

УДК 331.5

## **SOCIAL-RESPONSIBLE LABOR PRACTICES: THE CONTEXT OF EMPLOYMENT**

**L. Maznyk**

*National University of Food Technologies*

---

**Key words:**

*Criteria  
Job search  
Graduates  
Rating  
Variation  
Experts  
Subject of work*

---

**Article history:**

Received 05.03.2019  
Received in revised form  
29.03.2019  
Accepted 10.04.2019

---

**Corresponding author:**

L. Maznyk  
**E-mail:**  
solieri@i.ua

---

**ABSTRACT**

The article deals with modern research in the field of corporate social responsibility. The experience of international cooperation on the application of practical approaches in the interrelation of the development of human resources with socially responsible labor practices has been studied. It is proposed to consider social responsibility labor practices in the context of employment. For this purpose, the link between the ranking criteria of job search graduates of higher educational establishments with the future subject of work has been diagnosed.

The author studies the priority of different criteria for which future experts make such a choice. It is confirmed that the rating of these criteria significantly differs depending on the subject of future work. The relevant “reference ratings” are calculated. Thus, the goal of the study on the diagnosis of the connection between the ranking of the criteria for job search graduates of higher education institutions with the future subject of work is achieved. Such an investigation is proposed to be carried out in several stages. The first stage is the conduct of regular surveys of graduates of the educational level “Master” of different specialties (specializations, areas) grouped on the subject of future work (taking into account the results of the answers taken only by persons who are going to work by the specialty). The second stage is a summary of the results in tabular form. The third stage is the calculation of the corresponding system of statistical indicators (variance, square deviation, coefficient of variation) to assess the homogeneity of thoughts on selected job search criteria. The fourth stage is the assessment of the consistency of respondents’ opinions in general with the use of the coefficient of concordance.

As a result of the research, the existence of a connection between the priorities of the search for work with the subject of work for various specialties of graduates of the university was established. The paper stresses that the consideration of such dependence is a factor in the development of labor skills for graduates and should be part of the policy of higher education institutions.

---

**DOI:** 10.24263/2225-2924-2019-25-2-13

## СОЦІАЛЬНО-ВІДПОВІДАЛЬНІ ТРУДОВІ ПРАКТИКИ: КОНТЕКСТ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Л.В. Мазник

Національний університет харчових технологій

У статті проаналізовано сучасні дослідження у сфері корпоративної соціальної відповідальності. Вивчено міжнародний досвід застосування практичних підходів у взаємозв'язку розвитку людських ресурсів із соціально-відповідальними трудовими практиками. Запропоновано розглядати соціально-відповідальні трудові практики в контексті працевлаштування. Для цього діагностовано зв'язок рейтингу критеріїв пошуку роботи випускниками вищих навчальних закладів із майбутнім предметом праці.

Визначено пріоритетність різних критеріїв, за якими майбутні фахівці здійснюють такий вибір. Підтверджено припущення, що рейтинг цих критеріїв суттєво відрізняється залежно від предмета майбутньої роботи. Розраховані відповідні «еталонні рейтинги». Проведено діагностування зв'язку рейтингу критеріїв пошуку роботи випускниками вищих навчальних закладів із майбутнім предметом праці. Таке дослідження запропоновано виконувати в декілька етапів. Перший етап — проведення регулярних опитувань випускників освітнього рівня «магістр» різних спеціальностей (спеціалізацій, напрямів), згрупованих за предметом майбутньої праці (до уваги взяті результати відповідей тільки осіб, які збираються працювати за спеціальністю). Другий етап — узагальнення результатів в табличному вигляді. Третій етап — розрахунок відповідної системи статистичних показників (дисперсія, середньоквадратичне відхилення, коефіцієнт варіації) для оцінки однорідності думок по окремих критеріях пошуку роботи. Четвертий етап — оцінка узгодженості думок респондентів у цілому із застосуванням коефіцієнта конкордації.

У результаті проведеного дослідження встановлено існування зв'язку пріоритетів пошуку роботи з предметом праці для різних спеціальностей випускників університету. Наголошено, що врахування такої залежності є фактором розвитку трудових навичок для випускників та повинно стати частиною політики вищих навчальних закладів.

