує актуальність розвитку персоналу в напрямі соціальної відповідальності.

Постійні зміни у економіці, удосконалення технологій, інноваційні процеси та інші наведені нами аспекти підвищують акцент на такій складовій розвитку персоналу як професійне, соціальне навчання на виробництві.

Управління трудовим потенціалом щодо соціо-екологічної відповідальності – це системно організований процес раціонального використання трудових ресурсів з одночасним безперервним професійним навчанням працівників для підготовки їх до виконання виробничих функцій з урахуванням принципів екологічної відповідальності бізнесу.

### Література

1. Трегобчук В.М. Концепція сталого розвитку для України. – Вісник НАН України. – 2002. - № 2. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://5all.com.ua/index.php/kontent-sajta/besplatnye-materialy/raznoe-besplatno/besplatnye-uchebnye-stati/159-stattya-kontseptsiya-stalogo-rozvitku-dlya-ukrajini>.
2. Основы экологии и природопользования. Учебное пособие / Дикань В.П., Дейнека А.Г., Позднякова Л.А., Михайлов И.Д., Каграманян А.А. – Харьков: ООО «Олант», 2002. – 384 с. Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://uchebnikfree.com/page/dikanuch/ist/ist-3-idz-ax233--nf-48.html>.
3. Гриненко А.М. Корпоративна соціальна відповідальність: теоретико-методологічний аспект оцінювання соціальної діяльності. – Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. – Спец. вип. Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. – Т. 2. – К.: КНЕУ, 2012. – 680 с.
4. Концепція національної стратегії соціальної відповідальності бізнесу в Україні. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://kbs.org.ua/index.php?get=14&id=5817>
5. Обзоры результативности экологической деятельности. Украина. Второй обзор / Европейская экономическая комиссия. Комитет по экологической политике. – ООН: Нью-Йорк и Женева, 2007. – 265 с.
6. Кіотський протокол до Рамкової Конвенції Організації Об'єднаних Націй про зміну клімату: [офіційний переклад від 11.12.1997] / ООН. – 1997. – Електронний ресурс. - Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1014.1915.1&nobreak=1>.
7. Иванова В.В. Анализ тенденций экологического развития горно-металлургического комплекса Украины. – Наука і економіка, 2010 р., № 1 (17). – С. 208-218.

**Сесіна І.М.**

*Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля*

### **РОЛЬ, ЗАДАЧІ ТА ЗМІСТ ОЦІНЮВАННЯ АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ**

В сучасних нестабільних умовах функціонування підприємств важливого значення набуває адаптація працівників, яка є складною категорією, що відображає пристосування працівників до професійних, організаційно-економічних, гігієнічних, соціально-психологічних умов праці та, одночасно, пристосування керівництва, адміністрації, колег до працівника. Також, на нашу думку, це пристосування працівників до змін у зовнішньому середовищі, які мають вплив на комерційну діяльність підприємства.