

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра управління персоналом і економіки праці

Допущено до захисту  
Завідувач кафедри УП і ЕП  
Д.е.н., проф. В.Г.Никифоренко  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ р.

**ВИПУСКНА РОБОТА**  
**на здобуття освітнього ступеня магістра**  
**зі спеціальності 051 «Економіка»**  
**за магістерською програмою професійного спрямування**  
**Управління персоналом сучасної організації**

**на тему: «Удосконалення системи соціальної відповідальності на підприємстві»**

**Виконавець:**  
Студентка 6 курсу ФМЕ  
Мініна Вероніка Андріївна

---

**Науковий керівник:**  
к.політ.н., доцент  
Петровська Оксана Михайлівна

---

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>4</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ РОЗБУДОВИ СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ.....</b>	<b>6</b>
1.1 Сутність соціальної відповідальності підприємства та її загальна роль в управлінні підприємством.....	6
1.2 Принципи та методи реалізації соціальної відповідальності підприємства в сучасних українських реаліях.....	17
1.3 Умови реалізації соціальної корпоративної відповідальності сучасного підприємства в умовах розбудови соціально-орієнтованої ринкової економіки України.....	27
Висновки до першого розділу.....	35
<b>РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ РЕАЛІЗАЦІЇ ВНУТРІШНЬОЇ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ НА ПАТ «ОДЕСКАБЕЛЬ».....</b>	<b>38</b>
2.1 Організаційно-економічна характеристика та структура ПАТ «Одескабель».....	38
2.2 Аналіз сучасного стану соціально-економічної структури підприємства.....	59
2.3 Оцінка ефективності існуючої системи соціальної відповідальності до трудового колективу на ПАТ «Одескабель».....	68
Висновки до другого розділу.....	76
<b>РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПАТ «ОДЕСКАБЕЛЬ».....</b>	<b>79</b>
3.1 Закордонний досвід реалізації соціальної відповідальності підприємства з урахуванням українських реалій.....	79
3.2 Розробка заходів щодо покращення реалізації соціальної відповідальності підприємства на ПАТ «Одескабель».....	87

3.3 Розрахунок економічної ефективності запропонованих заходів удосконалення системи соціальної відповідальності на ПАТ «Одескабель».....	99
Висновки до третього розділу.....	105
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>107</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАННОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....</b>	<b>113</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>118</b>

## ВСТУП

*Актуальність дослідження.* Питання корпоративної соціальної відповідальності набувають популярності як з точки зору дослідницького напрямку, так і у практиці менеджменту міжнародних та вітчизняних компаній. Існує безліч дискусій з цього приводу, але висновок один: навіть якщо підприємство виконує вимоги законодавства і дотримується норми ділової етики, своєчасно надає річний звіт стосовно корпоративної соціальної відповідальності – це не обов’язково свідчить про те, що підприємство є соціально відповідальним.

Саме тому важливим є розібратися у головному питанні – у чому полягає сутність корпоративної соціальної відповідальності бізнесу, адже у сучасному світі вона є однією з найбільш важливих складових оптимального стратегічного цілепокладання на підприємстві та у розбудові соціально-орієнтованої економіки держави.

*Аналіз досліджень.* Аспекти соціальної відповідальності бізнесу висвітлюють молоді та досвідчені дослідники, зокрема: Антошко Т., Баюра Д., Божкова В., Грішнова О., Колот А., Кривоус В., Круш П., Третяк М., Тюленєва Ю., Петрашко Л., Сухотерина М. та інші.

Вони визначили та розглянули зміст категорії соціальної відповідальності, її етапи формування, різні її інструменти, класифікували чинники змін та стратегії розвитку.

*Предметом дослідження* виступають теоретичні, методичні та практичні аспекти корпоративної соціальної відповідальності по відношенню як до зовнішніх так і внутрішніх стейкхолдерів.

*Об’єкт дослідження* – внутрішня корпоративна соціальна відповідальність як один з головних елементів механізму управління персоналом.