**Ключові слова:** критерії, пошук роботи, випускники, рейтинг, варіація, експерти, предмет праці.

**Постановка проблеми.** Основна система стандартів європейської соціальної відповідальності складається з «Європейської конвенції з прав людини» та з «Європейської соціальної хартії» [1; 2]. Ці стандарти не в повній мірі застосовуються на вітчизняному ринку праці. До того ж в Україні недолік адекватних навичок для працевлаштування є основною перешкодою для зростання економіки. Існуючі системи освіти і спеціального професійно-технічного навчання часто не надають випускникам базові навички та кваліфікації, затребувані на ринку праці. Через це навіть випускники, які отримали високу кваліфікацію, поповнюють лави безробітних або влаштовуються на

роботу, де їхні навички використовуються в неповній мірі. У той же час роботодавці стикаються з труднощами в пошуках робочої сили, що володіє необхідними навичками і досвідом.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Сучасні дослідження у сфері корпоративної соціальної відповідальності зосереджені на вивченні власне корпоративної соціальної відповідальності, концепції корпоративної соціальної сприйнятливості та концепції корпоративної соціальної діяльності. Ю.Є. Благов узагальнив підходи до формування синтетичної концепції корпоративної соціальної діяльності, концепції зацікавлених сторін, корпоративної стійкості та корпоративного громадянства [3; 4]. В.О. Симхович соціальну відповідальність бізнесу розглядає як соціальний феномен сучасного суспільства в контексті відомої міжнародної ініціативи ООН «Глобальний договір», аналізує практичні аспекти корпоративної соціальної відповідальності: характер, рівні і об'єкти соціальної відповідальності, основні форми і моделі, напрямки і мотиви КСВ, обґрунтовує її потенціал як нової філософії управління компанією [5]. Модель корпоративної соціальної діяльності представлена у розробках А. Керолла. Корпоративна соціальна відповідальність у А. Керолла постає як комплексне явище, а запропонована ним модель охоплює і сутнісні характеристики КСВ, і філософію корпоративної соціальної сприйнятливості, і релевантні суспільні потреби (безпеку продукції, екологія, безпеку робочих місць тощо) [6]. Т.В. Березяню пропонує розглядати корпоративну соціальну відповідальність як економічну складову бізнес-практики [7]. Одним із останніх напрямків досліджень у вітчизняній науці стосовно соціально-відповідальних трудових практик є науково-теоретичне обґрунтування дефіциту гідної праці та визначення стратегічних напрямів його подолання в Україні. Так, А. Колот та О. Герасименко викладають свій погляд на інститут гідної праці, наводять форми прояву та причини дефіциту гідної праці. Автори показують взаємозв'язок дефіциту гідної праці з феноменом прекаріату, презентують своє бачення концепції гідної праці як стратегічного напрямку розвитку соціально-трудої сфери та основний шлях усунення дефіциту гідної праці в Україні [8]. Активізується міжнародна співпраця щодо застосування практичних підходів у взаємозв'язку розвитку людських ресурсів із соціально-відповідальними трудовими практиками. Задекларовані дії зі скорочення бідності та просування загального процвітання за допомогою розвитку людських ресурсів, що включатимуть в себе інвестиції в механізми ефективного прогнозування необхідних трудових навичок і продовження вдосконалення підходів до навчання [9]. Однак існуючі фундаментальні дослідження не приділяють достатньо уваги соціально-відповідальним трудовим практикам в контексті працевлаштування.

**Мета статті:** діагностування зв'язку рейтингу критеріїв пошуку роботи випускниками вищих навчальних закладів із майбутнім предметом праці.

