

Кібкало Я.А. ст. гр. ФКс-14-1
Науковий керівник:
к.е.н. проф.каф. ЕАіФ Соляник Л.Г.
(Державний ВНЗ «Національний гірничий
університет», м. Дніпропетровськ, Україна)

ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ВПЛИВІВ

В сучасному світі глобалізація охоплює всі галузі людської діяльності і насамперед економіку, усуваючи технологічні й політичні бар'єри на шляху міжнародного руху товарів, послуг та капіталів. Посилення соціальної відповідальності бізнесу, заохочення до соціальної активності підприємців є необхідними умовами для створення соціальної солідарності в країні. Сьогодні національна економічна система України є інтегрована у світове господарство, але водночас є структурно деформованою й неефективною, що стримує впровадження моделі сталого розвитку суспільства. Вітчизняна система господарювання орієнтована на досягнення фінансових результатів, а не на соціальну перспективу.

Основна мета дослідження полягає у комплексній оцінці соціальних ризиків та проблем в гірничо-металургійному комплексі України, визначення ролі соціальної відповідальності бізнесу для забезпечення його економічного розвитку.

Оскільки в структурі промисловості України велику питому вагу займають галузі важкої індустрії, особливо металургія і вугільна промисловість, дослідження соціальних процесів та ризиків проведемо саме на основі цих галузей. Нинішній стан ГМК України характеризується технологічним відставанням порівняно з розвинутими країнами світу, відсталою структурою виробництва, недосконалістю структури металопродукції. Негативною тенденцією з точки зору виконання власниками підприємств соціальних гарантій є системне скорочення кадрового потенціалу ГМК. Так, чисельність штатних працівників у досліджуваних сферах протягом 2006-2013 рр. скоротилася: у добувній промисловості на 16%, у металургії – на 25%. Серед основних причин

звільнень працівників все більш домінують звільнення за власним бажанням (з 27% у 2007р. до 36,2% у 2012р.), що підтверджує факт погіршення умов праці та виконання соціальних гарантій з боку роботодавців.[1]

Серед механізмів впливу на формування соціальної відповідальності бізнесу щодо соціального захисту працівників дієвим є колективний договір. Останніми роками спостерігається негативна тенденція до зниження ступеню охоплення працівників ГМК колективними договорами, особливо відчутна у металургійній галузі: з 95,9% у 2008р. до 90,1% у 2013р. В добувній промисловості ситуація була найкращою у 2012р., коли ступінь охоплення працівників колективними договорами досягла 99,9%. Але вже у 2013р. відбулося різке зниження показника. [4]

Важливою складовою соціальних програм розвитку підприємств є створення механізму мотивації праці працівників. У добувній промисловості спостерігається значне зростання продуктивності праці у поточних цінах з 112,5 млн. грн. до 367,3 млн.грн. (на 226%) при незначному зростанні у цінах 2006 року (на 32%). Така ж тенденція характерна і для сфери металовиробництва - динамічне зростання продуктивності праці в поточних цінах з 2009 року по 2011 рік та поступове її зниження, починаючи з 2011 року. [1,2,3,4]

На основі комплексної оцінки соціальних процесів в ГМК України встановлено, що важливою складовою соціальних програм розвитку підприємств повинно стати створення дієвого механізму мотивації праці працівників, яка виступає головною детермінантою зростання продуктивності праці та заробітної плати, що суттєво впливає на соціальне становище.

Список літератури:

1. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс] / Режим доступу: : URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> Заголовок з екрану.
2. Промисловість України у 2007–2010 роках: стат. зб. – К. : Держкомстат України, 2011. – 307 с.
3. Наукова та інноваційна діяльність в Україні: стат. зб. [за 2011 р.]. – К. : ДП «Інформаційно-видавничий центр», Держкомстат України, 2012. – 305 с.
4. Праця в Україні зп 2007-2013рр. [Електронний ресурс] / Режим доступу: : URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> Заголовок з екрану.