*Метою даної роботи є дослідження системи соціальної відповідальності на підприємстві, визначення її недоліків та пропозиції найбільш економічно доцільних методів удосконалення діючої системи на ПАТ «Одескабель».*

*Основні завдання:*

1. Дослідити теоретичні засади внутрішньої корпоративної соціальної відповідальності.
2. Проаналізувати діючу систему соціальної відповідальності на ПАТ «Одескабель».
3. Розробити заходи щодо удосконалення діючої системи соціальної відповідальності на підприємстві.
4. Визначити економічну та соціальну ефективність запропонованих пропозицій.

## ВИСНОВКИ

Сучасний розвиток українського бізнесу, інтеграція до світової економічної системи, екологічні та соціальні виклики вимагають від підприємств здійснення соціально відповідальної діяльності. Взагалі, питання корпоративної соціальної відповідальності набувають популярності як з точки зору дослідницького напрямку, так і у практиці менеджменту міжнародних та вітчизняних компаній.

Існує безліч дискусій з цього приводу, але висновок один: навіть якщо підприємство виконує вимоги законодавства і дотримується норм ділової етики – це не обов’язково свідчить про те, що підприємство є соціально відповідальним.

Саме тому важливим є розібратися у головному питанні – у чому полягає сутність корпоративної соціальної відповідальності бізнесу, адже у сучасному світі вона є однією з найбільш важливих складових оптимального стратегічного цілепокладання на підприємстві та у розбудові соціально-орієнтованої економіки держави.

Узагалі, соціальна відповідальність бізнесу зародилася у країнах з розвиненою економікою у другій половині XX сторіччя та являє собою концепцію залучення соціальних та екологічних напрямків у діяльність бізнесу на засадах добровільності та взаємодії між усіма зацікавленими сторонами, тобто стейкхолдерами.

У ході дипломної роботи було проведено дослідження системи соціальної відповідальності на прикладі ПАТ «Одескабель» – це одне з провідних підприємств України, яке спеціалізується на виробництві телекомунікаційних кабелів, випуску широкого асортименту мідних і волоконно-оптичних кабелів зв’язку, радіочастотного, а також цифрового або LAN-кабелів, номенклатура яких є найширшою в країнах Співдружності.

За останні три роки економічна діяльність підприємства зазнала великих позитивних змін, а саме:

- Обсяг виготовленої продукції збільшився у 1,5 рази. Однією із причин такого росту є вкладені підприємством значні кошти в устаткування та технічне переозброєння, що дозволяє нарощувати темпи виробництва.
- Чистий прибуток збільшився у 2,5 рази. Зростання прибутку підприємства пов'язано насамперед із зростанням обсягів виробництва та реалізації продукції.
- Динаміка продуктивності праці одного працівника також має позитивну тенденцію, це свідчить про те, що навіть якщо в країні останні роки спостерігається не стабільна політична ситуація, підприємство утримує своє провідне становище серед виробників кабельної продукції та знаходить різні способи підвищення своїх потужностей.

Таким чином, можна зробити висновок, що за останні три роки економічна діяльність підприємства зазнала великих позитивних змін.

Успіх діяльності ПАТ «Одескабель» у першу чергу залежить від особистісних і професійних якостей його працівників, їх здатності працювати ефективно і взаємопов'язано.

Станом на 01.01.2018 року на підприємстві ПАТ «Одескабель» працювало 886 працівників. Можна зазначити, що кадровий потенціал підприємства за останні три роки на ПАТ «Одескабель» покращився, адже у 2017 році підвищилась кількість працівників підприємства, що мають повну вищу освіту, у порівнянні з 2015 роком. Також на підприємстві відбувається омолодження колективу, тому що за досліджуваний період відбулося зниження кількості працюючих пенсіонерів та підвищилась чисельність осіб віком від 15 до 35 років.

Варто також зазначити, що на Одеському кабельному заводі загалом спостерігається негативна тенденція зменшення числа навчених осіб на виробництві. Це пов'язано з тим, що на підприємстві досить усталений

колектив і рух персоналу незначний, а також тим, що на підприємство приймають працівників вже з необхідними навиками роботи.

