

2. Податковий кодекс України від 2 грудня 2010 р. № 2755-VI // Голос України. – 2010. – № 229–230.
3. Дудник Л.М. Адміністративно-правове забезпечення діяльності податкової міліції щодо протидії фіктивному підприємництву: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.07 / Л.М. Дудник; Нац. ун-т держ. податк. служби України. – Ірпінь, 2008. – 20 с.
4. Опалінський Ю.В. Кримінальна відповідальність за фіктивне підприємництво: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.08 / Ю.В. Опалінський; Нац. акад. внутр. справ України. – К., 1998. – 17 с.
5. Білоус В.В. Проблеми методики розслідування фіктивного підприємництва: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.09 / В.В. Білоус; Нац. юрид. акад. України ім. Я.Мудрого. – Х., 2004. – 20 с.
6. Важинський В.М. Процес доказування при розслідуванні фіктивного підприємництва та пов'язаних з ним злочинів в Україні: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.09 / В.М. Важинський; Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. – К., 2009. – 19 с.
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Податкового кодексу України: Закон України від 2 грудня 2010 р. № 2756-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 23. – Ст. 160.
8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо гуманізації відповідальності за правопорушення у сфері господарської діяльності: Закон України від 15 листопада 2011 р. 4025-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 25. – Ст. 263.
9. Кримінальний кодекс України від 5 квітня 2001 р. № 2341-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25–26. – Ст. 131.
10. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435-IV // Офіційний вісник України. – 2003. – № 11. – Ст. 461.
11. Практика розгляду судами цивільних справ про визнання правочинів недійсними. Узагальнення підготовлене до друку судьями Верховного Суду України Я.М. Романоюком, В.Й. Косенко та старшим консультантом управління вивчення та узагальнення судової практики З.П. Мельник // Вісник Верховного Суду України. – 2009. – № 1.
12. Типології легалізації доходів, одержаних злочинним шляхом в 2005–2006 роках, затверджені Наказом Державного комітету фінансового моніторингу України від 22 грудня 2006 р. № 265 // Українська інвестиційна газета. – 2007. – № 44.
13. Лист Міністерства фінансів України від 25.04.2008 р. № 31-20010-3-8/3337 // Бизнес – Бухгалтерия. Право. Налоги. Консультации. – 2008. – № 22.
14. Типології легалізації злочинних коштів в Україні в 2004 – 2005 роках, затверджені Наказом Державного комітету фінансового моніторингу України від 27 грудня 2005 р. № 249 // Українська інвестиційна газета. – 2007. – № 44.
15. Про зловживання при створенні та діяльності комерційних структур: лист Національного банку України від 3 грудня 1997 р. № 18-111/2066-8894 // ІАЦ «Ліга». – Ліга: Закон. ООО «ЛИГА ЗАКОН», 2013.
16. Про заходи щодо підвищення відповідальності за розрахунки з бюджетами та державними цільовими фондами: Указ Президента України від 4 березня 1998 р. № 167/98 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 17. – Ст. 622.
17. Про комплекс заходів, спрямованих на збільшення дохідної частини бюджетів та недопущення ухилень від оподаткування: Постанова Кабінету Міністрів України від 18 грудня 1998 р. № 2003 // ІАЦ «Ліга». – Ліга: Закон. ООО «ЛИГА ЗАКОН», 2013.
18. Проблемні питання застосування законодавства у справах за участю органів державної податкової служби: Інформаційний лист Вищого адміністративного суду України від 20 липня 2010 р. № 1112/11/13-10 // Все про бухгалтерський облік. – 2010. – № 116.

УДК 331.104

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УМОВАХ ПОСИЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ КОРПОРАТИВНИХ СТРУКТУР

Гуменюк Н.В., здобувач кафедри управління персоналом та економіки праці Донецького національного університету

Гуменюк Н.В. Забезпечення гідної праці в умовах посилення соціальної відповідальності корпоративних структур

В статті проаналізовано проблеми розвитку трудового та інтелектуального потенціалу в Україні. Обґрунтовано, що становлення інноваційної моделі розвитку напряму залежить від рівня розвитку корпоративної соціальної відповідальності бізнес-структур, що мають працювати в неперервному кругообігу «освіта – наукові дослідження та розробки – виробництво товарів та послуг – етика бізнесу – сучасний ринок». При цьому основним елементом даного ланцюга є кваліфікований, мотивований до ефективної та якісної праці працівник. Тому розвиток соціально-орієнтованої держави та становлення ефективного бізнесу безпосередньо пов'язані з необхідністю поєднання факторів посилення корпоративної соціальної відповідальності та підвищення якісних характеристик управління персоналом з метою формування системи гідної праці. В роботі визначено основні переваги, що отримують суб'єкти соціально-економічних відносин від дотримання принципів соціальної відповідальності. На основі проведених досліджень запропоновано концепцію модернізації системи управління персоналом в соціально-відповідальній організації. Метою її створення є виявлення чинників впливу на процеси управління персоналом та розробка механізму їх оптимізації в умовах формування системи гідної праці на сучасному виробництві. Розроблена концепція передбачає рішення комплексу задач, основними серед яких є: зняття соціальної напруженості між бізнесом, суспільством та владою; контроль за дотриманням стандартів якості; забезпечення внутрішньої мотивації працівників, підвищення привабливості компанії для працівників, споживачів, клієнтів.

