

УДК 658.1

*І. А. ЮР'ЄВА, Т.Ю.ГОЛЕНІЩЄВА, А.І.БЕГУНОВ***АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ ТА ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Запропоновано аналіз впровадження підходів соціально відповідальної групової поведінки суб'єктів на підприємстві як напрямок забезпечення елементів психології управління. Визначено актуальність тематики, мета та методи дослідження. Надана характеристика соціально відповідальної групової поведінки на підприємстві із аналізом стану показників ефективності групової поведінки. Досліджені чинники, які впливають на систему соціально відповідальної групової поведінки на підприємстві. Зроблено висновки щодо впровадження системи соціальної відповідальності та можливості застосування цих принципів у груповій поведінки працівників підприємства.

Ключові слова: організація, підприємство, групова поведінка, фактор, підприємство, управління, забезпечення, елементи, методи, підходи, соціальна відповідальність, ефективність, психологія управління

Предложен анализ внедрения подходов социально ответственной группового поведения субъектов на предприятии как направление обеспечения элементов психологии управления. Определены актуальность темы, цель и методы исследования. Дана характеристика социально ответственной группового поведения на предприятии с анализом состояния показателей эффективности группового поведения. Исследованы факторы, которые влияют на систему социально ответственной группового поведения на предприятии. Сделаны выводы относительно внедрения системы социальной ответственности и возможности применения этих принципов в группового поведения работников предприятия.

Ключевые слова: организация, предприятие, групповое поведение, фактор, предприятие, управление, обеспечение, элементы, методы, подходы, социальная ответственность, эффективность, психология управления

The proposed analysis of implementation approaches of a socially responsible group behavior of subjects in the enterprise as the securing elements of psychology of management. Identified the relevance of the topic, aim and research methods. The characteristic of a socially responsible group behavior in the workplace, analysis of performance indicators of group behavior. We investigated the factors that affect socially responsible group behavior in the enterprise. Conclusions regarding the implementation of the system of social responsibility and the possibility of applying these principles in the group behavior of the employees.

Keywords: organization, enterprise, group behavior, factor, enterprise, management, support, elements, methods, approaches, social responsibility, efficiency, management psychology

Вступ. Термін «соціальна відповідальність» вже давно не новий для України, проте мало хто усвідомлює роль соціальної відповідальності для суспільства, країни, бізнесу. Великі транснаціональні компанії вже не замислюються про роль соціальної відповідальності (це давно стало частиною їх корпоративної культури), інтегруючи її повсюдно, в усі рішення та дії. Недаремно метою соціальної відповідальності називають сприяння сталому розвитку суспільства, країни, бізнесу. Саме активні дії компаній у галузі соціальної відповідальності є запорукою результативності та ефективності бізнесу. Подібна діяльність позитивно впливає на імідж і репутацію компанії, надає їй певні конкурентні переваги, здатність залучати та утримувати кращих спеціалістів, вибудовувати ефективні відносини з партнерами, ЗМІ, державними органами та суспільством.

Актуальність теми. У питаннях моделювання економічних процесів у кризовий період з метою їх використання в управлінні найбільш складними виявилися завдання поведінки групи робітників підприємства (бригади, відділу) або команди. Кожна з теорій висвітлює окремий аспект проблеми, стосуючись тільки частки випадку прояву емоції або її компонентів. Необхідно пов'язувати групову поведінку з елементами системи соціальної відповідальності, існуючої в організації та застосовувати ефективні засоби психології управління. Коли людина або підприємство усвідомлює, що вона/воно також несе

відповідальність за внесок у стійкий розвиток, абсолютно всі рішення та дії стають усвідомленими, ефективними, екологічними, етичними. При цьому з кожним днем зростає поінформованість щодо соціальної відповідальності, але не треба плутати її з добродійністю. Не завжди гроші можуть допомогти людині, суспільству, навколишньому середовищу, країні.