Таким чином, можна зробити висновок, що персонал на підприємстві відіграє важливу роль, тому відділ управління та розвитком персоналу на ПАТ «Одескабель» намагається створити молодий, енергійний колектив, який здатний розвивати підприємство у необхідному руслі. Одним із способів досягнення даної мети є створення ефективної системи корпоративної соціальної відповідальності підприємства.

Корпоративна соціальна відповідальність великих підприємств формується по двом основним напрямкам, а саме зовнішня соціальна політика та внутрішня соціальна політика. Одеський кабельний завод здійснює зовнішню соціальну політику у напрямку:

- Підтримки навколишнього середовища шляхом запровадження у своє виробництво системи менеджменту навколишнього середовища, промислової безпеки та соціальної відповідальності по міжнародним стандартам ISO 14001:1996, OHSAS 18001:1999 та SA 8000:2001 відповідно.

- Допомоги місцевим громадам, наприклад, вже більше тридцяти років підприємство займається розвитком середньої школи №17. За безпосередньої допомоги підприємства, на території школи був створений музей «Григорівський десант», офіційно зареєстрований при управлінні освітою Одеської обласної адміністрації.

- Підтримки суспільства. У 2013 році Одеський кабельний завод прийняв участь у «Програмі зайнятості населення Одеської області на період до 2017 року», яка направлена на вирішення у сфері зайнятості населення м. Одеси. Згідно змісту даної програми на ПАТ «Одескабель» було впроваджено серійне виробництво нових видів продукції та створено 15 нових робочих місць.

Однак, все ж таки пріоритетним напрямком для ПАТ «Одескабель» є внутрішня соціальна політика, яка направлена на власних працівників. На підприємстві внутрішні відносини між найманими працівниками та керівництвом підприємства регулюються колективним договором, який



направлено на закріплення особливостей умов, оплати, охорони праці, конкретизації нормативних положень законодавства загального характеру та встановлення гарантій і пільг працівникам у шкідливих і важких умовах праці, а також на вирішення колективних трудових спорів.

Також на підприємстві діє соціальний пакет, який створено для задоволення додаткових потреб найманих працівників понад тих, які закріплені на законодавчому рівні.

Загалом, система соціальної відповідальності досліджуваного підприємства виконує п'ять основних функцій, а саме: скороченні конфліктів; залучення нових працівників; поліпшення відносин між роботодавцями та найманими працівниками; «прив'язка» персоналу до даного підприємства та створення сприятливого іміджу підприємства в очах громадськості.

Однак, як і кожна система, система соціальної відповідальності ПАТ «Одескабель» має як свої переваги так і недоліки.

До переваг можна віднести: запровадження та дотримання міжнародних стандартів системи менеджменту; спрямованість діяльності підприємства не лише на задоволення потреб платоспроможного споживача, а й на досягнення блага суспільства загалом; участь підприємства у різних громадських заходах, що дозволяє підприємству ставати більш значущою частиною життя споживачів, і як результат зміцнення відносин із цільовим ринком; у колі обов'язків червоною рисою проходить захист навколишнього середовища; ефективний діючий колективний договір на підприємстві, що дає ПАТ «Одескабель» значну конкурентну перевагу.

Що стосується недоліків діючої системи на підприємстві, то до них відносяться: відсутність системності заходів підтримки суспільства; відсутність конкурентоспроможного соціального пакета; слабка система навчання та підвищення кваліфікації працівників та низький рівень участі підприємства у вирішенні соціальних проблем.

Для оцінки діючого соціального пакету на ПАТ «Одескабель» було проведення опитування стосовно ступеня задоволеності працівниками існуючої

системи соціальної відповідальності. Інструментом опитування стала спеціально розроблена анкета, на основі якої було проведено опитування 276 працівників, що складає 31,2% від загальної чисельності працівників. У опитуванні приймали участь усі категорії працівників, адже питання внутрішньої корпоративної соціальної відповідальності стосуються усього персоналу. Результати опитування показали, що:

- Більша частина респондентів не задоволені загальним рівнем компенсації, яку вони отримують на підприємстві.
- Майже половина респондентів задоволена своїм розміром заробітної плати.
- Частка респондентів, які задоволені соціальними благами/пільгами, які закріплені у колективному договорі підприємства, нижче, ніж частка респондентів, які задоволені розміром заробітної плати.
- Діючий соціальний пакет на підприємстві є неконкурентоспроможним та повинен бути удосконаленим.