Ключові слова: концепція, працівник, компетенції, гідна праця, соціальна відповідальність, управління персоналом

Гуменюк Н.В. Обеспечение достойного труда в условиях повышения социальной ответственности корпоративных структур

В статье проанализированы проблемы развития трудового и интеллектуального потенциала в Украине. Обосновано, что становление инновационной модели развития напрямую зависит от уровня развития корпоративной социальной ответственности бизнес-структур, которые должны работать в непрерывном кругообороте: «образование - научные исследования и разработки - производство товаров и услуг - этика бизнеса - современный рынок». При этом основным элементом данной цепи является квалифицированный, мотивированный к эффективному и качественному труду работник. Поэтому развитие социально-ориентированного государства и становление эффективного бизнеса напрямую связаны с необходимостью сочетания факторов усиления корпоративной социальной ответственности и повышения качественных характеристик управления персоналом с целью формирования системы достойного труда. В работе определены основные преимущества, которые получают субъекты социально-экономических отношений от соблюдения принципов социальной ответственности. На основе проведенных исследований предложена концепция модернизации системы управления персоналом в социально-ответственной организации. Целью ее создания является выявление факторов влияния на процессы управления персоналом и разработка механизма их оптимизации в условиях формирования системы достойного труда на современном производстве. Разработанная концепция предусматривает решение комплекса задач, основными из которых являются: снятие социальной напряженности между бизнесом, обществом и властью; контроль за соблюдением стандартов качества, обеспечение внутренней мотивации работников, повышение привлекательности компании для работников, потребителей, клиентов.

Ключевые слова: концепция, работник, достойный труд, социальная ответственность, управление персоналом

Gumeniuk N. Decent work in conditions of increased social responsibility of corporate structures

This paper analyzes the problems of labor and intellectual potential of Ukraine. Proved that the formation of innovation development model depends on the level of corporate social responsibility of businesses that are run in a continuous cycle of "education - research and development - the

production of goods and services - Business Ethics - the current market." In this case, the main element of the chain is qualified, motivated to efficient and high-quality employees. Therefore, the development of socially -oriented state and the establishment of effective business directly related to a combination of factors need strengthening corporate social responsibility and enhancing qualitative characteristics of human resource management system in order to create decent work. This paper identifies the key benefits of receiving the subject of social and economic relations of respect for the principles of social responsibility. On the basis of the research proposed the concept of modernization of human resources management in a socially responsible organization. The purpose of its creation is to identify the factors influencing the processes of personnel management and development of optimization mechanism in the formation of decent work in the modern workplace. The concept involves the solution of complex problems, the main of which are: the removal of social tensions between business , society and government , monitoring of compliance with quality standards , ensuring internal motivation of employees , increased attractiveness for employees, customers, clients .

Keywords: concept, employee competence, decent work , social responsibility , human resources

Вступ. Сучасні тенденції розвитку трудового та інтелектуального потенціалу в Україні дозволяють прослідкувати ряд несприятливих перспектив, що є перешкодою для забезпечення гідної праці на макро- та мікрорівнях. Низький рівень якості життя, відсутність можливостей соціального зростання та розвитку в умовах виробничого середовища, низький рівень захищеності викликають незадоволеність працею та її результатами у працівників різних галузей. Це зумовлено несприятливими соціально-економічними умовами, недосконалістю державного управління та законодавства в соціально-трудої сфері, невідповідністю регіональної політики потребам розвитку, відсутністю соціальної відповідальності бізнесу та держави за власні дії перед суспільством.

Аналіз досліджень. При складній ситуації, яка склалася в українській державі, необхідно відмітити, що сталий економічний розвиток визначається не фактором наявності сировини або ринків збуту, а можливістю для підприємств долучитися до ринку висококваліфікованих трудових ресурсів, наукових винаходів та новітніх технологій. Цей процес неможливий без становлення інноваційної моделі розвитку та принципів корпоративної соціальної відповідальності, які працюють в такому кругообігу «освіта – наукові дослідження та розробки – виробництво товарів та послуг – етика бізнесу – сучасний ринок» [1]. Основним елементом даного ланцюга є кваліфікований, мотивований до ефективної та якісної праці працівник, який здатен реалізувати цілі та задачі підприємства для здобуття ним конкурентних переваг у ринковому середовищі. Тому розвиток соціально-орієнтованої держави та становлення ефективного бізнесу безпосередньо пов'язане з необхідністю поєднання факторів посилення корпоративної соціальної відповідальності та підвищення якісних характеристик управління персоналом з метою формування системи гідної праці.

