

вин, що вживаються в сільському господарстві; недостатній розвиток зливової каналізаційної мережі.

#### 4) Зростання чисельності населення

Вплив більшості частини людської історії зростання чисельності народонаселення було малопомітним, однак у XIX – XX ст. цей процес набирає темпів і динамічно прискорюється, що аналітики назвали «демографічним вибухом». Згідно з даними, наведеними К. М. Петровим, населення світу збільшується сьогодні приблизно на 90 млн осіб на рік, однак щільність населення в різних районах є неоднаковою.

Швидке зростання населення провокує загострення екологічних і соціальних проблем, наприклад, дефіцит продовольства, виникнення і поширення епідемій інфекційних захворювань. Внаслідок посилення конкуренції за територію та ресурси періодично спалахують міжетнічні, релігійні і кастові конфлікти.

Сьогодні активно функціонують Міжнародні екологічні організації, які захищають природу від діяльності людей: Global Nest, WSPA (Всесвітнє товариство захисту тварин), WWF (Всесвітній фонд природи), Global Ekolabelling Network (GEN), Global Environment Facility, Грінпіс та інші. Ці організації створюються асоціаціями вчених, технологів, інженерів та інших заінтересованих груп, що беруть участь у наукових дослідженнях аспектів навколишнього середовища, а також у застосуванні методів, спрямованих на сталий розвиток.

Головною метою діяльності Міжнародних організацій є підтримка та сприяння поширенню інформації про найсучасніші методи поліпшення якості життя на основі розробки і застосування технологій і політики, пов'язаних з навколишнім середовищем.

## **КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

***Криковцова В.В.***

*Науковий керівник – Нохріна Л.А., канд. техн. наук, доцент*

Всі типи відповідальності підприємства проявляються не тільки у внутрішній організації менеджменту, але і у взаєминах організації з суспільством, які мають велике значення в розвитку. У сучасних умовах вирішальну роль грає соціальна відповідальність корпорацій. Розвиток виробництва, науково-технічний прогрес, урбанізація формують і загострюють нові, надзвичайно складні екологічні, соціально-економічні, технічні, інформаційні, урбаністичні, культурологічні проблеми. Від комплексного розв'язання цих проблем залежить майбутнє цивілізації.

Корпоративна соціальна відповідальність — це реалізація інтересів компанії (корпорації) шляхом забезпечення гармонізованого розвитку її колективу і активної участі компанії у розвитку суспільства.

Корпоративна соціальна відповідальність являє собою певну концепцію, згідно з якою державними і недержавними структурами враховуються інтереси суспільства. Всі зобов'язання щодо акціонерів, постачальників, працівників, місцевих громад, а також інших заінтересованих сторін, компанії покладають на себе.

Ключовим аспектом вибудови результативної політики соціальної відповідальності є планування і реалізація соціальних технологій у таких сферах: організаційне управління; права людини; трудові практики; навколишнє середовище; сумлінні ділові практики; проблеми, пов'язані із споживачами; і залучення в співтовариства та їх розвиток.

Вітчизняний бізнес, що провадить продукцію, має відповідальність точно інформувати споживачів щодо товарів/ робіт/ послуг, використовувати чесну і прозору маркетингову інформацію, заохочувати відповідальне споживання, декларувати і постійно підтверджувати на практиці зобов'язання щодо виробництва і реалізації безпечних і якісних товарів/ робіт/ послуг.

Права людини поділяються на дві широкі категорії. Перша категорія – це цивільні та політичні права, яка включає право на життя і свободу, рівність перед законом і свободу слова. Друга категорія – це економічні, соціальні та культурні права людини – включає право на роботу, право на здоров'я, право на освіту, право на соціальний захист.

Підприємства і організації, що наймають персонал, вносять свій вклад до загальної зайнятості. Створення робочих місць, виплата заробітної плати та інших передбачених законом платежів, забезпечення безпечних умов праці, розвиток персоналу – це неповний спектр трудових відносин, які пов'язані з соціальною відповідальністю.

Ключовим пріоритетом соціально відповідального бізнесу на разі є зменшення негативного впливу від функціонування шляхом впровадження прогресивних технологій, модернізації устаткування, скорочення обсягів відходів і викидів, а також створення безпечних умов праці на робочих місцях з урахуванням вимог чинного законодавства в області охорони праці й охорони навколишнього природного середовища.

Для сучасних вітчизняних підприємств характерним є реалізація корпоративної соціальної відповідальності переважно у формі епізодичних проектів, благодійних програм, аніж системної діяльності, соціальних та екологічних ініціатив, повністю інтегрованих у бізнес-процеси компаній.

Оцінки поточного рівня соціальної відповідальності вітчизняних компаній в значній мірі залежать від сфери діяльності компанії. Компанії, що працюють в області виробництва продуктів харчування, комп'ютерних та інформаційних технологій, телекомунікацій більш активно впроваджують соціально відповідальні практики, ніж компанії, зайняті у видобувній і хімічній промисловості, а також такі, що виробляють тютюн та алкогольні напої.

На сучасному етапі світовою спільнотою корпоративна соціальна відповідальність розглядається як концепція гармонійного і сталого розвитку бізнесу, що заохочує компанії враховувати інтереси суспільства, беручи на себе відповідальність за вплив діяльності компанії на споживачів, працівників, місцеві громади навколишнє середовище та інші групи стейкхолдерів, в усіх аспектах своєї діяльності.

## **МОТИВАЦІЯ ТА МЕХАНІЗМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОСНОВНІ ВАЖЕЛІ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЙОГО РОБОТИ**

***Ковальова А.В.***

*Науковий керівник – Погасій С.О., канд. техн.наук, доцент*

На сьогоднішній день актуальність дослідження мотиваційної сфери та механізмів стимулювання персоналу зумовлена тим, що трудові ресурси є одним з найважливіших факторів конкурентоспроможності та успішності бізнесу.

В діяльності підприємств механізми стимулювання персоналу відіграють величезну роль, вони спрямовані на мотивацію до якісної та ефективної праці, яка приносить високий прибуток.

Головним чинником в мотивації роботи персоналу є мотиви. Мотив – це процес спонукання людини до праці шляхом задоволення його потреб.

Мотиви поділяються на внутрішні та зовнішні. Внутрішні мотиви визначаються та керуються працівником. Вони здатні підвищувати або сповільнювати його потяг до корисної продуктивної праці в залежності від моральних, психологічних і фізичних якостей.

До них відноситься матеріальна і моральна зацікавленість у результатах праці; прагнення до самовираження і самоствердження; задоволеність собою, компетентність у своїй справі; усвідомлення соціальної і суспільної значимості результатів праці та інші.

Зовнішні мотиви – це чинники, які знаходяться поза зоною діяльності працівника, та спонукають його до дій. Від їх впливу залежить рівень мотивації праці та підвищення трудової активності.