Для підвищення ефективності внутрішньої корпоративної соціальної відповідальності було запропоновано створити два варіанти соціального пакету, а саме для адміністративно-управлінського персоналу та для робочих ПАТ «Одескабель». Опції, які запропоновані вести у зміст соціальних пакетів, направлено на задоволення потреб найманих працівників підприємства та відтворення їх робочої сили. ПАТ «Одескабель» повинен створювати такі умови праці для свої співробітників, які б давали їм відчуття значущості на підприємстві та додали їх сумніви про свою цінність на виробництві. Саме тому, додатково на підприємстві буде доцільним впровадити традицію дарувати подарунки своїм працівникам на Новий Рік та Різдво.

Щодо підвищення зовнішньої складової системи соціальної відповідальності Одеського кабельного заводу, доцільним буде підтримувати соціальні проекти та благодійні ініціативи міста. Для цього підприємство може зареєструватися на краудфандинговій платформі «Моє місто», яка створена для допомоги у реалізації проектів та об'єднання людей; прийняти участь у

щорічному марафоні Run Ukraine Running League, який є масштабною подією країни для привертання уваги суспільства до нагальних соціальних проблем; організовувати суботники для прибирання та підтримки зелених територій, висадки дерев для підтримки захисту навколишнього середовища.

Запропоновані заходи удосконалення системи соціальної відповідальності мають позитивний економічний вплив на діяльність досліджуваного підприємства. Річний економічний ефект у перший рік впровадження заходів щодо удосконалення системи соціальної відповідальності ПАТ «Одескабель» шляхом введення двох соціальних пакетів для найманих працівників підприємства складає 132418,25 тис. грн.; термін окупності запропонованого заходу складає менше року, а, отже, розробка і впровадження запропонованих удосконалень існуючої системи є доцільними та ефективними.

Оцінка ефективності програм удосконалення системи соціальної відповідальності ПАТ «Одескабель» вимагає визначення не тільки економічних, але й соціальних наслідків. Соціальні результати удосконалення системи соціальної відповідальності Одеського кабельного заводу полягають у підвищенні рівня та якості життя працівників підприємства на основі зростання продуктивності праці; дотримання прав трудящих у галузі соціально-трудова відносин; забезпечення стабільності та можливостей розвитку персоналу підприємства; забезпечення сприятливого морально-психологічного клімату, виховання працівників у дусі гуманізму, високої моралі та соціальної справедливості; підвищення лояльності персоналу до керівництва підприємства; зниження плинності кадрів; забезпечення зайнятості шляхом збереження існуючих робочих місць; покращення іміджу та конкурентоспроможності підприємства на ринку праці.

Отже, заходи щодо удосконалення системи соціальної відповідальності ПАТ «Одескабель» є економічно та соціально ефективними, а сама система корпоративної соціальної відповідальності у кінцевому підсумку забезпечує високі та стійкі темпи зростання як підприємства так і національної економіки у цілому.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Філіппова С.В. Соціальна відповідальність у стратегії управління вітчизняним підприємством: проблемні питання інтегрування механізму // Економіка: реалії часу – 2017. – № 2(30). – с. 5-17.
2. Охріменко О.О., Іванова Т.В. Соціальна відповідальність. – Навч. Посіб. – Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут». – 2015. – 180 с.
3. Никишина А.Ю., Новицкий В.В., Корсакова Т.В. Роль корпоративной социальной ответственности в менеджменте организаций // Молодежный научный форум: Общественные и экономические науки – 2017. – № 4(64). – с. 146-150.
4. Окорочкова А.А. Корпоративная социальная ответственность в эпоху «сознательного капитализма» // Российское предпринимательство. Том 18 – 2017. – № 7. – с. 1253-1272.
5. Сысоева Т.Л., Тимохина Г.С., Минина Т.Б. Корпоративная социальная ответственность как метод сокращения производственных издержек // Вопросы инновационной экономики. Том 7 – 2017. – № 4. – с. 449-456.
6. Разумей А.О. Внутренняя корпоративная социальная ответственность как механизм управления персоналом: дис. ... магистра социологии. Санкт-Петербургский гос. университет, Санкт-Петербург, 2016.
7. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – ст. 141.
8. Король С.Я. Нормативные документы по социальной ответственности бизнеса // Экономика Украины. Социальные проблемы в практике управления – 2013. – № 9(614). – с. 85-96.
9. Сысоева Т.Л., Тимохина Г.С., Минина Т.Б. Корпоративная социальная ответственность как метод сокращения производственных издержек // Вопросы инновационной экономики. Том 7 – 2017. – № 4. – с. 449-456.