Питанням забезпечення гідної праці в Україні та за кордоном займалися такі авторитетні вчені, як Колот О.М., Лук'яненко Н.Д., Богиня Д.П., Гречишніков В.А., Швець Е.Б., Асламов А.І., Чернега О.Б., Еклунд К. Теоретичні та прикладні аспекти забезпечення соціальної відповідальності досліджені в роботах Боуена Х., Гантта Г., Фрідмана М. [2], Демидова С., Діденко Н. [3], Мельника С. [4], Шевчука А. [5], Кретовой А. та ін.

Не зважаючи на те, що сьогодні все більше питань приділяється посиленню соціальної відповідальності на українських підприємствах, її аспект, як передумови модернізації соціально-трудої відносин та формування гідної праці розглянутий недостатньо та потребує проведення подальших досліджень у даному напрямі.

Метою статті є розробка концепції модернізації системи управління персоналом, що відповідає вимогам гідної праці, в умовах посилення соціальної відповідальності суб'єктів соціально-економічних відносин.

Виклад основного матеріалу. Посилення соціальної відповідальності бізнесу, заохочення до соціальної активності підприємців є визначальним фактором сталого розвитку компанії, громади, держави в цілому. При цьому розуміння суспільством того, що кожна організація несе відповідальність за власні дії веде до підвищення рівня життя населення та є стимулюючим фактором, що спонукає людину виявляти ініціативу, відповідальність та самостійність в умовах змінного ринкового середовища [6, 7].

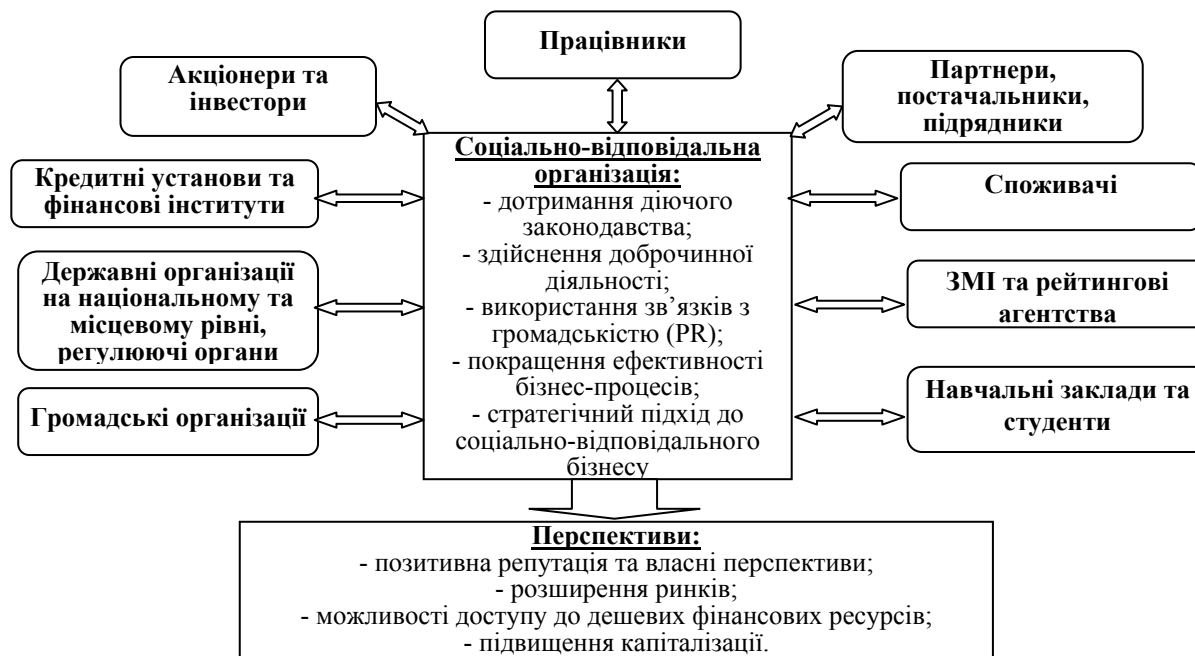


Рис. 1. Суб'єкти бізнес-інтересів в умовах соціальної відповідальності

Так, вигодами, які отримує бізнес від виконання принципів соціальної відповідальності, є наступні:

- забезпечення суспільної репутації організації;
- зростання довіри населення до компанії, її товарів та послуг;
- підвищення професіоналізму та розвитку кадрового потенціалу на підприємстві, забезпечення лояльності персоналу;
- можливість формування безпечного середовища діяльності та розвитку компанії завдяки власній корпоративній політиці;
- відповідність нормам і стандартам світової економічної спільноти;

- можливість формування партнерських відносин із владними структурами, громадськістю та ЗМІ.

