

Міністерство освіти і науки України  
Сумський державний університет  
Факультет іноземної філології  
та соціальних комунікацій

# X

**ВСЕУКРАЇНЬКА  
НАУКОВА КОНФЕРЕНЦІЯ**



# СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО СУСПІЛЬСТВА

27-28 квітня 2023 року

# Матеріали

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ФАКУЛЬТЕТ ІНОЗЕМНОЇ ФІЛОЛОГІЇ ТА  
СОЦІАЛЬНИХ КОМУНІКАЦІЙ**



**СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО  
СУСПІЛЬСТВА**

**МАТЕРІАЛИ X ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВОЇ  
КОНФЕРЕНЦІЇ СТУДЕНТІВ, АСПІРАНТІВ,  
ВИКЛАДАЧІВ ТА СПІВРОБІТНИКІВ**

**(Суми, 27-28 квітня 2023 року)**

**Суми, 2023**

**С-70 Соціально-гуманітарні аспекти розвитку сучасного суспільства:**

Матеріали десятої Всеукраїнської наукової конференції студентів, аспірантів, викладачів та співробітників (Суми, 27–28 квітня 2023 р.) / уклад. М. М. Набок. Суми : Сумський державний університет, 2023. 367 с.

До збірника увійшли наукові матеріали, присвячені актуальним проблемам сучасного перекладу, етнолінгвістики, стилістики, методики та методології сучасних мовознавчих та літературознавчих дисциплін. Складовою збірника є наукові розвідки з питань релігії та культури, соціальних і міжкультурних комунікацій, психологічної теорії та практики, соціологічних досліджень.

Для викладачів закладів вищої освіти, аспірантів, студентів, учителів загальноосвітніх шкіл, гімназій, ліцеїв та коледжів, усіх, хто цікавиться питаннями соціогуманітарного напрямку.

Матеріали друкуються в авторській редакції.

**Тетяна Ашаулова,**

студентка Сумського державного університету

## **РОЛЬ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У КОНТЕКСТІ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УМОВАХ ВИКОНАННЯ ЦІЛЕЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ**

**Актуальність:** Цілі сталого розвитку або Глобальні цілі спеціально встановлені як сфера дій для кожної країни, спрямованих на подолання соціальних, економічних та екологічних проблем. Кожна з 17 цілей взаємопов'язана і, звичайно, переплітається з правами людини, в нашому випадку – з правами працівників. Виникають питання, чи готові працівники різних компаній змінювати свою кар'єру, кидати виклик проблемам і відстоювати свої інтереси.

**Мета:** здатність працівників забезпечувати сприятливе середовище для сприяння соціальному та економічному розвитку в рамках реалізації Глобальних цілей.

**Завдання** полягає у виявленні особливостей рівня активності та соціальної відповідальності працівників у сучасних умовах, визначенні викликів імплементації цілей сталого розвитку у трудову діяльність людини, а також у наданні рекомендацій щодо підвищення та дотримання соціальної відповідальності працівників. Цілі сталого розвитку були підписані на основі більш раннього документа: Загальної декларації прав людини [1] та різних міжнародних законів, виданих Організацією Об'єднаних Націй. Загальна декларація прав людини спрямована на захист суспільства та його прав у повсякденному житті та в різних сферах діяльності. Глобальні цілі розроблялися протягом останніх 15 років з метою зміцнення стратегічного розвитку ринків і бізнесу в кожній країні, подолання бідності та вирішення гендерних і екологічних проблем.

На офіційному сайті Представництва ООН в Україні пояснюється, що бізнес відіграє ключову роль у досягненні Цілей сталого розвитку. Цілі сталого

розвитку приносять користь бізнесу, розширюючи ринки, об'єднуючи зацікавлені сторони, стабілізуючи ринки та сприяючи прозорості фінансової системи [3]. Наразі Україна перебуває у воєнному стані, але не припинила вирішувати завдання, визначені Глобальними цілями, настільки, що її показники покращилися порівняно з попередніми роками. Основна увага була зосереджена на допомозі людям у складних життєвих обставинах, внутрішньо переміщеним особам та збройним силам. Важливу роль відіграла підтримка з боку іноземних фондів та організацій гуманітарної допомоги.

Восьма задача Глобальних цілей – Гідна праця – визначає рівень соціальної відповідальності бізнесу, його соціально-економічне функціонування та розробку планів дій для ефективної роботи працівників. Ми розуміємо соціальну відповідальність як виробничі відносини, взаємодію з працівниками, дотримання правил, прав та обов'язків людини, що є ключовими елементами успішного ведення бізнесу. Саме тому варто звернути увагу на правила соціальної відповідальності. Сучасна ситуація в соціальній сфері України є такою, що, незважаючи на певні позитивні зміни в результаті економічних реформ, українські населені пункти занепадають і руйнуються. Ситуація на ринку праці характеризується загостренням проблеми зайнятості та безробіття, низькою професійно-кваліфікаційною підготовкою безробітних та відсутністю нових робочих місць. Ці та інші факти становлять загрозу демографічному відтворенню та створюють позитивну напругу.