10. Данилівна Ю.С. Колективний договір як акт соціального діалогу та його роль у регулюванні умов праці // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди «Право» – 2011. – № 15. – с. 44-49.
11. Вікіпедія. Вільна енциклопедія /2018/: [Електронний ресурс] // Колективний договір. Режим доступу: [https://uk.wikipedia.org/wiki/Колективний\\_договір](https://uk.wikipedia.org/wiki/Колективний_договір) .
12. Филиппова Н.А. Правовые элементы коллективного договора // Вестник Воронежского института МВД России – 2018. – № 1. – с. 178-183.
13. Глотова И.А. Реализация конкретизирующей функции коллективного договора и соглашения // Вопросы частноправового регулирования – 2016. – № 3(32). – с. 73-76.
14. Официальный сайт муниципального образования. Каневский район /2009-2018/: [Электронный ресурс] // Социальный пакет или коллективный договор? Режим доступа: [https://kanevskadm.ru/index.php?option=com\\_content&view=article&id=9272:2014-07-28-07-14-27&catid=75:2011-01-19-12-37-25](https://kanevskadm.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=9272:2014-07-28-07-14-27&catid=75:2011-01-19-12-37-25) .
15. Цимбалюк С.А. Социальный пакет: природа и место в системе компенсаций // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия экономика, управление, право – 2013. – Т. 13. – № 13. – с. 164-169.
16. Нацыпаева Е.А. Повышение эффективности системы нематериального стимулирования организации за счет разработки гибкого социального пакета // Саратовский социально-экономический институт – 2017. – с. 74-76.
17. Новак І.М. Соціальний пакет: особливості формування та управління // Ринок праці та соціально трудові відносини – 2017. – с. 115-120.
18. Головінов О.М. Соціальна відповідальність бізнесу: Українські реалії і проблеми // Економічний вісник Донбасу – 2014. – № 2(36). – с. 187-192.
19. Офіційний сайт ПАТ «Одескабель»: [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.odeskabel.com/main-rus/> .

20. СтудопедиЯ.Орг /2014-2018/: [Электронный ресурс] // Американская модель корпоративной социальной ответственности. Режим доступа: <https://studopedia.org/13-192.html> .
21. Корпоративний кодекс ПАТ «Одескабель».
22. Положення о структурі ПАТ «Одескабель».
23. Метеленко Н.Г. Формування організаційної структури управління як складової внутрішнього господарського механізму промислового підприємства // Загальні питання економіки. Інвестиції: практика та досвід. – 2009. – № 10. – с. 46-49.
24. Шорохов В. Порівняльний аналіз лінійно-функціональної та дивізійної організаційних структур управління // Збірник наукових праць. Ефективність державного управління. – 2015. – № 43. – с. 201-210.
25. Smida. Агентство з розвитку інфраструктури фондового ринку України /2010-2017/: [Електронний ресурс] // 05758730 – Публічне акціонерне товариство «Одеський кабельний завод «Одескабель». Режим доступу: <https://smida.gov.ua/db/participant/05758730> .
26. Refleader /2018/: [Электронный ресурс] // Анализ социальной ответственности компании на примере ОАО «Газпромнефть-Тюмень». Режим доступа: <http://refleader.ru/jgeyfspolpolbew.html> .
27. Овчинникова Полина. Губернатор Херсовщины Николай Костяк: «Здравоохранение – ключевая, стратегическая отрасль страны» // Медицинский вестник Украины – 2013. – № 11-12.
28. Програма зайнятості населення м. Одеси на період до 2017 рок. – 2013. – с. 72.
29. Одескабель /2018/: [Электронный ресурс] //Подтверждены сроки действия сертификата № 12 100 46297 TMS со сроком действия до 16 сентября 2016 года / 01.09.2014. Режим доступа: <http://paoodeskabel.selec.ru/news.php> .
30. Закон України «Про колективні договори та угоди» // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – ст. 361.
31. Колективний договір ПАТ «Одескабель».

