



Co-funded by the  
European Union



**Модуль 1 «Європейські кейси формування  
толерантності та гуманістичної візії в  
управлінні людськими ресурсами»  
Лекція 4 «Особливості реалізації концепції  
толерантності в європейському бізнесі.»**

Викладач: Череп А.В.

Д.е.н., професор

Спецкурс «Європейська гуманістична візія в управлінні людськими  
ресурсами» (HumEU)



# ПЛАН ЛЕКЦІЇ



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

1. Захист прав і свобод як найманих робітників, так і роботодавців.
2. Забезпечення рівних прав і можливостей для всіх робітників.
3. Боротьба з проявами сучасного рабства, використанням дитячої праці і будь-якими формами торгівлі людьми.
4. Повага бізнесу до прав людини. Соціальна відповідальність бізнесу. Політика захисту прав робітників.
5. Політика «Fair Play» у внутрішньому та зовнішньому середовищах компаній.
6. Стандартизація робочих місць і робочої поведінки. Відповідальна політика найму працівників в сфері адаптації і створення умов для іммігрантів.
7. Проведення відкритих і закритих аудитів внутрішніми та незалежними аудиторами щодо добросовісного дотримання засад толерантності бізнесом.
8. Вимірювання рівня задоволеності робітниками умов праці та внутрішньої атмосфери в колективі.
9. Забезпечення бізнесом умов для постійного навчання і кар'єрного зростання кожного працівника.
10. Заслуховування бізнесом ідей і пропозицій робітників щодо покращення робочих процесів та умов праці



# 1. Захист прав і свобод як найманих робітників, так і роботодавців



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

- Відповідно до ч. 1, 2 статті 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.
- Використання примусової праці забороняється. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення [1].
- Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом. Право громадян на працю означає можливість кожного заробляти собі на життя працею, вільно вибирати професію чи спеціальність відповідно до своїх здібностей і бажань, реалізовувати свої бажання щодо зайняття працею за трудовим договором на підприємстві, в установі, організації незалежно від форм власності або самостійно забезпечувати себе роботою. Використання примусової праці законодавством забороняється. Тільки легально працевлаштований працівник має право на належну пенсію та відповідні соціальні гарантії.

• Укладення трудового договору та запис у трудовій книжці :



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

порушення роботодавцем трудових прав, а саме: затримання плати, відмови оплатити за виконану роботу, не додержання інших зобов'язань.

• Неоформленого працівника роботодавець позбавляє права на основну та додаткову відпустки, оплату лікарняного, дотримання встановленої законодавством норми тривалості робочого часу, допомогу по безробіттю, гарантії на соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві тощо. При цьому офіційно не працевлаштований працівник втрачає трудовий стаж. Відтак, такі громадяни позбавлені соціального захисту при досягненні пенсійного віку.

• Незадекларована праця – оплачувана діяльність (робота) працівника, яка офіційно не оформлена або не повністю оформлена відповідно до чинного законодавства.

• Використання незадекларованої праці – грубе порушення трудового законодавства.

• Кодексом законів про працю України регламентуються взаємовідносини між працівником і роботодавцем у правовому полі. Кожний найманий працівник обов'язково повинен бути належним чином оформлений на роботу відповідно до чинного законодавства [1].



# Переваги офіційного працевлаштування для працівників:

- 1. Право на заробітну плату не нижче законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати (у тому числі доплати за роботу в несприятливих умовах праці, за роботу в нічний та надурочний час, інші виплати);
- 2. Право на одержання соціальних гарантій, передбачених законодавством для найманих робітників, зокрема:
  - – на всі види відпусток (щорічну, додаткові, творчі, соціальні);
  - – на допомогу з тимчасової непрацездатності, включаючи догляд за хворою дитиною;
  - – на достроковий вихід на пенсію (якщо робота пов'язана зі шкідливими умовами праці);
  - – на соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві й професійних захворювань, на одержання страхових виплат у випадку травм або професійних захворювань;
- 3. Право на належні, безпечні умови праці;
- 4. Право на отримання вихідної допомоги при припиненні трудового договору.
- Сьогодні на сучасних підприємствах роботодавці надають додаткові компенсації працівникам: вартість проїзду співробітника на роботу, оплата обіду, відвідування різних курсів, занять і т. д.



# Переваги офіційного працевлаштування для роботодавців:



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

- 1.Офіційно працевлаштовані працівники – це згуртований, злагоджений колектив із постійних, надійних, творчих та ініціативних людей, в якому всі працюючі спрямовуватимуть зусилля на покращення кінцевого результату роботи і збільшення прибутків;
- 2.Гарантія матеріальної відповідальності працівника, праця якого передбачає обслуговування грошових, товарно-матеріальних цінностей та інші;
- 3.Трудова дисципліна;
- 4.Можливість у судовому порядку відстоювати свої порушені права та законні інтереси [1].



## 2. Забезпечення рівних прав і можливостей усіх робітників.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

• Зміст права на працю полягає у можливості кожної особи заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується (стаття 43 Конституції України). Це право забезпечується обов'язком держави створювати громадянам умови для повного його здійснення, гарантувати рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовувати програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Однак це конституційне право громадянина не може пов'язуватись лише з певною формою трудового договору, який укладається громадянином відповідно до його воле виявлення. Враховуючи викладене та виходячи зі змісту частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України, трудові контракти можуть укладатись у випадках, передбачених як законами, так і постановами Верховної Ради України, указами Президента, декретами та постановами Кабінету Міністрів України, прийнятими в межах їх повноважень. Нормативні акти Президента України як глави держави (стаття 102 Конституції) і Кабінету Міністрів як вищого органу у системі органів виконавчої влади (стаття 113 Конституції) обов'язкові до виконання на території держави (статті 106 і 117 Конституції), вони встановлюють загальнообов'язкові правила, мають універсальний характер і є складовою частиною законодавства України.

• Із змісту частини третьої статті 36 Конституції України професійні спілки, які утворені і діють згідно з їх статутами установах, організаціях, мають гарантовані Конституцією України



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів своїх членів, в тому числі й для надання згоди на розірвання трудового договору з працівником - членом професійної спілки відповідно до Кодексу законів про працю України.

• Наведене свідчить, що згоду на розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу надає лише професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації, членом якої є працівник і стосовно якого вирішується питання про звільнення, незалежно від того, чи брала ця профспілка участь в укладанні колективного договору, угоди.

• Свобода праці передбачає можливість особи займатися чи не займатися працею, а якщо займатися, то вільно її обирати, забезпечення кожному без дискримінації вступати у трудові відносини для реалізації своїх здібностей. За своєю природою право на працю є невідчужуваним і по суті означає забезпечення саме рівних можливостей кожному для його реалізації.

• Реалізація права громадянина на працю здійснюється шляхом укладення ним трудового договору і виконання кола обов'язків за своєю спеціальністю, кваліфікацією або посадою, яка передбачається структурою і штатним розписом підприємства, установи чи організації.



• Вікове обмеження для кандидата на посаду керівника навчального закладу третього або четвертого рівня акредитується на спеціальних вимогах до праці на цій посаді, і оспорювана норма є дискримінаційною щодо реалізації права на працю, а тому суперечить положенням частин першої, другої статті 43, частин першої, другої статті 24 Конституції України. Право на працю означає не гарантування державою працевлаштування кожній особі, а забезпечення саме рівних можливостей для реалізації цього права.

• Наведені положення унеможливають визнання законодавцем корупційними діями здійснення суто наукової чи викладацької діяльності, якщо вона є джерелом законного та раціонально обґрунтованого за розміром доходу, ніяк не пов'язана з корисливими діями (бездіяльністю) особи при безпосередньому виконанні покладених на неї службових обов'язків [3].