Переваги, які отримує суспільство від дотримання бізнесом принципів соціальної відповідальності:

- можливість встановлення партнерських відносин між бізнесом, владою і громадськістю;
- можливість надання адресної допомоги громадянам, які її потребують;
- удосконалення та розвиток соціальної захищеності населення;
- можливість залучення інвестицій у певні суспільні сфери;
- можливість підтримки громадських ініціатив, інноваційних проектів, розвиток соціальної і творчої активності населення, збереження та використання «інтелектуального ресурсу» на потреби країни і регіону.

Нині соціальна відповідальність корпоративних структур базується на положенні про необхідність ретельного обліку інтересів всіх зацікавлених сторін на принципах соціального партнерства, що стає фундаментом як внутрішньої, так і зовнішньої культури організації. Спектр зацікавлених партнерів соціально-відповідальної організації в умовах ринкового середовища представлено на рис. 1.

При цьому ядро зацікавленості полягає у збільшенні людського капіталу, що пов'язане з необхідністю розвитку творчого, інноваційного потенціалу людини як в середині організації, так і ззовні [8].

Вигоди від взаємодії на принципах соціальної відповідальності отримують всі зацікавлені сторони відносин. Так, для організації, що працює на принципах соціальної відповідальності відкривається ряд позитивних перспектив, серед яких основними є: ширший доступ до капіталу та ринку, більші обсяги продажів та прибутків, покращені процеси прийняття рішень та управління ризиками, економія операційних витрат, зростання продуктивності та якості, ефективна база людських ресурсів, міцна репутація, більша лояльність споживачів тощо.

В той же час посилення соціальної відповідальності для суспільства має наступні переваги: підвищення рівня життя громадян, рівня екологічної безпеки, ефективності і бережливого використання природних ресурсів, сприятиме співпраці бізнесу з місцевою спільнотою. Чим вища соціальна відповідальність бізнесу, тим краща якість життя населення та вищий ступінь сформованості системи гідної праці. Розвиток соціальної відповідальності бізнесу для держави, як суб'єкту ринкових відносин, сприятиме розбудові партнерства між приватним та державним секторами в межах реалізації загальнодержавних стратегій соціально-економічного розвитку.

В соціально-орієнтованій організації перш за все увагу слід приділити оптимізації внутрішніх процесів організації, найвпливовішим серед яких є управління персоналом, оскільки саме від ефективності праці працівників виробничих структур залежить її прибутковість та конкурентноздатність у змінному ринковому середовищі.

На основі проведених досліджень структури та стану соціально-трудова відносин в промисловому секторі економіки України, запропоновано концепцію модернізації системи управління персоналом в соціально-відповідальній організації (рис. 2). Метою її створення є виявлення чинників впливу на процеси управління персоналом та розробка механізму їх оптимізації в умовах формування системи гідної праці на сучасному виробництві.

Поставлена мета передбачає розробку рішень для комплексу задач управління персоналом в організації, основними серед яких є:

- зняття соціальної напруженості та формування довіри між бізнесом, суспільством та владою;
 - контроль за дотриманням стандартів якості на всіх стадіях життєвого циклу, в тому числі виконання стандартів безпеки праці та розвитку людського капіталу;
 - етичне виховання членів суспільства шляхом просвітницької та освітньої діяльності;
 - забезпечення внутрішньої мотивації працівників;
 - підвищення привабливості компанії для працівників, споживачів, клієнтів та фінансових агентів (інвесторів, кредиторів тощо).
- Зазначені напрями обумовлюють комплекс принципів, на засадах яких реалізується концепція поширення гідної праці в Україні:
- законність – діяльність компанії здійснюється відповідно до чинного законодавства;
 - ефективність - створення умов для максимальної відповідності процесів управління вимогам гідної праці;
 - прозорість – компанія реалізує політику соціальної відповідальності у максимально відкритий спосіб;
 - активний діалог – управління на всіх рівнях управління персоналом обов'язково супроводжується налагодженням та здійсненням активного діалогу із цільовими групами;
 - цілеспрямованість – управління, що передбачає узгодженість цілей працівників та стратегії розвитку підприємства;
 - відповідальність - за виконання взятих зобов'язань, відповідність процесів управління законодавству, нормам моралі тощо;
 - гнучкість і адаптивність – система має реагувати на зміни зовнішнього середовища (закони, стандарти якості, норми праці тощо);
 - оптимальність і раціональність - принципи, що дозволяють з множини варіантів управлінських рішень вибрати найбільш ефективні.

Відповідно до перерахованих принципів формується механізм, що містить інструменти, підходи і методи, використання яких дозволяє досягти поставлених цілей управління.