До відома. Лідером рейтингу соціально відповідальних підприємств 2013 року стала компанія «ДТЕК». Друге почесне місце посіла ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», а третє - «Платинум Банк»[1]. Безумовно, почати треба з бажання організації включати соціальні фактори у процеси прийняття рішень і усвідомлення їх впливу на суспільство та навколишнє середовище. Фундаментальним принципом соціальної відповідальності є дотримання верховенства закону та відповідність юридично обов'язковим вимогам.

Компанії варто визначити тих, хто зацікавлений в її рішеннях і діяльності, щоб розуміти свій вплив і шляхи вжиття заходів у відповідь на них. Такими зацікавленими особами можуть бути співробітники та їх сім'ї, клієнти, споживачі, навколишнє середовище, держава і соціальне оточення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми впровадження системи соціальної відповідальності та ефективних методів психології управління підприємством науково-практичного та методологічного характеру висвітлено в роботах багатьох провідних вітчизняних та зарубіжних вчених.

Значну їх кількість присвячено питанням соціальної відповідальності та психології управління на різних рівнях. Теоретичні та практичні питання моделювання соціальних процесів та психології управління знайшли відображення в роботах Бандурки О.М., Бочарової С.П., Землянської Є.В., Винославської О.В., Малигіної М.П. та ін.. Вклад у дослідження соціальної відповідальності на підприємстві внесли відомі вчені-економісти: Бондаренко А. В., Вінніков В. С., Ляшенко О. М., Жирков С. Ф., Плетникова І. Л., В. Шликов, Кірієнко А. В.

Мета і завдання дослідження. Основною метою цієї роботи є дослідження процесу наявного рівня соціальної відповідальності та ефективної групової поведінки суб'єктів підприємства як складових елементів психології управління підприємством, ідентифікація позитивних та негативних факторів, які впливають на фінансово-господарську діяльність підприємства, а також побудова адекватної моделі оцінки рівня ефективної групової поведінки суб'єктів підприємства. У процесі досягнення основної мети необхідно: визначити та охарактеризувати існуючі підходи щодо системи сучасної соціально відповідальної групової поведінки суб'єктів підприємства як складових елементів психології управління підприємством. Методи дослідження. Для вирішення завдань, використано загальнонаукові та спеціальні методи дослідження. Це зокрема: аналіз – при виявленні особливостей економічних загроз і вдосконаленні їх класифікації, побудові багаторівневої системи складових елементів психології управління підприємством; індукція і дедукція – для формування висновків про стан складових на основі певних показників, що використовувалися при їх діагностиці; системний метод – при розгляді соціальної відповідальності та елементів психології управління підприємством, як системи, що об'єднує множину функціональних складових у єдине ціле для комплексної оцінки її рівня; економіко-математичне моделювання; статистичні, розрахунково-аналітичні методи; метод експертних оцінок

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативні акти України, офіційні дані Державного комітету статистики України, фінансова та статистична звітність підприємств України, анкетні дані, одержані в ході комплексного економічного обстеження цих підприємств.

Виклад основного матеріалу. Аналіз розвитку соціально відповідальної поведінки дозволяє виділити кілька рівнів соціальної відповідальності підприємництва.

Перший - базовий рівень відбиває модель, що одержала поширення в англосаксонських країнах, "компанії власників". Точніше його слід розглядати як передумову, стартову умову соціально відповідальної поведінки. Його вимоги полягають лише в сумлінному виконанні своїх прямих зобов'язань перед суспільством і державою у відповідності з установленими правилами гри:

— регулярно виплачувати заробітну плату, розмір якої повинен забезпечувати нормальне відтворення робочої сили різної кваліфікації;

— дотримувати норм трудового законодавства;
— вчасно й у повному обсязі сплачувати всі покладені податки;
— забезпечувати встановлені стандарти якості продукції.

Багато аналітиків, представники владних структур, причому, що дотримуються незбіжних точок зору на соціально-економічну політику в цілому, вважають за доцільне обмеження соціальної відповідальності корпорацій цим рівнем.

