

Определение корреляции предложенных коэффициентов, рассчитанных для всего массива 35 стран Европы по данным последнего доступного года, подтверждает выявленные закономерности. Корреляция коэффициентов распространения социального и асоциального капитала равна – 0,935, то есть эти факторы в значительной степени являются зависимыми.

Отсутствие асоциального капитала представляет собой первую сторону социальной ответственности, а именно ответственность за последствия своих действий. В то же время социальный капитал более широко характеризует социальную ответственность как ответственность за все происходящее в обществе.

Однако независимыми, как можно было бы ожидать, эти стороны социальной ответственности являются лишь в небольшой степени. Оба феномена оказываются тесно связанными между собой, в чем раскрывается *двойственность социальной ответственности*, которая в большинстве случаев предстает в единстве представляющих ее сторон институционального капитала.

**Список літератури:** 1. Архієреєв С.І. Поєднання соціального й асоціального капіталу як критерій посттрансформаційного стану економіки // Економічна теорія – 2014. – № 1. – С. 24–36. 2. The European Social Survey [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.europeansocialsurvey.org>

*Віницька С.Г.  
м. Харків, Україна*

## **РОЗРОБКА КОНЦЕПЦІЙ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ПОЛІТИКИ ХАРКІВСЬКОГО РЕГІОНУ**

Секція проблем економічного розвитку Харківського регіону (Харківська, Полтавська та сумська області) Північно-Східного наукового Центру НАН України плідно працює над удосконаленням теоретичного, методологічного і методичного забезпечення формування соціально-економічної політики. Секцію очолює д.е.н. проф., ректор Харківського національного економічного університету Пономаренко В.С. У 2011 р. науковцями Центру розроблено проект Концепції «Національної стратегії організації навчання, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців для запровадження ринкових умов господарювання у сфері житлово-комунального господарства України», яка була схвалена науково-технічною Радою Мінрегіонбуду України. [2, с. 5].

У 2012 р. на замовлення Харківської обласної державної адміністрації науковцями Центру розроблена «Концепція гуманітарної політики Харківського регіону», яка була схвалена Харківською обласною громадською гуманітарною радою та внесена на затвердження Харківській обласній раді.

Науковці центру плідно працюють над удосконаленням Концепції «Вища освіта як основа цивілізаційного розвитку держави: проблеми та перспективи», перший варіант якої був запропонований у 2010 р.

Відзначено, що система вищої освіти в Україні знаходиться у стані глибокої кризи, здійснювані реформи не дають очікуваних результатів. Вироблені конструктивні рекомендації міністерству освіти і науки, керівникам наукових установ та вузів.

Головний тезис: «Готувати генераторів нових знань і технологій, а не користувачів і споживачів!» [1, с. 187].

У 2013 р. науковці Центру здійснювали дослідження за фундаментальними і прикладними науково-дослідними темами, затвердженими НАН України: МОН України, за якими отримано нові результати, що мають теоретичне значення для розвитку економіки на макро-, мезо- та мікроекономічних рівнях та практичну цінність.

До таких тем належать наступні: прикладна тема МОН України № 43/2013–2014 «Формування концептуальних засад та методичного інструментарію прогнозування потреби національної економіки у фахівцях з вищою освітою з урахуванням трансформаційних перетворень національної економіки». Науковий керівник – д.е.н., проф. Пономаренко В.С. отримані результати полягають у такому:

- здійснено аналіз тенденцій розвитку світової освітянського простору, який дозволить визначити складно – структуровану систему джерел виникнення дисбалансу між випуском фахівців вузів та потребами й запитами ринку праці;

- узагальнено світовий та національний досвід та сучасне теоретико-методологічне підґрунтя прогнозування потреб у фахівцях з вищою освітою;

- визначені інструментами державного регулювання випуску фахівців на підставі моделювання пріоритетів розвитку національної економіки та її секторів;

- розроблено концепцію управління забезпеченістю у фахівцях з вищою освітою;

- розроблено складно структурований механізм управління забезпеченістю у фахівцях вищою освітою.