Дослідниця Сабецька Т. І. описує засоби соціально відповідальної поведінки у взаємодії роботодавця та працівника. Вона використовує поняття поліпшення добробуту працівників та їхніх сімей, яке здійснюється за межами статутних обов'язків [2]. Це означає взаємну повагу і можливе втручання в життя близьких працівника з метою покращення його професійної діяльності.

Сьогодні головним ключем у сфері праці є людський капітал. Виникає питання: як підвищити ефективність роботи співробітників і досягти найвищого рівня інших компаній? Основними факторами, що визначають задовільну роботу людини, є мотивація та наслідування. Зарплата сама по собі

може не мотивувати працівників до кращої роботи. Це особливо актуально, якщо компанія знаходиться в зоні конфлікту, де увага приділяється захисту та збереженню людей. Наприклад, соціальні пакети – це послуги, які не входять до заробітної плати, але є бонусом на користь працівника. Мотивація тут полягає в тому, щоб заохотити їх розвивати себе в певній сфері, дізнаватися про нові явища і продовжувати працювати.

Мотивовані працівники більш продуктивні та лояльні, сприяють збільшенню прибутку. Вибираючи спосіб оцінювання роботи співробітників, завжди потрібно переконатися, що в кінцевому підсумку можна позитивно вплинути на мотивацію працівників і підвищити їхню самооцінку. Для цього важливі реалістичні цілі, позитивний зворотній зв'язок і вміння слухати. Якщо роботодавці дотримуватимуться способів мотивації своїх працівників, вони покращать свої робочі стосунки з ними і водночас підвищать ефективність своєї організації. Людський фактор має бути надійною ланкою в системі заходів для забезпечення продуктивної праці.

Сталий розвиток неможливий без розвитку соціальної відповідальності, яка є основним чинником організації умов праці в умовах ринку та одним із суттєвих аспектів взаємодії людей у процесі виробничого середовища. Соціальне партнерство зазвичай розглядається як система відносин між представниками найманих працівників (переважно профспілками), з одного боку, роботодавцями або їх об'єднаннями, з іншого, та органами державної і місцевої влади, з третього. Ці відносини виражаються у взаємних консультаціях, переговорних процесах і процедурах врегулювання, які діють на основі взаємоузгоджених принципів з метою захисту інтересів і прав кожної зі сторін.

За умов гідної праці, у підсумку, суспільство може досягти нових рівнів соціально-економічного розвитку самостійно, за умов гідної праці та на основі цінностей соціальної відповідальності і рекомендацій щодо неї. Працівники своїми діями та можливостями захищають свої інтереси та забезпечують успішний соціальний діалог. Вони відіграють роль у соціальній взаємодії між

роботодавцями та працівниками, що веде до продуктивної співпраці. Дотримуючись вимог соціальної відповідальності, обидві сторони виявляють рівень своєї ціннісної орієнтації на майбутнє соціальної та громадської діяльності, а також економіки. Програми Цілей сталого розвитку відображають захист, збереження та підтримку людських ресурсів, самореалізацію для вирішення ключових проблем та обов'язкову мотивацію до ефективної праці, яка багаторазово примножується.

### **Список використаних джерел:**

1. Загальна декларація прав людини: Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10.11.1948. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text)

2. Сабецька Т. І. Соціальна відповідальність як філософія формування ефективної кадрової політики підприємства. *Економіка та держава*. 2018. № 4. С. 53–57.

3. Tsili staloho rozvytku i biznes. Predstavnytstvo OON v Ukraini: ofitsiinyi sait. URL: <http://sdg.org.ua/ua/sdgs-and-business>

*Науковий керівник:* Семенов В. М., кандидат наук з державного управління, доцент кафедри психології, політології та соціокультурних технологій Сумського державного університету.

**Михайло Отич,**

студент Сумського державного університету

## **СОЦІАЛЬНА АДАПТАЦІЯ ВПО В ПЕРІОД ВІЙНИ**

**Актуальність.** В даний момент Україна знаходиться у стані повномасштабної війни з країною-агресором. Внаслідок цих подій багатократно збільшилася кількість внутрішньо переміщених осіб. Для цих людей, частіше всього, таке переміщення було вимушеним, а тому – вони можуть бути просто