Для ефективного функціонування в умовах інноваційної економіки соціально-відповідальна організація має бути активним учасником кругообігу «освіта - наука - виробництво», який має здійснюватися в умовах дотримання законодавства, стандартів якості та міжнародних конвенцій, що декларують вимоги до формування системи гідної праці. При цьому головним інструментом реалізації даних принципів є система неперервної освіти та посилення компетентності працівників на виробництві, що представлена наступними елементами процесу управління:

- формування корпоративної культури;
- розробка єдиних підходів до управління персоналом;
- забезпечення виробництва висококваліфікованими фахівцями за рахунок посилення розвитку компетенцій працівників всіх ланок виробничого процесу;
- побудова загально корпоративної системи навчання та розвитку;
- розвиток системи мотивації;
- впровадження єдиної системи оцінки ефективності.

Формування корпоративної культури є важливим елементом системи гідної праці, оскільки це система цінностей та переконань, які розділяє кожен працівник компанії, та передбачає його поведінку, обумовлює характер життєдіяльності організації. Тому важливим в даному питанні є відповідність стандартам якості праці, продукції та соціальної відповідальності. Серед стандартів з соціальної відповідальності можна виділити наступні, дотримання яких надає підприємству значних перспектив ефективної роботи:

- SA 8000 - є стандартом сертифікації щодо впровадження соціальної відповідальності з 9 питань: дитячої праці, примусової праці, гігієни праці та безпеки, свободи асоціацій, дискримінації, дисциплінарної практики, тривалості робочого часу, оплати праці та системи управління.

- ISO 9000, 9001 – міжнародний стандарт, присвячений побудові в організаціях системи управління якістю внутрішніх процесів.
- ISO 14001 - є міжнародним стандартом системи екологічного менеджменту для організацій різних видів;
- екологічний менеджмент і аудит (EMAS) - є добровільною екологічною ініціативою ЄС, що була розроблена для вдосконалення показників організації в сфері охорони навколишнього середовища;

- ISO 26000 – керівництво за принципами, що лежать в основі соціальної відповідальності, основними тематиками і проблемами соціальної відповідальності, а також способами інтеграції соціально відповідальної поведінки в стратегії, практики і процеси діяльності організації. Керівництво ISO 26000 є добровільним, не підлягає сертифікації третіми особами.