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

# 3. Боротьба з проявами сучасного рабства, використанням дитячої праці і брль-якими формами торгівлі людьми



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

- Термін „торгівля людьми” передбачає різні види та форми експлуатації людини, які наводяться як міжнародними нормативно-правовими документами, так і законодавством України.
- Відповідно до Закону України „Про протидію торгівлі людьми” торгівля людьми - здійснення незаконної угоди, об’єктом якої є людина, а так само вербування, переміщення, переховування, передача або одержання людини, вчинені з метою експлуатації, у тому числі сексуальної, з використанням обману, шахрайства, шантажу, уразливого стану людини або із застосуванням чи погрозою застосування насильства, з використанням службового становища або матеріальної чи іншої залежності від іншої особи, що відповідно до Кримінального кодексу України визнаються злочином [4].



# Форми торгівлі людьми

## ТРУДОВА ЕКСПЛУАТАЦІЯ



Чаще всего, жінки та діти змушують працювати проти їх волі під загрозамі покарання чи фізичного покарання. Це супроводжується обмеженнями свободи, відбиранням документів чи майна. Оплата за роботу не здійснюється, або не відповідає обсягам.

## ВТЯГНЕННЯ У ЗЛОЧИННУ ДІЯЛЬНІСТЬ



Людей обіцяють вигідні умови працевлаштування, але використовують різні засоби впливу та залучення, їх змушують перевозити наркотики чи інші заборонені речовини та предмети, порушувати закон. Проте замість зарплатної плати, ці люди можуть отримувати лише гроші за виконання роботи.

## СЕКСУАЛЬНА ЕКСПЛУАТАЦІЯ



Дорослим та дітям змушують обійняти, примусом, погроз чи іншими засобами маніпуляції вступити до проституції, "ескорт послуг", секс туризму, займатися фотографуванням фізічних тіл.

## ТОРГІВЛЯ ОРГАНАМИ



Добровільно чи примусово вигучення органів з метою подальшого продажу, що здійснюється під дією тиску, погроз, а також використання уразливого стану людини.

## ПРИМУСОВЕ ЖЕБРАЦТВО



Примус людини до жебрацтва (застосуванням погрози, маніпуляцій та жорстко відшкодувати непосплачені боргові зобов'язання).

## УСИНОВЛЕННЯ ЧИ УДОЧЕРІННЯ В КОМЕРЦІЙНИХ ЦІЛЯХ



Встановлення особи над дітьми з метою подальшого (я використовується для отримання доходів (у жебракуванні чи для подальшого укладення щодо них угоди, що стосується передачі права власності).

## ЗАЛУЧЕННЯ В БОРГОВУ КАБАЛУ



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Людей примушують і викрадають для подальшого створення непосплатеного боргового зобов'язання. При цьому, людина знаходиться у певній матеріальній залежності від іношої особи і працює до гни пір, поки не відпрацює свій "борг".

## ВИКОРИСТАННЯ У ЗБРОЙНИХ КОНФЛІКТАХ



Використання особи для виконання воєн бойових завдань, задоволення потреб озброєної групи, сексуальна експлуатація, втягнення у злочинну діяльність.



## ГАРЯЧІ ЛІНІЇ

ДОДО ЗАПОБІГАННЯ ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ

ЄС лінія екстреної допомоги

☎ 112

ПОЛЬЩА HELPLINE

+48 22 628 99 99

ЧЕХІЯ +420 222 721 810

+420 222 717 171 / 8 000 777 77

БОЛГАРІЯ 0 800 186 76

Гаряча лінія A21 0 800 20 100

РУМУНІЯ Гаряча лінія з протидії

торгівлі людьми 0 800 800 678

СЛОВАЧЧИНА Гаряча лінія для

громадян України +421 918 366 968

### МОЛДОВА

0 800 77777 (дзвінки з Молдови),

+373 22 23 33 09 (дзвінки з-за кордону)

0 800 800 00 (Центр прав жінок)

УГОРЩИНА Національна безкоштовна

гаряча лінія +36 80 20 55 20

ГРЕЦІЯ Гаряча лінія A21 1109

### УКРАЇНА 102 (Поліція)

15 47 (Цілодобова урядова гаряча лінія)

0 800 500 33 53 (зі стаціонарного)

116 123 (з мобільного) — національна

гаряча лінія із попередження домашньо-

го насильства, торгівлі людьми,

гендерної дискримінації.

0 800 213 103 — єдиний контакт-центр

системи безоплатної правової допомоги

або електронна адреса

info@legalaid.gov.ua

За консультаціями, психологічною та правовою підтримкою також можна звертатися через Messenger, Telegram.

ЧАТ-БОТ ПО ЗАПОБІГАННЮ ТА ПРОТИДІЇ ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ «ЗАЛИШАЙСЯ В БЕЗПЕЦІ»



➔ stay\_in\_safe\_ua\_bot

## ЧАТИ ДОПОМОГИ ДЛЯ БІЖЕНЦІВ У ЄВРОПІ

UNHCR UKRAINE — ДОПОМОГА БІЖЕНЦЯМ ТА ШУКАЧАМ ПРИТУЛКУ

📍 help.unhcr.org/ukraine/uk

АГЕНТСТВО ООН У СПРАВАХ БІЖЕНЦІВ

📍 help.unhcr.org

АВСТРІЯ 🇦🇹

➔ ukraineat ➔ austriaaukr

➔ refugeesinAustria

БЕЛЬГІЯ 🇧🇪

➔ ukrainciwbelgii

➔ refugeesinBelgium

УГОРЩИНА 🇭🇺

➔ hungaryua

➔ HUvolunteerswithUA

📍 help.unhcr.org/hungary/uk

ukrainehelp.hu

НІМЕЧЧИНА 🇩🇪

➔ germanyhelpsukraine

➔ ru\_de\_help

➔ helpUkraine\_Gemany

➔ refugees\_in\_Germany

ІНФОДОШКА ДЛЯ УКРАЇНЦІВ В НІМЕЧЧИНІ

📍 ukrainians-in-germany.notion.site

/ukrainians-in-germany/e23d60b5

7cd74ad194fc4a440759d345

МОЛДОВА 🇲🇩

➔ moldovaukraina

📍 ua-md-help.info

📍 dopomoga.gov.md

РУМУНІЯ 🇷🇴

➔ UkrainiansinRomania

📘 groups/unitipentruucraina/

СЛОВАЧЧИНА 🇸🇰

➔ ukrajinci\_na\_slovensku

📍 www.ukraineslovakia.sk

КІПР 🇨🇾

➔ uacyprus

ІСПАНІЯ 🇪🇸

➔ espana\_ucrania

БАРСЕЛОНА

➔ infohelpBCN



БРАЗИЛІЯ 🇧🇷

➔ uarefugee

ФРАНЦІЯ 🇫🇷

➔ ukrainieninfrance

➔ refugeesinFrance

ПАРИЖ

➔ +KUk3d\_a3w7dkYWIo

ЧЕХІЯ 🇨🇪

➔ +eAVhTnKzhEFkNWMY

ІТАЛІЯ 🇮🇹

➔ dodomu\_italia\_ucraina

ШВЕЙЦАРІЯ 🇨🇭

➔ refugeesinSwitzerland

ШВЕЦІЯ 🇸🇪

➔ refugeesinSweden

ДАНІЯ 🇩🇰

➔ refugeesinDenmark

ПОЛЬЩА 🇵🇱

➔ refugeesinPoland

📍 ukrainesupport.net/uk/

HELPLI POLSKA

📍 help.unhcr.org/poland/uk/

СЛОВЕНІЯ 🇸🇮

📘 groups/179196962897968/

ПОРТУГАЛІЯ 🇵🇹

➔ +j3\_sMgK6QG8yMmVi

📍 www.sef.pt/en/Pages/homepage.aspx

ЛАТВІЯ 🇱🇻

📍 www.ukraine-latvia.com/uk



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union





Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



# БЕЗПЕКА ЛЮДИНИ ПОНАД УСЕ! ДЕКІЛЬКА ПОРАД ПІД ЧАС СВІТОВОЇ ПАНДЕМІЇ КОРОНАВІРУСУ

Невидимість загрози та невизначеність в умовах пандемії COVID-19 збільшують ризики потрапляння людей у інші складні ситуації. Куди звернутись, якщо вам потрібна допомога:

**Фінансові потреби та нестабільні умови життя людей, які втратили джерела доходу внаслідок кризи, можуть призвести до збільшення випадків**

## ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ ВСЕРЕДИНІ КРАЇНИ

Якщо у вас виникають підозри або сумніви:

**15-47** Урядова «гаряча лінія»  
/ працює 24/7

**527** Національна безкоштовна гаряча лінія з питань протидії торгівлі людьми та консультування мігрантів / з мобільного, працює з 8:00 до 20:00



В деталях про ризики потрапити в умови сучасного рабства та допомогу розповідає онлайн курс «Протидія торгівлі людьми в Україні» на сайті [www.ed-era.com](http://www.ed-era.com)

**Обмеження та карантин значно погіршують ситуацію для тих, хто страждає від домашнього насильства. Самоізоляція змушує постраждалу особу проводити більше часу в постійному контакті з кривдником, що підвищує ризики для безпеки, здоров'я та психологічного стану внаслідок збільшення випадків**

## ДОМАШНЬОГО НАСИЛЬСТВА

Якщо ви потребуєте допомоги чи консультації, звертайтеся на телефони «гарячих ліній»:

**102** Національна поліція

**15-47** Урядова «гаряча лінія» для постраждалих від домашнього насильства / працює 24/7

**116-123** «Гаряча лінія» «Ла Страда-Україна»  
/ з мобільного, працює 24/7



Про причини та можливість допомогти в деталях можна дізнатися з онлайн проекту «Дім (Не)безпеки» [www.nonviolence.ed-era.com](http://www.nonviolence.ed-era.com)

**ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА** через COVID-19 створює сприятливіші умови і для **КІБЕРШАХРАЇВ**. Встановлення шкідливого програмного забезпечення дає можливість злочинцям отримати доступ до паролів та іншої особистої інформації, яку злочинці далі будуть використовувати в своїх цілях

**Мінімальні ВИМОГИ КІБЕРГІЄНИ** мають стати такими ж важливими, як миття рук в реальному житті



Якщо ви стали жертвою кіберзлочину, залишайте електронне звернення через форму зворотнього зв'язку на сайті [www.cyberpolice.gov.ua](http://www.cyberpolice.gov.ua)



Про типові випадки шахрайства під час коронавірусу можна також дізнатися на сайті [www.cyberpolice.gov.ua](http://www.cyberpolice.gov.ua)

## ПОГАНЕ САМОПОЧУТТЯ

Дотримуйтесь рекомендацій Міністерства охорони здоров'я України. При симптомах респіраторних захворювань звертайтеся до свого сімейного лікаря, а в складних випадках – викликайте швидку допомогу

Ваш сімейний лікар

**103**

Швидка допомога

**15-45**

Урядова «гаряча лінія»  
/ працює 24/7

Пам'ятайте!

Перебування людей, навіть із найріднішими, в обмеженому закритому просторі в умовах самоізоляції/карантину є непростим завданням. В таких умовах важливо вміти з повагою ставитись до своїх близьких, піклуватись про них та зберігати спокій. Кризова ситуація пройде, а наразі залишайтеся вдома, адже безпека кожного з нас понад усе.





- У 2013 році Генеральна Асамблея Організації Об'єднаних Націй та 30 липня Всесвітнім днем протидії торгівлі людьми зазначивши, що в цей день необхідно підвищувати рівень поінформованості громадян стосовно глобальної проблеми торгівлі людьми і привертати увагу до важкого становища жінок, чоловіків і дітей, які стали жертвами цього злочину, а також заохочувати людей активно допомагати постраждалим і протидіяти [6].

- В контексті повномасштабної війни, проблема торгівлі людьми набула особливої актуальності
- та стала одним із найтяжчих наслідків для українського суспільства, адже мільйони людей, які були змушені евакуюватися на інші території, за кордоном, а особливо під примусом на територію країни агресора, стали потенційними жертвами.

Безумовно, категоріями найбільш уразливими в таких ситуаціях є діти без супроводу або діти, розлученні із сім'єю; жінки, зокрема які мають інвалідність; особи похилого віку; особи, які вже колись раніше потрапляли у ситуацію торгівлі людьми.

Тому лише комплексний системний підхід, координація дій на всіх рівнях та швидке реагування на потенційну загрозу чи фактичну ситуацію може створити ефективну протидію злочинам, а отже забезпечити соціальний захист населення [7].



# ОЗНАКИ ТОРГІВЛІ ЛЮДЕМ

## ДІЯ

### вербування



знайомі, друзі, рідні



ЗМІ/інтернет



фірми з працевлаштування



незнайомці



шлюбні агентства

### викрадення/переховування



### переміщення



### передача/одержання



## СПОСІБ

### застосування



обману, шахрайства, шантажу, погроз, насильства

### використання



уразливого фізичного або психічного стану



утримання документів обмеження свободи пересування та зв'язку







# МЕТА - експлуатація



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

примусова та/або  
безоплатна  
праця



залучення до  
жебраківання



примусове  
сурогатне  
материнство



сексуальна  
експлуатація,  
порноіндустрія



незаконне вилучення  
органів, участь у  
експериментах



залучення до  
збройного  
конфлікту

Якщо Ви або хтось із ваших рідних  
потрапив у біду та був експлуатований -  
звертайтеся по допомогу:



Міністерство соціальної  
політики України

0 800 505 501  
або **527** (з мобільного)



Служба у справах дітей та сім'ї  
виконавчого органу  
Київської міської ради (КМДА)  
(044) 483-45-55



Київський обласний центр соціальних  
служб для сім'ї, дітей та молоді  
(044) 235-84-35



Карітас Київ  
Благодійний Фонд  
CARITAS KYIV

(044) 512-00-85  
(067) 009-01-01



Служба у справах дітей та сім'ї  
Київської області  
(044) 286-77-37



Київський міський центр соціальних  
служб для сім'ї, дітей та молоді  
(044) 458-27-67

# ПОСТРАЖДАЛІ ОСОБИ, ЯКІ ОТРИМАЛИ ДОПОМОГУ ВІД МОМ



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

96%

ДОРΟΣЛІ

4%

ДІТИ

Кількість виявлених постраждалих осіб  
(2000 – 2019): 16 607

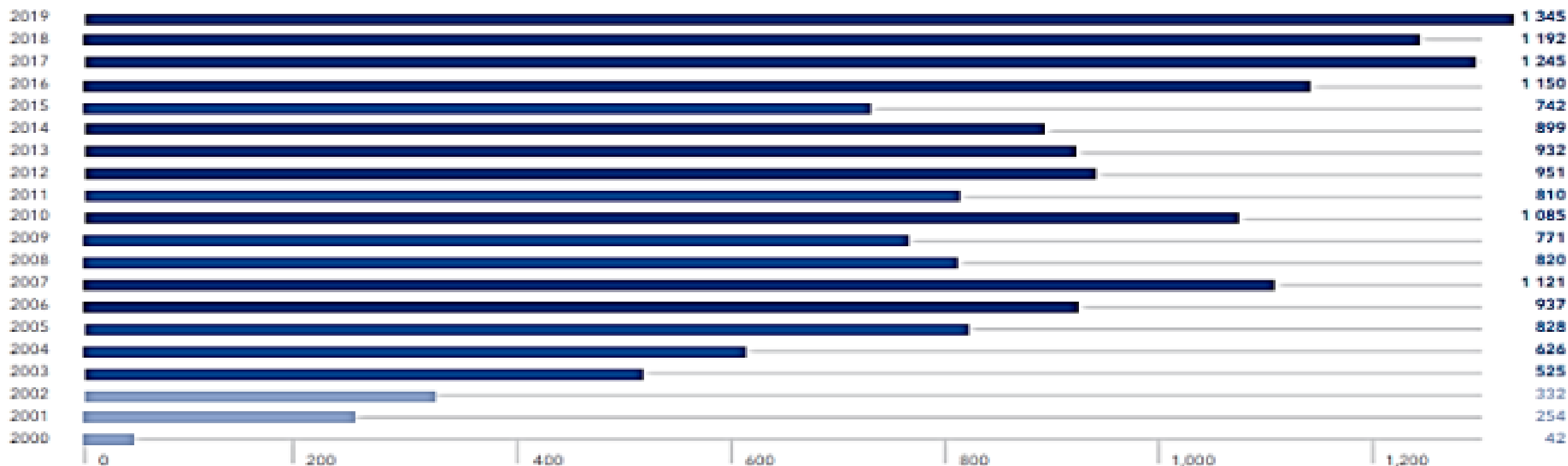


Рис. 1. Кількість виявлених постраждалих осіб (2000–2019)