Другий рівень зв'язаний з розвитком партнерських внутрішньофірмових відносин і припускає безпосереднє врахування інтересів працівників на основі переговорного процесу. В доповнення до дотримання перерахованих вище базових зобов'язань цей рівень гарантує надання працівникам деякого набору пільг і соціальних послуг, тобто реалізацію цільових соціальних інвестицій, які з відомою часткою умовності можна розділити на два види:

- інвестиції в людський капітал, у тому числі в професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації персоналу, в удосконалювання організації і збагачення змісту праці, а також в охорону праці і здоров'я працівників;

соціальні інвестиції, віддача від яких носить переважно непрямий характер і важко піддається обліку, такі, як поліпшення пенсійного і житлового забезпечення, програми, спрямовані не на самого працівника, а на членів його родини.

Незважаючи на те, що практично всі успішні компанії декларують як стратегічний пріоритет нарощування вкладень у специфічний людський капітал, при визначенні цільового обсягу інвестицій другого виду вони прагнуть тим або іншим способом розраховувати їх оптимальний (або мінімально прийнятний) рівень.

Третій рівень, зовнішній, стосовно окремої корпорації, але не до бізнес-співтовариству в цілому, охоплює програми і напрямки діяльності, сфера дії яких виходить за рамки підприємства. Об'єктом соціальних інвестицій у цьому випадку стають населення територій або окремі його категорії, де розвертається діяльність корпорації. Сюди попадають усі благодійні програми і частково програми, споконвічно націлені на створення сприятливих умов діяльності компанії, що дають "супутній ефект" (spillover effect), наприклад, вкладення в транспортну інфраструктуру регіону, благоустрій території, висвітлення вулиць. На відміну від імперсонального відрахування податків дана форма дозволяє простежити за доцільним використанням засобів і одержати конкретний кінцевий результат у вигляді підвищення якості життя і поліпшення середовища проживання.

Для такого розширення сфери соціальної відповідальності підприємництва необхідно формувати партнерські відносини з державою на всіх рівнях - від муніципального до регіональної влади, а також усередині бізнес-співтовариства. Соціальна відповідальність у найбільш широкому розумінні припускає участь останнього в розробці і проведенні

державної соціально - економічної політики, спрямованої на сталий розвиток.

Соціальні норми виконують охоронну, регулятивну і виховну функції, визначають раціональні межі свободи людини. Розрізняють такі види соціальних норм: звичаї, традиції, норми моралі, релігійні (канонічні) норми, етичні норми, політичні норми, корпоративні норми, норми громадських організацій, технічні норми, норми культури, норми права тощо. У залежності від видів соціальних норм виділяють такі різновиди соціальної відповідальності: моральна, релігійна, дисциплінарна, політична, правова (юридична) тощо. Моральна відповідальність настає у випадку порушення традицій, звичаїв, норм культури та естетичних норм. Вона відображається у суспільному осуді та соціальному відмежуванні від суб'єкта, що порушує чи ухиляється від виконання норми поведінки. Політична відповідальність настає при порушенні норм, дотримання яких покладається суспільством на публічного політика. Корпоративна відповідальність настає у випадку порушення корпоративних правил, які прийняті певною соціальною структурою та не мають правового значення. Релігійна відповідальність засновується на нормах, що регламентують порядок відправлення релігійних культів та на вірі у Бога. Всі згадані вище види соціальної відповідальності мають пасивний характер, оскільки негативна реакція з боку суспільства у цих випадках не передбачає примусового впливу на порушника норм. Правова відповідальність настає у випадку порушення норм державно-організованого права. Вона має активний характер, оскільки передбачає активний психологічний вплив на порушника аж до застосування примусового фізичного впливу.