За науково-дослідною темою «Удосконалення мотивація працівників промислового підприємства засобом розробки системи колективного стимулювання (замовник ДП завод «Електроважмаш»), науковий

керівник д.е.н. проф. Лепейко Т.І., визначень особливості мотивації працівників сучасних підприємств, удосконалено понятійний апарат щодо сутності процесів мотивації та стимулювання, управління соціально-психологічним кліматом колективів.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що їх використання дозволяє застосувати методичний підхід до виявлення та аналізу ціннісних орієнтацій працівників; застосувати заходи щодо зміни ціннісних орієнтацій працівників на потрібні-інноваційні; формувати соц-пакети з урахуванням потреб працівників; розподіляти кошти фонду матеріального стимулювання серед структурних підрозділів підприємства на сонові їх вкладу узагальнені результати діяльності підприємства. за бюджетною науково-дослідною темою «теоретичні та методологічні засади управління трансформаційними процесами в соціально-економічних системах» (науковий керівник – д.е.н. проф. Гавкалова Н.Л., к.е.н. доцент Гордієнко Л.Ю.) здійснено обґрунтування теоретико-методологічних засад управління трансформаційними процесами в соціально-економічних системах та розробка організаційного механізму формування державного управління в Україні.

Зазначені пропозиції, висновки і наукові результати за кожною науково-дослідною темою впроваджені у роботу промислових підприємств Харківського регіону, органів регіонального управління і місцевого самоврядування, навчальні процеси підготовки бакалаврів і магістрів за економічними спеціальностями.

З проблем соціально-економічного розвитку регіону у 2013 р. були проведені наступні конференції:

- Розвиток України очима молоді: соціальні, економічні та правові аспекти (18.04.2013);
- Державне управління та державна служба (19.10.2013);
- Соціально-економічний розвиток України та її регіонів: проблеми науки та практики (24.05.2013)
- Актуальні проблеми економіки в умовах реформування сучасного суспільства (15.11.2013)

Пропозиції зазначених конференцій з вирішення проблем управління соціально-економічними відносинами, економікою країни, регіонів, окремих суб'єктів господарювання і висновки враховані у рекомендаціях конференцій, що направлені в органи державного і регіонального управління. [3, с. 40].

Підсумовуючи, можна стверджувати, що Північно-Східний науковий центр знайшов своє місце у системі Національної академії наук України, плідно працює й приносить суттєву користь у розробці та впровадженні важливих концепцій соціально-економічної політики Харківського регіону.

**Список літератури:** 1. Капица П.Л. Комплексные научные проблемы. – М.: Издательство «Наука», 1998. – 187 с. 2. Концепція розвитку регіональної соціально-економічної та інноваційної системи Харківщини. / Під науковою редакцією д.е.н. проф. В.С. Пономаренка – Х.: В.Д «Інжек», 2013. – С. 5. 3. Північно-Східний науковий центр: вчора, сьогодні, завтра. / Науково-інформаційне видання / Укладачі: Бубенко Л.Т., Коюда О.П., Прядкін К.К. – Харків, 2011. – 40 с.

*Волюков В.В., Ларка М.І.  
м. Харків, Україна*

### **СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА НА БРЕНД-ОРІЄНТОВАНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ В СИСТЕМІ ЦІННОСТЕЙ СУЧАСНОГО ВЕДЕННЯ БІЗНЕСУ**

На кожному бренд-орієнтованому підприємстві, незалежно від його величини або значущості на ринку, існує необхідність проведення правильної лінії соціальної політики, оскільки соціальна діяльність – це необхідна умова досягнення генеральних цілей організації [1]. В цьому випадку необхідно підібрати фахівців, які відповідатимуть за розробку системи мотивації, за підбір потрібного персоналу та за роботу з людськими ресурсами в цілому. Значиму роль в соціальній політиці підприємства грають профспілки, які ставлять перед собою мету сприяння створенню для співробітника відповідних умов роботи і життя [2]. Соціальна політика підприємства умовно розділяється на внутрішню і зовнішню соціальну політику. В таблиці 1 розглядаються можливі ролі служби по роботі з персоналом у внутрішній соціальній політиці підприємства залежно від стадії його розвитку.

Таблиця 1 – Внутрішня соціальна політика підприємства за стадіями його розвитку

№ п/п	Найменування	Значення
1.	Допоміжна роль	1) Початкова стадія розвитку підприємства. 2) Діяльність служби в основному пов'язана з кадровим діловодством, обліком кадрів, трудовим законодавством (відділ кадрів). 3) Функції управління персоналом розподілені між лінійними менеджерами підприємства (навчання, підбір).