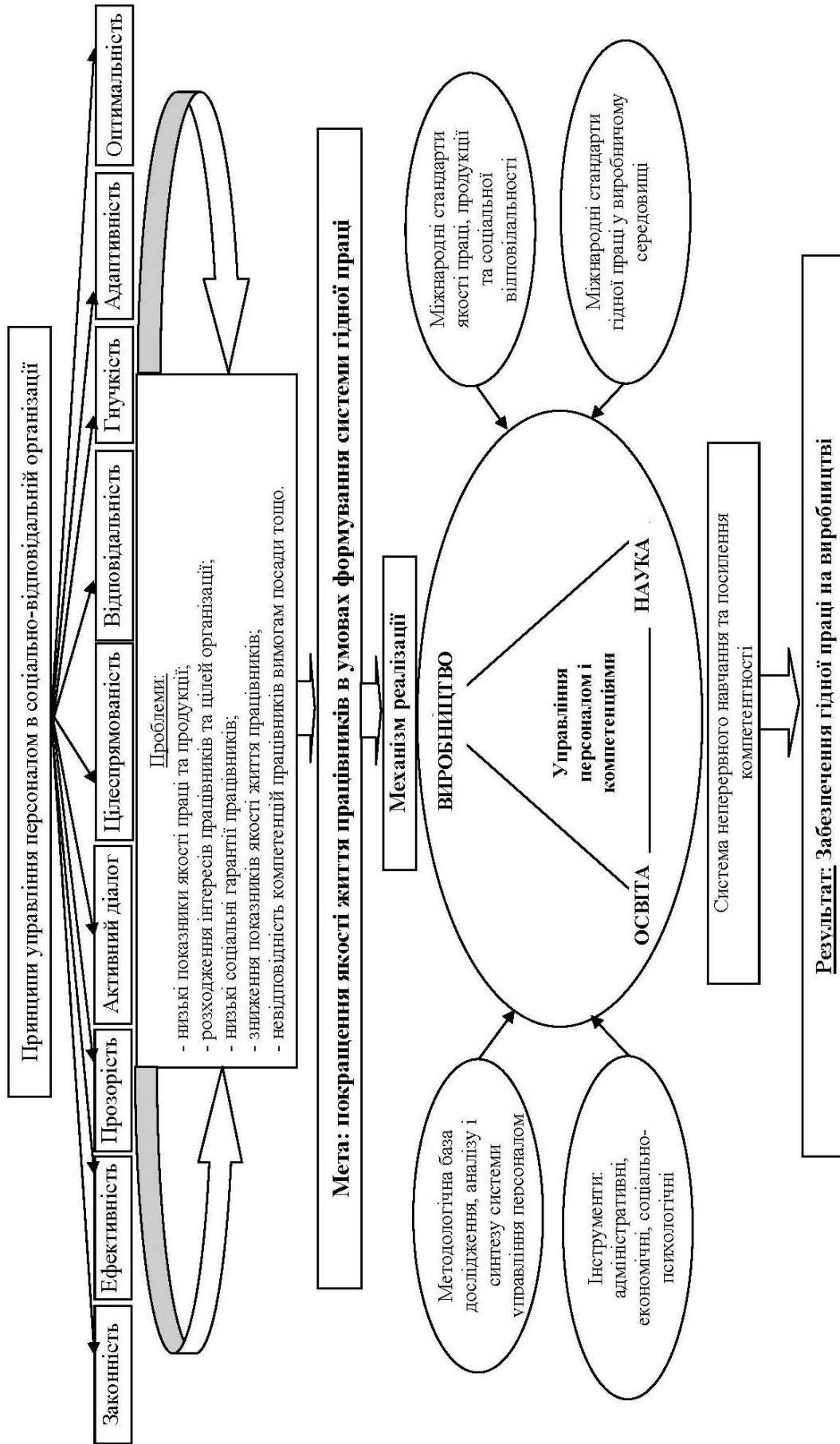


Рис. 2. Концепція модернізації управління персоналом в умовах забезпечення гідної праці

За результатами проведеного дослідження виявлено, що питання взаємовідносин компанії та її найманих працівників займає основне місце у розумінні компаніями в Україні своєї соціальної відповідальності. Тому розробка єдиних підходів до управління персоналом є важливими питаннями оптимізації соціально-трудова відносин в умовах виробництва. Переважно, компанія у побудові своїх відносин із працівниками використовує ряд інструментів, які представлені трьома групами [4]:

- адміністративні методи – спосіб здійснення управлінських дій на персонал, що базуються на владі, дисципліні і стягненнях. Вони орієнтовані на такі мотиви поведінки, як усвідомлена необхідність дисципліни праці, почуття обов'язку, прагнення людини працювати в певній організації тощо. Ці інструменти дії мають прямий характер дії: будь-який регламентуючий або адміністративний акт підлягає обов'язковому виконанню. До них слід віднести: формування структури органів управління, встановлення державних законів, затвердження адміністративних норм і нормативів, видання наказів і розпоряджень, розробка положень, посадових інструкцій, стандартів підприємства, інструктаж, затвердження методик і рекомендацій, встановлення адміністративних санкцій і заохочень;

- економічні – ґрунтуються на правильному використанні економічних законів виробництва. До основних можна віднести: техніко-економічний аналіз, техніко-економічне обґрунтування, планування, матеріальне стимулювання, ціноутворення, оподаткування, встановлення економічних норм і нормативів, участь в прибутках і капіталі, страхування, встановлення матеріальних санкцій;

- соціально-психологічні – базуються на способах мотивації і моральної дії на людей і відомі як «метод переконання». До них слід віднести: соціальний аналіз в колективі працівників, соціальне планування, участь працівників в управлінні, соціальний розвиток колективу, встановлення соціальних норм поведінки, психологічна дія на працівників, формування груп, створення нормального психологічного клімату, моральне стимулювання, розвиток у працівників ініціативи і відповідальності, встановлення моральних заохочень.

Важливим аспектом запропонованої моделі системи управління персоналом є постійне оновлення персоналу компанії, яке означає, що бізнес є споживачем освітніх послуг, які надаються освітніми та навчальними установами. Процес взаємодії виробничих структур та навчальних закладів може здійснюватися у багатьох напрямках, найбільш пріоритетними з яких є:

- формування тісного та стійкого зв'язку між освітніми, навчальними установами та компаніями;
- залучення осіб, що навчаються, до реальних виробничих процесів безпосередньо на виробництві або під час здійснення операційної діяльності;
- залучення бізнесу до формування моделей компетенцій та вимог до результатів навчання і професійних стандартів;
- створення можливостей для повноцінної реалізації інноваційного потенціалу, що є в наукових, навчальних та освітніх закладах із залученням компаній на всіх етапах реалізації проектів;
- коригування навчальних програм з профільних спеціальностей;
- створення нових навчальних курсів, що базуються на передовому світовому досвіді, сприяння розвитку регіональної наукової школи з профільних дисциплін;
- створення науково-дослідних лабораторій.

Досвід розвитку країн з ефективною ринковою економікою переконливо показує, що найбільш стійкі соціально-трудова відносини ґрунтуються на високій кваліфікації персоналу, його мотивації і бажанні вдосконалення виробництва. Тому, одним із головних завдань соціально-відповідальної організації є реалізація принципів розвитку персоналу, що націлені на оптимізацію якісних характеристик праці працівників підприємства, формування високоінтелектуального, творчо мислячого, з високими моральними цінностями кадрового складу, здатного досягти високого рівня продуктивності розумової і фізичної праці, зберегти і розвинути професійні знання, уміння і навички і досягти лідируючих позицій. У зв'язку з цим виділимо основні напрями розвитку персоналу як складової політики забезпечення гідної праці в соціально-відповідальній організації:

1. Прагнення до високого рівня компетенцій керівників і фахівців:

- а) комплексна програма професійного розвитку :
 - створення моделі професійних компетенцій;
 - оцінка керівників і фахівців відносно моделі, аналіз результатів якої дозволяє виявити їх сильні і слабкі місця, створити на їх основі програми навчання, виключити вади в знаннях від інженера до менеджера вищої ланки;
 - створення системи управління знаннями для централізованого накопичення досвіду, що дозволяє постійно обмінюватися досвідом, відстежувати розвиток технологій у світовій індустрії, діставати доступ до участі в міжнародних професійних асоціаціях.