**Викладення основних результатів дослідження.** Головним ресурсом будь-якої діяльності є люди. Результативність діяльності підприємств обумовлена якістю працюючих, їх зацікавленістю в результатах праці та мотивованістю. Отже, для навчальних закладів, які здійснюють підготовку кадрів для галузей народного господарства, вкрай важливим є визначення пріоритетів

випускників у виборі ними майбутньої роботи. Тому автором регулярно проводиться вивчення пріоритетності різних критеріїв, за якими майбутні фахівці здійснюють такий вибір. Причому було зроблено припущення, що рейтинг цих критеріїв суттєво відрізняється залежно від предмета майбутньої роботи. Так, розрізняють такі системи за предметом праці:

- людина — людина (люди, групи, колективи);
- людина — техніка (машини, механізми, технічні системи);
- людина — природа (живі організми, біологічні процеси);
- людина — знакова система (природні і штучні мови, цифри, креслення, карти, умовні знаки, шифри, коди) [10, с. 187—189].

Останні опитування були проведені серед випускників освітнього рівня «магістр» протягом 2017—2018 рр.:

№	Спеціальність (спеціалізація, напрям)	Дата (період)	Кількість опитаних осіб
1.	076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» спеціалізації «Управління персоналом та економіка праці»	2—9.10.2017	22
		16.10.2018	12
2.	071 «Облік і оподаткування» спеціалізація «Облік і аудит»	17.10.2017	15
		23.10.2018	9
3.	133 «Галузеве машинобудування», спеціалізація «Обладнання переробних і харчових виробництв»	17.10.2017	12
		24.10.2018	8

Мета опитування — з'ясувати рейтинг критеріїв пошуку роботи для різних спеціальностей та оцінити узгодженість думок опитаних випускників. Кожному студенту потрібно було заповнити таку анкету:

*Опитування випускників освітнього рівня «магістр» щодо рейтингування критеріїв пошуку роботи*

*Надайте відповіді на такі запитання*

*Чи збираєтесь Ви працювати за обраною спеціальністю (оберіть одну відповідь):*

*А) так*

*Б) ні*

*В) не визначився*

*2. Заповніть у таблиці власні пріоритети за наданим переліком критеріїв пошуку роботи (1 — важливо, ... 16 — найменш важливо)*

№	Критерії пошуку роботи	Пріоритет (рейтинг)
1	2	3
1.	Сприятливий морально-психологічний клімат у колективі	
2.	Потенціал професійного або кар'єрного зростання	
3.	Можливість суміщати роботу і навчання	
4.	Широке коло контактів	
5.	Закордонні відрядження	
6.	Форма власності роботодавця	
7.	Зручне місце розташування роботи	
8.	Цікава робота	

Продовження табл.

1	2	3
9.	Зручний графік роботи	
10.	Престижність посади	
11.	Затребуваність професії на ринку праці	
12.	Можливість вільно розпоряджатись часом	
13.	Наявність додаткових заохочень	
14.	Висока заробітна плата	
15.	Імідж компанії	
16.	Імідж роботодавця	

3. Можете додати власні критерії та побажання для вдосконалення таких отитувань.

Наступним етапом дослідження, після анкетування, було узагальнення результатів та оцінювання узгодженості думок опитуваних за такою системою показників: дисперсія, середньоквадратичне відхилення, коефіцієнт варіації, коефіцієнт конкордації [11—13] та обрані «еталонні рейтинги» для кожної спеціалізації. Узагальнення й оцінки результатів опитування для спеціалізації «Управління персоналом та економіка праці» (майбутня діяльність яких, в основному, зосереджена в системі «людина-людина») засвідчили такі пріоритети: найбільш важливим є сприятливий морально-психологічний клімат у колективі, на другому місці — цікава робота, на третьому — можливість суміщати роботу і навчання, четверте — висока заробітна плата, п'яте — потенціал професійного зростання тощо. Результати для спеціалізації «Обладнання переробних і харчових виробництв» (майбутня діяльність яких, в основному, зосереджена в системі «людина-машина») вказують на абсолютно інші пріоритети: сприятливий морально-психологічний клімат у колективі — 8, цікава робота — 1, можливість суміщати роботу і навчання — 16, висока заробітна плата — 9, потенціал професійного зростання — 2 тощо. Результати опитування студентів спеціалізації «Облік і аудит» також продемонстрували істотні відмінності в пріоритетах від попередніх. Для цієї спеціалізації висока заробітна плата — 1, наявність додаткових заохочень — 2, сприятливий морально-психологічний клімат в колективі — 16.