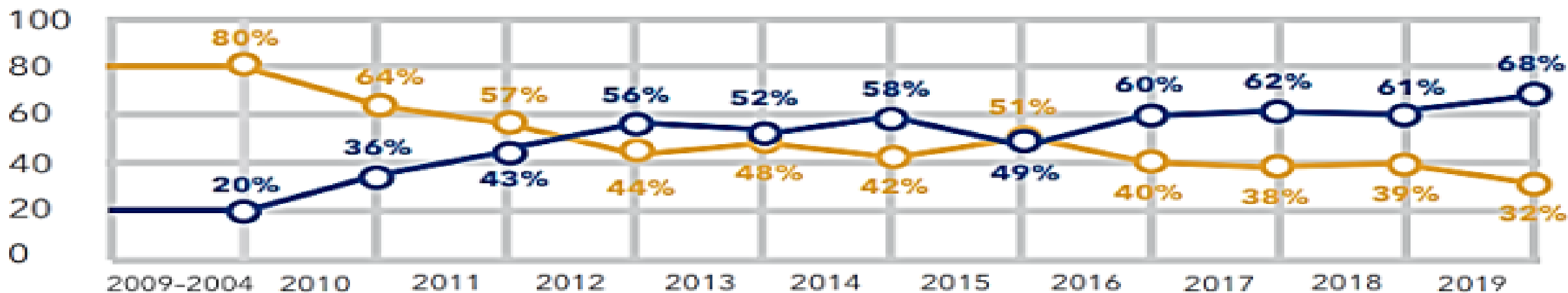


Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

## Форми експлуатації (2004 – 2019)

Форма експлуатації	2004-2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Сексуальна <sup>1</sup>	57%	34%	25%	13%	8,5%	5,8%	7,1%	4%	7%	7%	5,6%
Примусова праця <sup>1</sup>	39%	56%	71,1%	81%	89,4%	92,1%	91%	94%	91%	91,2%	93,3%
Змішана	3%	3%	0,7%	0,1%	0,1%	0%	0%	0,1%	0,1%	0,1%	0%
Примусове зebraцтво	1%	6%	2%	5,6%	1,5%	2,1%	1,8%	0,9%	1,3%	0,8%	0,7%
Інше <sup>2</sup>	0,1%	1%	0,9%	0,3%	0,5%	0%	0,1%	1%	0,6%	0,9%	0,4%

## Стать постраждалих осіб (2004 – 2019)



Жінки



Чоловіки



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

	2014 рік	2015 рік	2016 рік	2017 рік	2018 рік	2019 рік	5 міс. 2020
<b>Усього потерпілих</b>	<b>86</b>	<b>102</b>	<b>69</b>	<b>367</b>	<b>290</b>	<b>262</b>	<b>92</b>
Чоловіків	16	34	12	161	90	145	45
Жінок	68	62	53	184	173	107	46
Дітей (неповнолітніх та малолітніх)	2	6	4	22	27	10	1

**Рис. 3. Кількість потерпілих осіб за ознаками статті 149 (Торгівля людьми) КК України**

	2014 рік	2015 рік	2016 рік	2017 рік	2018 рік	2019 рік	5 міс. 2020
<b>Стаття 149 КК України</b>	<b>109</b>	<b>111</b>	<b>115</b>	<b>346</b>	<b>291</b>	<b>306</b>	<b>126</b>

**Рис. 4. Кількість відкритих кримінальних справ за статтею 149 (Торгівля людьми) КК України за 2014–2020 роки**

## 4. Повага бізнесу до прав людини.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

# Соціальна відповідальність бізнесу

## Політика захисту прав робітників.

- Соціальна відповідальність – це соціальне явище, що являє собою добровільне та свідоме виконання, використання і дотримання суб'єктами суспільних відносин, приписів, соціальних норм, а у випадку їхнього порушення – застосування до порушника заходів впливу, передбачених цими нормами.
- Соціальна відповідальність характеризується наявністю таких ознак:
  - 1) це соціальне явище, наділене конкретно-історичним змістом;
  - 2) це свідоме здійснення обов'язку (повинності) особи перед суспільством;
  - 3) його виконання є велінням совісті суб'єкта;
  - 4) невиконання обов'язку (повинності) передбачає той чи інший ступінь осуду такої особи суспільством (суспільною групою, окремими членами суспільства);
  - 5) містить ініціативний характер;
  - 6) надає перевагу або суспільному суб'єкту, або ж індивідуальному суб'єкту, котрий, ймовірно, трактується як представник суспільства чи соціальної групи;
  - 7) надає перевагу компромісу між суспільними інтересами та цілями, з одного боку, та індивідуальними, професійними, етичними і т.д. устремліннями, з іншого;
  - 8) поведінка людей в контексті соціальної відповідальності визначається, здебільшого, очікуваннями людей щодо соціальної позиції суб'єкта у формуванні соціально визначених атрибутів конкретних соціальних груп [9].

# РЕЙТИНГ КРАЇН СВІТУ З ІНДЕКСУ ДЕМОКРАТІЇ 2022

<https://gtmarket.ru/ratings/world-happiness-report/>



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

РЕЙТИНГ	КРАЇНА	ІНДЕКС
1	<a href="#"><u>Фінляндія</u></a>	7.821
2	<a href="#"><u>Данія</u></a>	7.636
3	<a href="#"><u>Ісландія</u></a>	7.557
4	<a href="#"><u>Швейцарія</u></a>	7.512
5	<a href="#"><u>Нідерланди</u></a>	7.415
6	<a href="#"><u>Люксембург</u></a>	7.404
7	<a href="#"><u>Швеція</u></a>	7.384
8	<a href="#"><u>Норвегія</u></a>	7.365
9	<a href="#"><u>Ізраїль</u></a>	7.364
10	<a href="#"><u>Нова Зеландія</u></a>	7.200
11	<a href="#"><u>Австрія</u></a>	7.163
12	<a href="#"><u>Австралія</u></a>	7.162
13	<a href="#"><u>Ірландія</u></a>	7.041
14	<a href="#"><u>Німеччина</u></a>	7.034



15	<a href="#"><u>Канада</u></a>	7.025
16	Сполучені Штати Америки	6.977
17	<a href="#"><u>Великобританія</u></a>	6.943
18	<a href="#"><u>Чехія</u></a>	6.920
19	<a href="#"><u>Бельгія</u></a>	6.805
20	<a href="#"><u>Франція</u></a>	6.687
21	<a href="#"><u>Бахрейн</u></a>	6.647
22	<a href="#"><u>Словенія</u></a>	6.630
23	<a href="#"><u>Коста-Ріка</u></a>	6.582
24	<a href="#"><u>Об'єднані Арабські Емірати</u></a>	6.576
25	<a href="#"><u>Саудівська Аравія</u></a>	6.523
26	<a href="#"><u>Тайвань</u></a>	6.512
27	<a href="#"><u>Сінгапур</u></a>	6.480
98	<a href="#"><u>Україна</u></a>	5.084

# 5. Політика «Fair Play» у внутрішньому



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



зовнішньому середовищах компаній  
Фейр-плей [11, 12] або феєр-плей чи фер-плей [13, 14] ([англ. Fair Play](#),  
"чесна гра", також [англ. Sportsmanship](#)) —  
збірка [етичних](#) та [моральних](#) законів, заснованих на благородстві,  
справедливості і честі [15, 16].