32. Закон України «Про охорону праці» // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – ст. 669.
33. Офіційний сайт Оздоровчого комплексу ПАТ «Одескабель»: [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://sunny.odessa.ua/> .
34. Студопедия.Орг /2014-2018/: [Электронный ресурс] // Американская модель корпоративной социальной ответственности. Режим доступа: <https://studopedia.org/13-192.html> .
35. Кравцова Е.М., Матвеева В.Ю. Модели социальной ответственности бизнеса в мировой экономике // Экономика, предпринимательство и право – 2016. – № 6(1). – с. 81-91.
36. Кужелєв М.О. Формування парадигми корпоративної соціальної відповідальності в Україні // Економічний часопис – XXI. – 2015. – № 3-4(1). – с. 60-63.
37. Studbooks.net /2013-2018/: [Электронный ресурс] // Мировые модели корпоративной социальной ответственности. Режим доступа: [https://studbooks.net/1459546/menedzhment/mirovye\\_modeli\\_korporativnoy\\_sotsialnoy\\_otvetstvennosti](https://studbooks.net/1459546/menedzhment/mirovye_modeli_korporativnoy_sotsialnoy_otvetstvennosti) .
38. Бирец А. 10 шагов к идеальному компенсационному пакету // Менеджер по персоналу. Ежемесячный практический журнал для всех, кто занимается управлением персоналом – 2018. – № 3. – с. 34-39.
39. Фориншурер: Медицинское страхование /2008-2017/: [Электронный ресурс] // Корпоративное медицинское страхование – эффективная мотивация персонала. Режим доступа: <http://med-insurance.com.ua/sovety/357> .
40. Офіційний сайт «INTO-SANA»: [Електронний ресурс]. Режим доступу: [into-sana.ua](http://into-sana.ua) .
41. MEDS /2018/: [Электронный ресурс] // Корпоративное медицинское страхование. Режим доступа: <https://meds.com.ua/korporativnoe-meditsinskoe-strahovanie/> .

42. IpOpen /2018/: [Электронный ресурс] // Компенсация мобильной связи сотрудникам. Режим доступа: <http://ipopen.ru/kadry/zarplata-i-vyplaty/kompensacija-mobilnoj-svjazi-sotrudnikam.html> .
43. Офіційний сайт «Інтертелком»: [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.intertelecom.ua/> .
44. Алексеева Н.Ф., Вороніна М.О. Шляхи удосконалення професійного навчання персоналу машинобудівного підприємства // Вісник КДПУ імені Михайла Остроградського – 2010. – № 1(60). – с. 190-196.
45. РБК /2018/: [Электронный ресурс] // Фитнес из-под палки: зачем компании пропагандируют сотрудникам спорт. Режим доступа: [https://www.rbc.ru/own\\_business/26/09/2018/5ba9efb29a7947d40e0dc65a](https://www.rbc.ru/own_business/26/09/2018/5ba9efb29a7947d40e0dc65a) .
46. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» // Відомості Верховної Ради України. – 2017. – № 40-41. – ст. 383.
47. InTalent /2018/: [Электронный ресурс] // Что такое краудфандинговая платформа. Режим доступа: <https://intalent.pro/article/kraudfandingsovaya-platforma.html> .
48. Офіційний сайт краудфандингової платформи «Моє місто»: [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://mg.od.ua/> .
49. Офіційний сайт «Run Ukraine»: [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://runukraine.org/> .
50. Бібліотека економіста /2005-2017/ [Електронний ресурс] // Основи менеджменту. Критерії і показники ефективності управління. Режим доступу: <http://library.if.ua/book/3/459.html> .