Відмінні ознаки правової та соціальної відповідальності

Юридична відповідальність	Соціальна відповідальність
Призначається компетентними органами держави	Призначається недержавними структурами
Передбачається правовими нормами	Регламентується соціальними нормами
Має примусовий характер	Не є засобом примусу
Застосовується відповідно до нормативного процесу	Регламентується у довільному порядку
Має визначений вид і форму	Має довільну форму
Пов'язана з державно-владною діяльністю	Пов'язана із засобами суспільного впливу
Настає незалежно від розуміння змісту норм суб'єктами та ставлення до них	Настає у результаті порушення норм у залежності від розуміння їх змісту і ставлення до них
Має правовий характер	Існує у різних видах

Соціальна відповідальність за своїм сутнісним змістом має два прояви – позитивний і негативний. Під позитивною (перспективною) соціальною відповідальністю потрібно розуміти добровільне і свідоме використання, виконання, дотримання суб'єктами суспільних відносин приписів соціальних

норм. Під негативною (ретроспективною) соціальних норм заходів впливу, передбачених цими нормами. Соціальна відповідальність має дві форми реалізації: добровільну – виражену в обов'язку суб'єкта виконувати приписи соціальних норм його правомірною поведінкою і реакцією на нього, і примусову – виражену в обов'язку порушника соціальних норм підпорядкуватися різноманітним заходам суспільного і (або) державного примусу.

Виділяють об'єктивні і суб'єктивні підстави відповідальності особи. При дослідженні об'єктивних підстав соціальної відповідальності передбачається всебічне вивчення і врахування цілої низки факторів: об'єктивних законів розвитку природи, суспільства, мислення, що визначають мету і вчинки людей. Об'єктивні можливості вибору певного варіанту поведінки особи, а отже і ступінь відповідальності, залежать (поряд із соціальною орієнтацією особи) також і від її становища та соціальної ролі у суспільстві. Передумовою суб'єктивної підстави для відповідальності є можливість пізнання суб'єктом законів природи і суспільства. Це, насамперед, пов'язано з проблемами свободи волі, необхідності вибору поведінки. Серед суб'єктивних підстав соціальної відповідальності, зазвичай, виділяють:

- можливість пізнання індивідом законів об'єктивного світу, конкретної соціальної необхідності;
- свободу волі індивіда;
- відносну незалежність його свідомості і волі від навколишнього середовища;
- не жорсткий, а ймовірний характер детермінації поведінки людини;
- можливість вибору і свободу вибору різних варіантів поведінки;

- здатність індивіда оцінювати свої вчинки відповідно до інтересів суспільства.

- Зміст соціальної відповідальності формується внаслідок взаємодії факторів двоякого роду:

- об'єктивних, що змушують до діяння через потреби і, відповідно, через більш чи менш адекватне пізнання дійсності;

- суб'єктивних, що виступають для суб'єкта як внутрішні, свідомі, в тому ж ціннісні фактори.

Прийнято диференціювати дві підстави соціальної відповідальності: нормативну; фактичну. Нормативною підставою соціальної відповідальності як негативною (ретроспективною), так і позитивною (перспективною), є система наявних чинних соціальних норм, що функціонують у даному суспільстві. Фактичною підставою негативною соціальної відповідальності є вчинення суб'єктом суспільних відносин діяння, яке суперечить соціальній нормі або нормам, а у випадку порушення юридичної норми – наявність у такому діянні складу відповідного правопорушення. Фактичною підставою позитивною соціальної відповідальності є правомірне діяння суб'єкта суспільних відносин, іншими словами – наявність в його діянні відповідного складу правомірного вчинку.