Які позитивні зміни відбудуться при соціально відповідальних діях у реалізації принципів сталого розвитку в Україні?	
Дбайливе ставлення до навколишнього середовища, раціональне споживання і використання природних ресурсів	65,8
Соціальна, економічна й екологічна рівновага та розвиток	57,0
Зміцнення здоров'я населення, збільшення тривалості життя і трудової активності	44,3
Активізація соціально відповідальної діяльності держави, суспільства, бізнесу, особистості у формуванні умов сталого розвитку	43,7
Становлення узгодженої системи цінностей та духовнокультурний розвиток людського суспільства	43,7

Які позитивні зміни відбудуться при соціально відповідальних діях у реалізації принципів сталого розвитку в Україні?	
Використання у виробництві ресурсозберігаючих технологій	40,5
Модернізація соціальних відносин, консолідація зусиль суспільства та влади в забезпеченні сталого розвитку	39,2
Формування і реалізація моделі споживання згідно з принципами сталого розвитку	26,6
Високий рейтинг України щодо сталого розвитку в міжнародних порівняннях	12,0
Інше / Важко відповісти	3,2/ 1,9



## **6. Стандартизація робочих місць і робочої поведін Відповідальна політика найму працівників в сфері сфері адаптації і створення умов для іммігрантів**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

- Система 5S – це унікальна методика оптимізації робочого місця, основним завданням якої є скоротити витрати і втрати підприємства, що є результатом неефективного розміщення обладнання і халатного ставлення співробітників до дисципліни і порядку [17, 18].
- Запрацювали міждержавні стандарти з охорони праці, які важливі для проведення роботодавцем атестації робочих місць за умовами праці. Завдяки атестації робочих місць за умовами праці працівники можуть користуватися пільгами та отримувати компенсації за роботу на важких та у шкідливих умовах праці, достроково вийти на пенсію тощо.
- Своєю чергою для роботодавців не проведення атестації робочих місць може призвести до адміністративної, а в окремих випадках і до кримінальної відповідальності [19]





Процес адаптації у іммігрантів завжди проходить по-різному і залежить від культурних, соціальних, економічних, психологічних чинників і пов'язано з новими умовами життя. Особливо важливими є етапи пристосування, які визначають фактори середовища, в якому живуть іммігранти.

- Пристосування завжди є тривалим процесом, який відбувається у кілька етапів. Він проходить поступово і викликає неоднозначну реакцію в людей, адже формується на фоні стику культур, зміни ідентичності. Перебуваючи у стані турбулентності, іммігрант відчуває зміну стереотипів свідомості й поведінки, форм регуляції й організації, норм та цінностей.
- Найпоширенішим видом адаптації є соціальна, з якої випливають і психологічна, і культурна. Вона передбачає створення таких моделей поведінки, які відповідатимуть умовам нового середовища.
- Особливою функцією пристосування є можливість проявитись в активній і пасивній формі. За першої мігранти намагаються вплинути на правила поведінки, щоб змінити їх відповідно до своїх уявлень. Пасивна форма виявляється в тому, що мігранти інертно сприймають нові норми того середовища, в якому проживають [20].



сування завжди проходить в декілька етапів, і психологічний бік питання. Вони покроково показують адаптацію мігрантів до нового середовища. Усього є 5 стадій, що ілюструють цей процес:

- **1. «Медовий місяць»** : Перший етап так називається через те, що мігранти дивляться на нове життя через рожеві окуляри. Вони сприймають новий і невідомий для себе світ через ентузіазм і великі сподівання.
- **2. «Відхід від ейфорії»** : Люди відчувають свою чужість серед іноземців і спілкуються, підтримують зв'язки лише із земляками.
- **3. «Розчарування новим середовищем»** : Цей етап є основним, адже під час нього іммігранти не завжди можуть примиритись з іншими реаліями і часто повертаються назад додому. Звикання до нової дійсності. Пристосування людей до культурного й соціального середовища, за якого виникає відчуття впевненості й оптимізму.
- **4. «Повна акультурація»** : Мігранти цілком приймають нові умови життя, інтегруються у суспільство іншої держави, засвоюють нові культурні традиції. Саме в такий спосіб відбувається психологічна адаптація, за якої люди поступово звикають до чужих суспільних норм та правил.



і би не був переїзд в іншу країну, все одно варто шукати конструкти

ого варто позитивно налаштуватись на зміни і пробувати нові шляхи.

рати мову, щоб ознайомитись зі звичаями нової країни;

- дізнаватися про її культуру і традиції, щоб значно поліпшити комунікацію з місцевими жителями;
- запам'ятовувати незнайомі слова, освоювати цікаві географічні місця;
- знаходити шляхи спілкування із сім'єю та друзями через різні види зв'язку, щоб не почуватись самотніми;
- підтримувати стосунки на відстані з рідними людьми;
- визначити для себе цілі, які мотивуватимуть робити щось більше;
- знайти нову роботу та можливості для волонтерства чи стажування;
- спробувати кожен день робити маленькі кроки для того, щоб не загрузнути в депресивному стані;
- бути відкритим до світу і не оцінювати все через свої знання та досвід, а досліджувати очима дитини; долучатись до різних клубів за інтересами, розважальних заходів;
- шукати нові знайомства; більше спілкуватись з місцевими жителями, адже соціальні зв'язки допомагають краще освоїти культурні традиції, норми поведінки;
- мати із собою річ, наприклад книжку, листівку, фотографію, яка стане спогадом про рідний дім, малу батьківщину; заспокоюватиме у несприятливих моменти життя [20].



Україна посідає 8 місце у світі за кількістю міжнародних

мігрантів українського походження, лише ЗА 10 місяців 2021 року країну залишили понад 600 тисяч українців. У першій половині десятих років Україна щороку втрачала близько півмільйона людей. Після 2014-го щорічна кількість не повернених помітно знизилася, але рахунок все одно йшов на сотні тисяч. Єдиний рік із позитивним сальдо — коронавірусний 2020-й, коли українців, що повернулися додому, було на 80 тис. більше, ніж тих, хто виїхав.

- Загалом з 2011 по 2020 рр. до країни не повернулися 2,6 млн громадян України [21].
- За даними ООН, загальна частка мігрантів від усіх жителів планети становить близько 3,5%, переважна більшість яких родом з Індії, Мексики та Китаю. Крім того, основна частка мігрантів живе лише в десяти країнах: США, Німеччині, Саудівській Аравії, Росії, Великій Британії, ОАЕ, Франції, Канаді, Австралії та Італії [22].
- За 6 місяців війни 2022 р. Україну залишили 6,4 млн. біженців [23].



# В Європі зареєстрували понад мільйонів студентів з України



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

10 країн Європи за кількістю українських студентів



Джерело: УВКБ ООН, 17

В В С



## 7. Проведення відкритих і закритих аудитів і

### залежними аудиторами щодо добросовісного дотримання засад толерантності бізнесом

- Застосування систематичного і дисциплінованого підходу до планування, виконання, нагляду, огляду й документування діяльності відрізняє діяльність відділу внутрішнього аудиту від інших видів моніторингу і контролю, які можуть виконуватися в межах суб'єкта господарювання.
- Питання, які стосуються філософії та стилю роботи управлінського персоналу (у тому числі підхід до прийняття бізнес-ризиків та управління ними; ставлення та дії стосовно фінансового звітування; ставлення до обробки інформації, облікової діяльності та персоналу бухгалтерії).
- Питання, які стосуються організаційної структури, що є основою, в рамках якої плануються, виконуються, контролюються та перевіряються дії, направлені на досягнення поставлених цілей підприємства.
- Питання, які стосуються повноважень і відповідальності, а саме, у який спосіб надаються повноваження та відповідальність за операційну діяльність і як встановлюються ієрархічні відносини щодо звітування та надання дозволів.
- Питання, які стосуються кадрової політики (найм, профорієнтація, професійна підготовка, оцінка, консультування, просування по службі, компенсації та винагороди і виправлення проблем, що виникають на робочих місцях) [24].