б) відновлення програм навчання робітників:

- відпрацювання автоматизму навичок виконання операцій;
- виявлення об'єктивних і суб'єктивних чинників нестачі і відмови устаткування;
- розробка планів організаційно-технічних заходів і програм навчання майстрів і робітників для зниження частини суб'єктивних чинників.

2. Виховання лідерського менталітету менеджерів :

- виявлення потенційних лідерів в колективі шляхом проведення оцінки усіх співробітників з вищою освітою, які володіють системним мисленням, з лідерськими компетенціями;
- за результатами оцінки - відбір в кадровий резерв (з урахуванням результатів рівня розвитку професійних компетенцій).

3. Розробка програм розвитку лідерського потенціалу для кадрового резерву, включаючи:

- наставництво з боку вищого керівництва;
- періодичні стажування на майбутній посаді, у тому числі закордоном;
- створення системи підтримки демонстрації лідерських навичок.

4. Передача лінійним керівникам кадрових технологій.

При реалізації викладених заходів досягаються не лише глобальні цілі підприємства, але і цілі кожного працівника шляхом розробки мотиваційних програм стимулювання і заохочення персоналу, планування кар'єри працівників на основі індивідуального підходу розвитку компетенцій і можливостей їх прояву в праці.

Висновки. В статті проаналізовано роль процесів посилення соціальної відповідальності у взаємодії суб'єктів соціально-економічних відносин. Особливу увагу приділено оптимізації внутрішніх процесів, зокрема в соціально-трудова сфері, внаслідок чого розроблено концепцію модернізації системи управління персоналом, що відповідає вимогам гідної праці. Метою реалізації запропонованої концепції є покращення якості життя працівників в умовах формування системи гідної праці, що ґрунтується на принципах законності, ефективності, прозорості, цілеспрямованості, відповідальності та активному діалозі. При цьому механізм її реалізації передбачає, що соціально-відповідальна організація має бути активним учасником кругообігу «освіта - наука - виробництво», який здійснюється в умовах дотримання законодавства, стандартів якості та міжнародних конвенцій, що декларують вимоги до формування системи гідної праці.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Гриджук І. Інноваційна складова стійкого розвитку економіки регіонів / І. Гриджук // Теорії мікромакроекономіки: Збірник наукових праць. – Випуск 29. – К.: Академія муніципального управління, 2008. – С. 239 – 240.
2. Friedman M. The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits / Milton Friedman // The New York Times Magazine. – 1970. – September 13. – P. 3.
3. Діденко Н.Г. Соціальна відповідальність бізнесу як складова соціального партнерства в системі соціально-трудова відносин в Україні / Н.Г. Діденко // Менеджер. – 2007. – № 4(42). – С. 31-35.

4. Мельник С.В. Реформування соціально-трудої сфери: проблеми та напрямки їх вирішення / С.В. Мельник. – Луганськ., 2005. – 142 с.
5. Шевчук А.В. Соціальна роль бізнесу в моделях корпоративного управління / А.В. Шевчук // Труд и социальные отношения. – 2006. – № 1. – С. 83 – 92.
6. Волосковець Н.Ю. Корпоративна соціальна відповідальність підприємств як основа інноваційного розвитку сучасної економіки / Н.Ю. Волосковець // Наукові праці КНТУ. Економічні науки, 2010, вип. 17. – С. 157 – 163.
7. Белявська К.С. соціальна відповідальність бізнесу: еволюція поглядів на проблему / К.С. Белявська // Вісник Хмельницького національного університету 2011, № 1. – С. 228 – 234.
8. Шедяков В.Є. Соціальна відповідальність бізнесу та розвиток соціального капіталу суспільства / В.Є. Шедяков // Вісник одеського національного університету т.16, вип. 8 Соціологія і політичні науки, 2011. – С. 15 – 25.

УДК: 346.5

ЗАХИСТ СПОЖИВЧОГО РИНКУ В ПРОЦЕСІ ВИРОБНИЦТВА – СКЛADOVA ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

Зверєва О.В., к.ю.н., доцент, Юридична фірма «Академія Правозахисту» (Україна)

Зверєва О.В. Захист споживчого ринку в процесі виробництва – складова економічної безпеки.