До основних принципів соціальної відповідальності відносяться:

— підзвітність, яка полягає у тому, що організація має звітувати щодо впливу від своєї діяльності на суспільство і довкілля;

— прозорість, яка означає, що суб'єктам господарської діяльності потрібно бути прозорими в їх рішеннях і діяльності, які впливають на інших. Прозорість не має на увазі розкриття службової інформації, а також інформації, що захищена відповідно до законів або може спричинити порушення правових зобов'язань;

— гуманність – визнання важливості і загальності прав людини, зазначених у Всесвітній Декларації з прав людини;

— страх як категорія, що обмежує ті сфери, на які за жодних умов не повинен поширюватися вплив людини (страх за майбутнє людства, породжений благоговінням перед життям);

— поміркованість у прийнятті тих чи інших рішень (мета поміркованості – збереження життя, і лише майбутнє покоління здатне повноцінно оцінити наслідки теперішньої діяльності);

— патріотизм як розуміння цінності та унікальності Батьківщини;

— відчуття обов'язку як моральні зобов'язання людини, котрі вона виконує з почуттям совісті;

— моральність як особлива сфера суспільної свідомості та вид суспільних відносин, мета яких – сформулювати способи нормативного регулювання поведінки і дій людей у суспільстві за допомогою норм, принципів і категорій моралі;

— духовність як процес гармонійного розвитку духовних задатків людини;

— професійна компетентність як знання, досвід, здобування освіти з відповідної галузі діяльності;

— творча спрямованість як схильність до творчої ініціативи;

— працелюбність як риса характеру, котра полягає у позитивному ставленні особистості до процесу трудової діяльності, що виражається через активність, ініціативність, добросовісність, дисциплінованість тощо.

Висновки. Таким чином, соціальна та правова відповідальність співвідносяться як загальне та особливе. Для цих видів відповідальності притаманні наступні спільні риси:

1. Як будь-яка соціальна, так і юридична відповідальність є засобом гарантування та охорони суспільних відносин;

2. Вони встановлюються певними суб'єктами та гарантуються певними засобами;

3. Є засобами гарантування прав людини та суспільних інтересів;

4. Мають динамічний характер, тобто розвиваються та трансформуються разом із суспільними відносинами;

5. Існують у певній сфері та регламентуються певним різновидом соціальних норм;

6. Переслідують досягнення певної мети та мають функціональну спрямованість;

7. Передбачають настання певних наслідків для порушника;

8. Виробляють повагу до прав та свобод людини і є проявами культури суспільства.

Наявність зазначених вище спільних рис не заперечує самостійного характеру правової відповідальності як основного різновиду соціальної.

Враховуючи практичну потребу у впровадженні системи соціальної відповідальності, наявності на підприємстві певного досвіду роботи з чинниками психології управління виникає потреба в наданні аналітичних даних, щодо складових соціальної відповідальності та групової поведінки робітників підприємства.

Список літератури:

1. *Кириченко О. С.* Сутність управління системою економічної безпеки суб'єктів господарювання / *О. С. Кириченко* // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : збірник наукових праць : у 2-х вип. / ПДТУ. - Мариуполь, 2012. - Вип. 1, Т. 1. - С. 265-270. Atkinson J.W., Cartwright D. Some neglected variables in con temporary conception of decision and performance. – Psychological Reports, 2014. – P. 14.
2. *Birch D., Atkinson J.W., Bongort K.* Cognitive control of action. –In: B Weiner (ed.) Cognitive Views of Human Motivation. N.Y, 2014. –P. 86.
3. *Boverd W.A.* Concept of hypothalamic functioning // Perfect. Biol. And Brain Research–Tahoe Sity. 2008. – P. 355 – 372.
4. *Dewey J.* The theory of emotion: I. Emotional Attitudes. 11. The significance of emotions // Psychol. Rev. –1894. –V.I. –P. 553 – 569; 2015 –V.II. –P. 13–32.
5. *Erman P.* Cross-cultural studies of facial expression // Erman P–, Friesen W. Darwin and facial expression: A century of research in review. – N.Y., 2012. –P. 169–222.
6. *Feather N.T.* Change in confidence following success or failure as a predictor of subsequent performance. – Journal of Personality and Social Psychology, – 2012. –P.63.
7. *Feather N.T.* The relationship of expectation of success to reported probability task structure, and achievement–related motivation–Journal of Abnormal and Social Psychology. –2013. – P. 66. 71. Feather N.T. The study of persistence. –Psychological Bulletin, –2012. – P. 59.
8. *Gellhom E.* Motion and emotion. The role of proprioception in the physiology and pathology of the emotions //Psychol. Rev. – 2014. – V.21. –Ns 6. –P. 457 – 472.
9. *Guilford J.P.* Personality. New York. McGraw–Hill, 2009. – 303 p.
10. *Izard C.E.* Four systems for emotion activation: cognitive and noncognitive processes // Psychol. Rev. – 1993. –V. 100. – № 1. – P. 69 – 90.
11. *Lazarus R.S.* Psychological stress and the copying process. New York Me Grow Hill, 2014. – P. 45 – 78.
12. *Leeper R.W.* A motivational theory of motion to replace –emotion as disorganized response", Psychol. Rev.. 2008. M, 55 P 5 – 2
13. *Lewin K.F.* Field theories in den. Social wissenschaften. – Bern. – 2013. – 184 p.
14. *Montpellier G. de.* Les alteration morphologies des mouvements rapides in – 8 de 251 p. Louvain, Inst, Sup. Phil., 2015.
15. *Mowrer O.H.* Learning theory and behaviour. N.Y., gohn Wiley, 2010. – 280 p. Mowrer O.H. Learning theory and behaviour. NY Gohn Wiley. 2010. –p–66.
16. *Osgoods C.* Method and theory in experimental psychology. N.Y. Oxford University Press, 2003. – 800 p.
17. *Price D, Barrell J.* Some general laws of human emotion: interrelationship Beetween intensities of desire expectation and emotional feeling //J, Personality, 2014. –V.52. –P. 389.

References (transliterated):.

1. *Kirichenko O. S.* Sutnist' upravlinnja sistemoju ekonomichnoi bezpeki sub'ektiv gospodarjuvannja / *O. S. Kirichenko* // Teoretichni i praktichni aspekti ekonomiki ta intelektual'noi vlasnosti : zbirnik naukovih prac' : u 2-h vip. / PDTU. - Mariupol', 2012. - Vip. 1, T. 1. - P. 265-270.
2. *Atkinson J.W., Cartwright D.* Some neglected variables in con temporary conception of decision and performance. – Psychological Reports, 2014. – P. 14. 2Birch D., Atkinson J.W., Bongort K. Cognitive control of action. –In: B Weiner (ed.) Cognitive Views of Human Motivation. N.Y, 2014. –P. 86.
3. *Boverd W.A.* Concept of hypothalamic functioning // Perfect. Biol.

- And Brain Research–Tahoe City. 2008. – P. 355 – 372.
4. Dewey J. The theory of emotion: I. Emotional Attitudes. 11. The significance of emotions // Psychol. Rev. –1894. –V.I. –P. 553 – 569; 2015 –V.II. –P. 13–32.
 5. Erman P. *Cross-cultural studies of facial expression* // Erman P., Friesen W. Darwin and facial expression: A century of research in review. – N.Y., 2012. –P. 169–222.
 6. Feather N.T. Change in confidence following success or failure as a predictor of subsequent performance. – Journal of Personality and Social Psychology, – 2012. –P.63.
 7. Feather NT. The relationship of expectation of success to reported probability task structure, and achievement–related motivation–Journal of Abnormal and Social Psychology. –2013. – P. 66. 71. Feather N.T. The study of persistence. –Psychological Bulletin, –2012. – P. 59.
 8. Gellhom E. Motion and emotion. The role of proprioception in the physiology and pathology of the emotions //Psychol. Rev. – 2014. – V.21. –Ns 6. –P. 457 – 472.
 9. Guilford J.P. *Personality*. New York. McGraw–Hill, 2009. – 303 p.
 10. Izard C.E. Four systems for emotion activation: cognitive and noncognitive processes // Psychol. Rev. – 2013. –V. 100. – № 1. – P. 69 – 90.
 11. Lazarus R.S. Psychological stress and the copying process. New York Me Grow Hill, 2014. – P. 45 – 78.
 12. Leeper R.W. A motivational theory of motion to replace –emotion as disorganized response", Psychol. Rev.. 2008. M, 55 P 5 – 2
 13. Lewin K.F. Field theories in den. Social wissenschaften. – Bern. – 2013. – 184 p.
 14. Montpellier G. de. *Les alteration morphologies des mouvements rapides* in – 8 de 251 p. Louvain, Inst, Sup. Phil., 2015.
 15. Mowrer O.H. Learning theory and behaviour. N.Y., Gohn Wiley, 2010. – 280 p. 15. Mowrer O.H. Learning theory and behaviour. NY Gohn Wiley. 2010. –p–66.
 16. Osgoods C. *Method and theory in experimental psychology*. N.Y. Oxford University Press, 2003. – 800 p.
 17. Price D, Barrell J. Some general laws of human emotion: interrelationship Beetween intensities of desire expectation and emotional feeling //J, Personality, 2014. –V.52. –P. 389. 18. <http://www.doingbusiness.org/~media/fpdkm/doingbusiness/documents/profiles/country/db11/ukr.pdf>.