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Фактори ризику	Вимоги до аудиторів
» у якій здійснюється господарювання	Аудитору потрібно отримати розуміння щодо: <ul style="list-style-type: none"><li>- ринку і конкуренції;</li><li>- циклічності або сезонності діяльності;</li><li>- технології, пов'язаної із виробництвом продукції тощо.</li></ul>
Регуляторне середовище суб'єкта господарювання та інші зовнішні чинники	Аудитор вивчає: <ul style="list-style-type: none"><li>- нормативно-правову базу, застосовну до суб'єкта господарювання, галузі або виду діяльності, в яких він здійснює діяльність (у тому числі законодавство, що суттєво впливає на діяльність суб'єкта господарювання, податкове законодавство тощо);</li><li>- урядову політику, що на даний момент може впливати на ведення діяльності;</li><li>- галузеві вимоги до звітності, які регулюють діяльність галузі;</li><li>- тарифну політику;</li><li>- загальні економічні умови;</li><li>- діючі відсоткові ставки;</li><li>- наявність інфляції тощо.</li></ul>
Характер суб'єкта господарювання	Аудитор отримує розуміння стосовно: <ul style="list-style-type: none"><li>- форми власності;</li><li>- існуючих відносин між власниками;</li><li>- характеру сегментів бізнесу, що підлягатимуть аудиту;</li><li>- характеру джерел прибутку;</li><li>- маркетингової діяльності;</li><li>- способу ведення діяльності (етапи виробництва, діяльність, що наражається на ризики тощо);</li><li>- участі у спільній діяльності;</li><li>- географічного поширення і галузевої сегментації;</li><li>- важливих клієнтів та постачальників;</li><li>- місцезнаходження виробничих і адміністративних приміщень, складів тощо.</li></ul>
Відносини операції між суб'єктом господарювання та пов'язаними з ним сторонами	Аудитор отримує розуміння про наявні відносини з пов'язаними сторонами через ідентифікацію пов'язаних сторін, включаючи зміни порівняно з попереднім періодом та з'ясування: <ul style="list-style-type: none"><li>- характеру відносин;</li><li>- типів й цілей здійснених операцій;</li><li>- встановлених заходів контролю для ідентифікації, відображення в обліку та розкриття інформації щодо відносин і операцій з пов'язаними сторонами;</li><li>- встановлених заходів контролю для санкціонування і схвалення значних операцій та домовленостей з пов'язаними сторонами тощо.</li></ul>
Інвестиційна та фінансова діяльність	Аудитор вивчає питання, що стосуються: <ul style="list-style-type: none"><li>- запланованих або нещодавно здійснених придбань чи відчужень;</li><li>- діяльності з капітального інвестування;</li><li>- інвестицій в цінні папери;</li><li>- залучення або надання позик;</li><li>- структуру боргу та пов'язані умови;</li><li>- основні дочірні й асоційовані підприємства тощо.</li></ul>
Практика фінансового звітування	Аудитор оцінює: <ul style="list-style-type: none"><li>- облікові принципи і галузеві практики, включаючи значущі класи операцій, залишки рахунків та відповідні розкриття у фінансовій звітності, характерні для певної галузі;</li><li>- підходу до визнання доходів;</li><li>- валютні активи, зобов'язання й операції;</li><li>- підхід до обліку незвичайних або складних операцій тощо.</li></ul>



# Ювання рiвня задоволеностi робiтi

## рацi та внутрiшньої атмосфери в колективi.

Дiсиджуючи працю, потрiбно звернути увагу на її змiст та характер. Слiд розрiзняти соцiальний та функцiональний змiст працi. Соцiальним є доцiльнiсть дiяльностi працiвника, мотивацiя, ставлення до працi на суспiльному (як до професiї, виду дiяльностi) та iндивiдуальному (як до конкретно виконуваної роботи) рiвнi. Функцiональний змiст працi виявляється у конкретних ролях, функцiях, якi виконує працiвник. Характер працi дає змогу уявити зв'язок мiж iндивiдуальною та суспiльною працею, способи взаємодiї працiвникiв iз засобами працi, включення iндивiдуальної працi в суспiльну, взаємозв'язок мiж окремими видами працi, тип взаємовiдносин учасникiв процесу працi. На основi цих положень формується ставлення до працi. Вивчаючи ставлення до працi, необхiдно обов'язково звернути увагу на рiвнi ставлення до працi, що формуються у працiвникiв. Так, на першому рiвнi у ролi визначальних дiють чинники, найбільш загальнi для сукупностi працiвникiв, тобто ставлення до працi зумовлено всiєї сукупнiстю громадських вiдносин, переважно, соцiально-економiчною природою суспiльства, системою подiлу працi. Що стосується другого рiвня – ставлення до професiї, тут поруч iз загальними соцiальними чинниками ставлення до працi багато в чому визначається сукупнiстю об'єктивних можливостей розвитку особистостi в даному видi трудової дiяльностi, тобто залежить вiд функцiонального змiсту працi за даною професiєю, i навіть вiд iндивiдуальних особливостей працiвника, його здiбностей, професiйних орiєнтацiй тощо. Ставлення до роботи у конкретних виробничих умовах (третiй рiвень ставлення до працi) є виразом iндивiдуальної модифiкацiї загальних соцiально-економiчних i виробничих умов у межах особливостей конкретної дiлянки роботи пiдприємства i умов працi, органiзацiї виробничого процесу, форм та розмiрiв оплати й багатьох iнших змiнних, властивих конкретнiй дiлянцi роботи [25].





• Визначено, що задоволеність працею як показник став можливим розглядати працю як одну з головних потреб сучасного суспільства, в якій формуються і ціннісні орієнтації, і мотиви. у свою чергу це забезпечує високі індивідуальні і колективні результати трудової діяльності. Задоволеність працею можна розглядати на двох рівнях:

- 1 рівень – афективне задоволення працею;
- 2 рівень – когнітивне задоволення працею. Афективне задоволення від роботи – це емоційне відчуття з приводу роботи в цілому. А когнітивне – розглядається як пізнавальна задоволеність працею – наскільки задоволені співробітники, їх відчуття щодо деяких аспектів праці, таких як: заробітна плата, інші матеріальні та нематеріальні вигоди.
- Задоволеність працею формується під впливом низки факторів, серед яких найбільшу роль відіграють такі: 1) оплата праці;
- 2) власне праця; 3) особистісний інтерес до роботи як такої;
- 4) можливості просування по службі; 5) стиль керівництва, лідерство;
- 6) колеги, товариські відносини в колективі; 7) умови роботи [26].

• Використані в даний час способи вимірювання задоволеності працею можна розділити на чотири типи: 1. Питання респонденту про його задоволеність працею. Як правило, це вербальна альтернативна шкала за принципом: береться якесь поняття, що відображає в певній мірі задоволеність, і за ступенем задоволеності «розкладається» на кілька альтернатив, число яких в основному досягає п'яти-шести. Лексично конструюються наступних ключових слів: задоволений, подобається, влаштовує, незадоволений. Застосовуються також графічні конструкції питань з цифровим описом градацій.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