Узгодженість думок опитаних випускників оцінена за коефіцієнтом конкордації. Коефіцієнт конкордації Кендала, або коефіцієнт множинної рангової кореляції (1) використовують для виявлення узгодженості думок експертів з кількох факторів:

$$W = \frac{12S}{m^2(n^3 - n)}, \quad (1)$$

де  $m$  — число експертів в групі;  $n$  — число факторів;  $S$  — сума квадратів різниць рангів (відхилень від середнього).

За результатами проведеного спостереження значення цього показника для різних спеціалізацій по роках знаходиться в межах 0,42—0,54, що вказує на істотність встановлених «еталонних» рейтингів для досліджуваних спеціальностей.

## Висновки

У результаті проведеного дослідження встановлено, що існує зв'язок пріоритетів пошуку роботи з предметом праці. Врахування такої залежності є фактором розвитку трудових навичок для випускників і частиною політики вищих навчальних закладів у профорієнтаційній діяльності та одним із напрямків співпраці роботодавців із відповідними навчальними закладами. А це сприятиме створенню достойних робочих місць та ефективному працевлаштуванню, приведенню у відповідність структур попиту і пропозиції на ринку праці.

## Література

1. Європейська конвенція з прав людини. URL: [https://www.echr.coe.int/Documents/Convention\\_UKR.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_UKR.pdf)
2. Європейська соціальна хартія (переглянута). URL: <https://www.refworld.org.ru/cgi-bin/texis/vtx/twmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=55c9a7844>
3. Благов Ю.Е. Корпоративная социальная ответственность : монография. 2-е изд. СПб.: Высш. шк. менеджмента, 2011. 272 с.
4. Благов Ю.Е. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции: учеб. пособие. Высшая школа менеджмента СПбГУ, 2010. 272 с.
5. Симхович В.А. Корпоративная социальная ответственность. Философско-управленческие аспекты современного бизнеса: монография. Минск: Дикта, 2011. 200 с.
6. Carroll A.B. Managing ethically with global stakeholders: A present and future challenge. *Academy of Management Executive*. 2004. Vol. 18(2). P. 118.
7. Березянко Т.В. Оцінка рівня добропорядної практики в олігопольному ядрі оліє-жирового комплексу. *Наукові праці Національного університету харчових технологій*. 2015. Том 21, № 2, С. 53—61
8. Kolot A., Herasymenko O. Deficit of decent work as a current trend in the development of social and labor sphere in Ukraine. *Knowledge and Performance Management*. 2016. Vol. 1, Issue 1. P. 6—18. URL: [https://kozmenkopublishing.com/media/zoo/applications/publishing/-templates/article/assets/js/pdfjs/web/viewer.php?file=/pdfproxy.php?item\\_id:149](https://kozmenkopublishing.com/media/zoo/applications/publishing/-templates/article/assets/js/pdfjs/web/viewer.php?file=/pdfproxy.php?item_id:149)
9. Санкт-Петербургская стратегия развития. URL: [file:///C:/Users/555/Downloads/Санкт-Петербургская\\_стратегия\\_развития.pdf](file:///C:/Users/555/Downloads/Санкт-Петербургская_стратегия_развития.pdf)
10. Чинники успішного працевлаштування за фахом : навчальний посібник / О.І. Драган та ін.; за заг. ред. О.І. Драган. Київ: Кафедра, 2014. 307 с.
11. Maznyk L. Rating Evaluation of Characteristics of Individual Labor Supply in the Labor Market. 2688th Central European Congress on Food 2016 — Food Science for Well-being (SEFood 2016): Book of Abstracts. 23—26 May 2016. Kyiv: NUFT, 2016. 314 p.
12. Мазник Л.В., Мазник К.С. Використання результатів рейтингової оцінки характеристик індивідуальної пропозиції робочої сили в навчальному процесі. *Наукові праці Національного університету харчових технологій*. 2017. Т. 23, № 2. С. 93—99.
13. Мазник Л.В. Використання методик інтегрального оцінювання в сфері управління персоналом. *Наукові праці Національного університету харчових технологій*. 2017. Т. 23, № 3. С. 80—92.