Надійшла (received) 20.09.2016

Бібліографічні описи / Библиографические описания / Bibliographic descriptions

Аналіз соціально відповідальної поведінки та трудових відносин на підприємстві / І. А. Юр'єва, Т.Ю.Голєніщева, А.І.Бегунов // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки). – Х.: НТУ „ХПІ”. - 2016. - № 47(1219).- С. 109-113 . Бібліогр. 17 назв. – ISSN 2519-4461.

Исследование социально ответственного поведения и трудовых отношений на предприятии / И. А. Юрьева, Т.Ю. Голенищева, А.И. Бегунов// Вестник Национального технического университета "Харьковский политехнический институт" (экономические науки). – Х.: НТУ „ХПИ”. - 2016. - № 47(1219).- С. 109-113 . Библиогр.: 17 названий. – ISSN 2519-4461.

Analysis of social responsibilitings of behavior and work relation ships at an enterprise / L. A. Yuryeva, T. Y. Golenishcheva, A.I. Begunov // Bulletin of National technical University "Kharkiv Polytechnic Institute" (economic Sciences). – Kharkiv.: NTU "KhPI". - 2016. - № 47(1219).- P. 109-113 . Bibliogr.: 17 names. – ISSN 2519-4461.

Відомості про авторів / Сведения об авторах / About the Authors

Юр'єва Ірина Анатоліївна – кандидат економічних наук, доцент, доцент Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», м. Харків; тел.: (050) 630-66-33; e-mail: yuryeva.irina@i.ua.

Юрьева Ирина Анатольевна – кандидат экономических наук, доцент, доцент Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт», г. Харьков; тел.: (050) 630-66-33; e mail: yuryeva.irina@i.ua.

Yuryeva Iryna Analyevna – Candidate of Economic Sciences (Ph. D.), Docent, National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", Kharkiv Docent, (050) 630-66-33; e-mail: yuryeva.irina@i.ua.

Голєніщева Тетяна Юрійвна – Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», студент; тел.: (063) 296-17-77 ; gol@gmail.com.

Голенищева Тетяна Юрьевна – Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», студент; тел.: (063) 296-17-77 ; gol@gmail.com.

Golenishcheva Tetyana Yuryevna – National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", student; тел.: (063) 296-17-77 ; e-mail: gol@gmail.com.

Бегунов Андрій Ігоревич – Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», студентка; тел.: (050) 658-89-56; e-mail: Beg@mail.com.

Бегунов Андрей Игоревич – Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт», студентка; тел.: (050) 658-89-56; e mail: Beg@mail.com.

Begunov Andriy Igorevich – National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", student; тел.: (050) 658-89-56; e-mail: Beg@gmail.com.