2. Індекси. Конструкція індексу перебуває у певному зв'язку з дослідницькими уявленнями про задоволеність працею і структурою задоволеності. У разі використання індексу в нашій країні застосовується індекс задоволеності працею, розроблений авторами монографії «Людина та її робота», який будується з особистого співвідношення відповідей на один прямий і два непрямі питання: «В якій мірі в цілому Ви задоволені роботою»; «Хотіли б Ви перейти на іншу роботу?»; «Припустимо, що з якихось причин Ви тимчасово не працюєте, повернулися б Ви на своє колишнє місце роботи?». Одним з визнаних в західній літературі є Корнельський диспективний трудовий індекс (JDI), що складається з п'яти ознак (оплата праці, кар'єра, психологічний клімат, відносини з керівництвом, сама робота), кожен з яких визначається через ряд питань. Респонденту пропонується відзначити на шкалі, в якій є сім точок між двома твердженнями по типу «поганий – хороший» або «сильний – слабкий», свою думку по заданих факторах задоволеності. 3. В окрему групу можна виділити метод семантичного диференціала. У вітчизняних дослідженнях він використовувався нешироко і в основному за кордоном. Метод семантичного диференціала є комбінацією методу контрольованих асоціацій і процедур щодо шкал; при цьому вимірювані об'єкти (поняття, зображення, персонажі тощо) оцінюються за рядом біполярних градуальних (трьох, п'яти, семибальних) шкал, полюси яких, як правило, задаються вербально. Разом з вербальними розроблені невербальні семантичні диференціали, де як полюси шкал використовуються графічні опозиції, живописні картини, фотопортрети. 4. Крім опитувальних методик існують спроби будувати шкали задоволеності працею на основі об'єктивної, спостережуваної поведінки, наприклад, використовуючи в якості основи для цієї шкали інтенсивність звільнень за власним бажанням. Вивчивши та проаналізувавши методи дослідження, на нашу думку, найбільш ефективним є здійснення соціологічного дослідження, що базується на проведенні анкетного опитування працівників. До індикаторів, які визначають задоволеність працею на підприємстві, за результатами анкетування можна віднести: відносини з колегами по роботі, високий рівень техніки безпеки, високий рівень заробітної плати, сприятливі санітарно-гігієнічні умови праці, сучасне обладнання, можливість кар'єрного росту, існування зворотного зв'язку з адміністрацією підприємства, можливість навчання та підвищення кваліфікації, наукова організація праці, різноманітність роботи, можливість творчого та інноваційного підходу до виконання роботи, мотивація праці, організація дозвілля працівників підприємства та спонукання їх до активного відпочинку з колективом [27].



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

## 9. Забезпечення бізнесом умов для постійного навчання та кар'єрного зростання кожного працівника.

Принцип відповідальності має двояке трактування: з одного боку – це відповідальність за розвитком персоналу, його комплексність, безперервність, з іншого – відповідальність найманих працівників за покладені на них функції та обов'язки в межах посадової інструкції, трудового договору та інших нормативно-правових документів внутріорганізаційного характеру, які реалізуються в контексті норм чинного законодавства.

- Принцип справедливості відповідає за можливість кожного працівника мати однакові можливості для розвитку з урахуванням особистісних, інтелектуальних, професійних, психоемоційних характеристик, бути винагородженим відповідно до результатів праці. Даний принцип діє відповідно до системи соціального захисту в контексті соціального партнерства як паритетне вираження інтересів працівника, представника інтересів групи працівників – профспілки та підприємства.
- Принцип інноваційності передбачає необхідність використання новітніх технологій при управлінні розвитком персоналу, забезпечує конкурентоспроможність як персоналу, так і підприємства на основі застосування, в основному, ноу-хау управлінських заходів. Дотримання даного принципу здійснюється в контексті знанієорієнтованого управління в системі економіки знань, що передбачає всебічне використання інтелектуально-креативного потенціалу персоналу із застосуванням сучасних інформаційних систем.
- Принцип двовекторності як один з базових принципів сталого розвитку суспільства можна використовувати відповідно до дії мікроекономічних систем з позиції поєднання жорсткого регулювання управління розвитком персоналу на основі застосування правил, процедур, програм, проектів, з іншого – надати можливість певним процесам здійснюватися самостійно, без здійснення будь-яких управлінських впливів [28].



Всім усього життя людина прагне до особистісного значення має також професійне зростання яке реалізується в її діловій кар'єрі. Тому важливим завданням кожного керівника є правильна організація власної кар'єри та кар'єри своїх співробітників, а також формування злагодженої команди яка буде ефективно працювати для досягнення встановлених цілей.

- Планування та контроль ділової кар'єри полягає в тому, що з моменту прийняття на роботу в організацію та до можливого звільнення працівника необхідно організувати планомірне горизонтальне та вертикальне переміщення робітника по системі посад та робочих місць.
- Працівник повинен знати не лише свої короткострокові та довгострокові перспективи, а й те, яких результатів він повинен досягти, щоб розраховувати на підвищення [29].



професійного навчання і розвитку персоналу в цілому

- всебічний розвиток особистості за сферами людської діяльності; -  
цілісна інтенсивна підготовка на базі широкого набору навчальних модулів; -  
використання методів інтенсивного навчання; - залучення висококваліфікованих  
вчених, викладачів і керівників, орієнтація навчання на особистість викладача; -  
гнучкий сторонній зв'язок зі слухачами; - комплексна оцінка потенціалу слухачів; -  
індивідуально-груповий метод навчання; - автоматизація навчального процесу з  
використанням технічних засобів – комп'ютерів, навчального телебачення,  
аудіовізуальних технічних засобів, запрограмованого навчання.

• Концепція професійного розвитку базується на створенні системи організаційних  
знань, які розвиваються завдяки знанням кожного працівника і включають цілий  
спектр принципів, навичок, правил, методів, що забезпечують ділову активність  
організації і її кадровий потенціал. Структура організаційних знань включає  
практичні, теоретичні, стратегічні, комерційні, виробничі знання. Вони складають  
інтелект організації, заснований на інформаційних технологіях, технологіях рішень  
і швидкості сприйняття нововведень [30].



# Заслуховування бізнесом ідей і пропозицій робітні



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

## впровадження робочих процесів та умов праці

досвід підприємств з впровадження сучасної технології управління персоналом бачимо досвідом на робочих місцях – 5S. Ця зарубіжна технологія передбачає п'ять простих принципів (етапів) раціональної організації робочого простору (місця), дотримуючись яких можна отримати максимальну вигоду з ресурсу, що маємо. Впровадження даної технології на підприємстві перевершило усі очікування, адже кожен робітник став генерувати ідеї для покращення робочого місця та оточуючого середовища. З початку року отримано понад 7 тис. раціоналізаторських ідей, з яких значна частина передбачає отримання економічного ефекту. Тут також слід відмітити чітку позицію керівника бізнесу, який виконує обіцянки щодо належної винагороди новаторів, а сьогодні – це практично увесь багатотисячний колектив підприємства [31].

- Цілі підбору на кожному підприємстві різні, але, як правило, вони складаються в наборі резерву кадрів підприємства на всі робочі місця, з врахуванням майбутніх кадрових або організаційних змін, впливу термінів контрактів, виходів на пенсію, звільнень, змін характеру діяльності підприємства. У різних випадках це може бути як гостра нестача кадрів, так і набір резерву на всі випадки життя. Навколишнє середовище постійно змінюється, з'являється щось нове, сучасне, а минуле відходить в тінь і стає не актуальним. Менеджер з персоналу повинен ретельно відстежувати різні нововведення в сфері підбору персоналу, щоб вчасно виправляти помилки або коригувати стратегію підбору і бути в курсі подій на ринку праці, аби своєчасно зреагувати і вжити відповідні заходи. Він може також бути і новатором ідей, пропонувати щось нове, незвичайне, нетрадиційне, тим самим відкриваючи нові методи й принципи підбору персоналу, які будуть ефективніше і якісніше колишніх [32]



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Ві та вмотивовані співробітники — це першорядне джерело підвищення продуктивності праці та росту прибутку вашої компанії. І це не просто красиві слова або гасло. Візьмемо рейтинг 100 кращих роботодавців по версії американського Fortune. За 2021 рік їхні прибутки зросли в середньому на 22%. А, наприклад, в 2014 р. 100 кращих роботодавців наймали нових співробітників за ставкою, що була в п'ять разів вище, ніж в середньому по країні. Співробітники повинні відчувати, що їхній внесок до спільної справи та ідеї оцінюються. У протилежному випадку умовний «безкоштовний цукор» сприйматиметься робітником як цинізм та неповага [33].