Стаття присвячена розробці дієвого правового механізму захисту споживчого ринку в процесі виробництва на державному рівні як складової економічної безпеки України. Досліджено вплив забезпечення виробництва та реалізації якісної продукції на підвищення рівня економічної безпеки країни, обґрунтовано необхідність розробки функціонально-цільової системи захисту споживчого ринку як складової економічної безпеки України. Висловлено пропозиції стосовно напрямків формування функціонально-цільової системи захисту споживчого ринку як складової забезпечення економічної безпеки України різних галузей права, найважливішу частину яких повинні складати норми господарського права, що передбачають правові засоби захисту споживчого ринку в сферах виробництва, торгівлі та споживання. Названі складові такої системи у сфері виробництва.

Ключові слова: споживчий ринок, захист споживчого ринку, економічна безпека, функціонально-цільова система, споживач, виробник.

Зверєва Е.В. Защита потребительского рынка в процессе производства - составляющая экономической безопасности.

Статья посвящена разработке эффективного правового механизма защиты потребительского рынка в процессе производства на государственном уровне как составляющей экономической безопасности Украины. Исследовано влияние обеспечения производства и реализации качественной продукции на повышение уровня экономической безопасности страны, обоснована необходимость разработки функционально-целевой системы защиты потребительского рынка как составляющей экономической безопасности Украины. Высказано предложения относительно направлений формирования функционально-целевой системы защиты потребительского рынка как составляющей обеспечения экономической безопасности Украины из совокупности норм различных отраслей права, важнейшую часть которых должны составлять нормы хозяйственного права, предусматривающие правовые средства защиты потребительского рынка в сферах производства, торговли и потребления. Названы составляющие такой системы в сфере производства.

Ключевые слова: потребительский рынок, защита потребительского рынка, экономическая безопасность, функционально-целевая система, потребитель, производитель.

Zvereva O. Protecting the consumer market in the production process - part of economic security.

The article is devoted to developing an effective legal mechanism for the protection of the consumer market in the production process at the state level as part of the economic security of Ukraine. The influence of production and marketing of quality products to enhance the economic security of the country, the necessity of developing functional target system to protect the consumer market as a component of the economic security of Ukraine. Suggested areas concerning the formation of functional target system to protect the consumer market as a component of the economic security of Ukraine set of rules different areas of law, the most important of which shall be the rules of commercial law, providing legal protection of the consumer market in the areas of production, trade and consumption. The above components of the system in production.

Keywords: consumer market, the protection of the consumer market, economic security, functional target system, the consumer, the manufacturer.

Постановка проблеми. Питання правової регламентації діяльності господарюючих суб'єктів з метою захисту споживчого ринку завжди мали пріоритетне значення для господарсько-правової науки. Бажання України стати членом Європейського Союзу виводить питання захисту споживчого ринку на новий більш вагомий рівень. Навіть в країнах Західної Європи рівень контрафакту складає до 20% і все це, не дивлячись на боротьбу виробників якісної продукції, товарів і послуг проти підробленої продукції, а також на боротьбу споживачів за свої права.

Збитки виробників від реалізації контрафакту обчислюються мільйонами доларів. Мільйони обдурених споживачів придбають підроблені товари, вважаючи їх фірмовими, при цьому, широкомасштабний рух громадських організацій споживачів не в силах їх захистити, а підвищена увага суспільства до питань захисту прав споживачів свідчить про важливий соціально-економічний ефект розробки зазначених питань. Тому вирішення проблеми захисту споживача є можливим лише шляхом захисту споживчого ринку на державному рівні із обов'язковим застосуванням відповідних правових механізмів.

Сьогодні особливий соціально-економічний характер споживчого ринку наголошується в контексті задач побудови соціально-орієнтованої економіки, оскільки він відображає соціально-психологічні відносини продавця і покупця (споживача), а також продавця і виробника, і, кінцево кінцем, є індикатором благополуччя суспільства та надійності політики держави. У свою чергу, політика будь-якої держави включає обов'язковою складовою забезпечення безпеки країни в цілому та економічної безпеки країни – зокрема. Вбачається, що саме розробка дієвого правового механізму захисту споживчого ринку на державному рівні дозволить належним чином захистити права усіх учасників споживчого ринку – і виробників, і продавців, і споживачів та буде сприяти підвищенню економічної безпеки країни на міжнародному рівні.

Обов'язок держави захищати права споживача і здійснювати контроль над якістю та безпекою продукції, всіх видів послуг і робіт, а також проголошення права на вільне заняття підприємницькою діяльністю, встановлено Конституцією України у статті 42 [1]. Отже, встановлюючи регламентацію процесу виробництва, а також усього процесу здійснення господарської діяльності слід враховувати необхідність забезпечення і захисту прав споживачів – учасників споживчого ринку під час здійснення господарської діяльності, а також прав виробників та продавців як у процесі виробництва, так і в процесі реалізації виробленої продукції, чим обумовлюється актуальність обраної теми дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання господарсько-правового захисту споживчого ринку є досить новими для вітчизняної юридичної науки. Споживчий ринок з економічної точки зору широко досліджувався в роботах учених-економістів, таких як