# Участь працівників у розвитку колективу [33]

п/п	Роль	Характеристика
1.	Координатор	Має найбільші організаторські здібності; як правило, стає керівником колективу незалежно від досвіду і знань, його головний обов'язок – вміти працювати з тими, хто такими знаннями і досвідом володіє, і направляти їх активність на досягнення цілей
2.	Генератор ідей	Має гарні здібності і талант. Розробляє варіанти рішення будь-яких проблем, що стоять перед колективом, але в силу своєї неактивності, незібраності і т.п. не здатний їх реалізувати
3.	Контролер	Творчо мислити не в змозі, але в силу глибоких знань, досвіду, ерудиції може належним чином оцінити будь-яку ідею, виявити її сильні і слабкі сторони, підштовхнути інших до роботи з її подальшого удосконалення
4.	Шліфувальник	Має широкий погляд на проблему і тому при необхідності вміє узгодити її рішення з іншими задачами колективу
5.	Ентузіаст	Самий активний член колективу; захоплює своїм прикладом навколишніх на дії з реалізації встановленої мети
6.	Шукач вигод	Посередник у внутрішніх і зовнішніх відносинах, що додають певну внутрішню єдність діям членів колективу
7.	Виконавець	Сумлінно реалізує чужі ідеї, але потребує при цьому постійного керівництва і стимулювання
	Помічник	Особисто ні до чого не прагне, задовольняється другими ролями, але готовий завжди допомогти іншим у роботі та у житті





# Список використаних дже]



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

1. Кримінальне використання праці найманих працівників  
URL: <https://economy.rv.ua/pratsya-naimanyh-pratsyvnykiv/>
2. **Право на працю.** №№ 12/98, 14/98, 14/04, 8/07, 21/10, 4/12, 8/13, 9/13, 4/16, 5(I)/19, 6(II)/19. URL: <https://ccu.gov.ua/storinka-knygy/443-pravo-na-pracyu>
3. Конституційний Суд України. URL: <https://ccu.gov.ua/storinka-knygy/443-pravo-na-pracyu>
4. ОБОЛОНСЬКА РАЙОННА В МІСТІ КИЄВІ ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ ОФІЦІЙНИЙ ІНТЕРНЕТ-ПОРТАЛ.
5. Протидія торгівлі людьми. URL: [http://plsz.gov.ua/info\\_scr/prot\\_torg\\_lud.html](http://plsz.gov.ua/info_scr/prot_torg_lud.html)
6. Протидія торгівлі людьми. URL: <https://merefaotg.gov.ua/protidiya-torgivlju-ljudmi-10-14-18-05-08-2020/>
7. Протидія торгівлі людьми. URL: <https://obolon.kyivcity.gov.ua/content/protydiya-torgivli-lyudmy.html>
8. Давлатов Ш.Б., Пихтіна П.В. Кримінальне право та кримінологія; кримінально-виконавче право// Юридичний науковий електронний журнал. [http://www.lsej.org.ua/9\\_2020/73.pdf](http://www.lsej.org.ua/9_2020/73.pdf)



# Список використаних джерел



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

- 9. О. О. О.О., Іванова Т.В. Соціальна відповідальність Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». 2015.- 180 с.
- 10. Рейтинг країн світу за індексом щастя. Sustainable Development Solutions Network: World Happiness Report 2022. <https://gtmarket.ru/ratings/world-happiness-report>
- 11. Футбольний словник УЄФА. URL: [https://es.uefa.com/MultimediaFiles/Download/competitions/General/01/80/76/57/1807657\\_DOWNLOAD.pdf](https://es.uefa.com/MultimediaFiles/Download/competitions/General/01/80/76/57/1807657_DOWNLOAD.pdf)
- 12. УЄФА склав рейтинг "ФЕИР-ПЛЕЙ" respect. URL: [HTTPS://UAF.UA/ARTICLE/26232](https://UAF.UA/ARTICLE/26232)
- 13. УСЕ (Універсальний словник-енциклопедія). URL: <http://slovopectia.org.ua/29/53412/22816.html>
- 14. Газета "Діло", згідно з Мандзюк Д. "Копаний м'яч", Львів, 2016, с. 86.
- 15. Діагностика стану та перспектив розвитку соціальної відповідальності в Україні (експертні оцінки): монографія / О.Ф. Новікова, М.Є. Дейч, О. В. Панькова та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2013. – 296 с.
- 16. Євтушенко В.А. Внутрішні та зовнішні інституційні форми корпоративної соціальної відповідальності / В. А. Євтушенко // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. - 2013. - № 1. – С. 40–46. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/jpdf/pirpr\\_2013\\_1\\_10.pdf](http://nbuv.gov.ua/jpdf/pirpr_2013_1_10.pdf)



# Список використаних джерел



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

- 17. Відновлено дію міждержавних стандартів з охорони праці для проведення атестації робочих місць знову в дії.  
<https://partnerliga.webnode.com.ua/l/klyuchovi-mizhderzhavni-standarti-z-okhoroni-pratsi-dlya-provedennya-atestatsiji-robochikh-mists-znovu-v-diji/>
- 18. Система 5с на виробництві. URL: <https://pyrogiv.kiev.ua/sistema-5s-na-virobnictvi-shho-ce-take/>  
<https://pyrogiv.kiev.ua/> <https://pyrogiv.kiev.ua/sistema-5s-na-virobnictvi-shho-ce-take/> <https://pyrogiv.kiev.ua/>
- 19. Наказ Державного підприємства "Український науково-дослідний і навчальний центр проблем стандартизації, сертифікації та якості" № 111 від 24.04.2019 р.
- 20. П'ять стадій адаптації іммігранта. URL: <https://www.maru.org.ua/5-stadiy/>
- 21. Офіс омбудсмана України у [Facebook](https://www.facebook.com/OpenDatabot/posts/1278452705900242)  
<https://www.facebook.com/OpenDatabot/posts/1278452705900242>
- 22. Україна – на 8 місці у світі за кількістю емігрантів. URL: <https://www.pravda.com.ua/rus/news/2021/12/18/7317883/>
- 23. Шість місяців війни в Україні. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-62636386>



# Список використаних джерел



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

- 24. Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду впевненості та супутніх послуг. Видання 2016–2017 років. Частина I. URL: [https://mof.gov.ua/storage/files/2016-2017-IAASB-Handbook-Volume-1\\_%D1%83%D0%BA%D1%80.pdf](https://mof.gov.ua/storage/files/2016-2017-IAASB-Handbook-Volume-1_%D1%83%D0%BA%D1%80.pdf)
- 25. Молчанова А.О. Толерантність як ціннісна основа професійної діяльності педагога: посібник / Алевтина Олександрівна Молчанова. – Київ: Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України, 2013. – 188 с.
- 26. Іляш О.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб. / О.І. Іляш, С.С. Гринкевич. – К.: Знання, 2010. – 476 с.
- 27. Ходаковська М.О. Задоволеність працею та її оцінювання. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/06/231.pdf>
- 28. Маркова Н.С. Принципи, функції та моделі управління розвитком персоналу // Електронний журнал «Ефективна економіка». № 9, 2010 URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=302>

# Список використаних дже]



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

- 29. Професійна кар'єра особистості в сучасни  
<https://core.ac.uk/download/pdf/32310612.pdf>
- 30. Теоретичні аспекти управління діловою кар'єрою на підприємстві. URL:  
[https://dut.edu.ua/uploads/p\\_423\\_34462750.pdf](https://dut.edu.ua/uploads/p_423_34462750.pdf)
- 31. Сучасні технології управління персоналом: погляд держслужбовців, бізнесу, науковців і студентів. URL: <https://lntu.edu.ua/uk/media/suchasni-tekhnologiyi-upravlinnya-personalom-pohlyad-derzhsluzhbovtsiv-biznesu-naukovtsiv-i>
- 32. Підбираємо персонал: методи і типові помилки.  
<https://kadrhelp.Com.Ua/pidbyrayemo-personal-metody-i-typovi-pomylky>
- 33. Управління персоналом у системі менеджменту підприємств  
[http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/10042/1/faem\\_kamp\\_smpz\\_dup\\_LEK.pdf](http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/10042/1/faem_kamp_smpz_dup_LEK.pdf)



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

• **Дякую за увагу**