

Треба зазначити, що корпоративна соціальна відповідальність не має загальноприйнятого визначення, кожен науковець, практик, менеджер, керівник підприємства має власне уявлення щодо сутності та практичної реалізації КСВ.

Єдине, в чому сходяться усі позиції, що корпоративна соціальна відповідальність є інструментом, за допомогою якого підприємство регулює вплив своєї діяльності на суспільство, через затвердження своїх соціально-екологічних принципів і цінностей як у рамках своїх власних внутрішніх методів і процесів, так і у взаємовідносинах з іншими стейкхолдерами. Корпоративна соціальна відповідальність є добровільною ініціативою, жоден законодавчий акт не змушує підприємство реалізовувати у певному напрямі соціальну відповідальність, немає визначеної та затвердженої форми соціального звіту [4].

Вважаємо, що сучасний стан розвитку КСВ в Україні потребує: розробки та впровадження чітких законодавчих норм, які б регулювали усі питання, що стосуються КСВ; проведення роз'яснювальної роботи з інформування Топ-менеджменту підприємств про принципи роботи на засадах КСВ; впровадження системи податкових пільг та інших заохочувальних заходів для підприємств, які реалізують спеціальні соціальні програми; затвердження чітко визначеної форми соціального звіту для будь-якого підприємства.

Отже, корпоративна соціальна відповідальність виступає однією з головних конкурентних переваг успішно функціонуючого підприємства, сприяє його сталому розвитку. Реалізація КСВ примножує ринкову вартість бізнесу за рахунок колективного інтелектуального капіталу та гудвілу, підвищення конкурентоспроможності продукції, товарів, послуг і сприяє вирішенню соціальних, екологічних та економічних проблем суспільства.

#### **Список використаних джерел**

1. Корягіна Т.В. Тенденції розвитку корпоративної соціальної відповідальності в Україні. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 4/2011. С. 30-32
2. Мельник М.І. Інститут соціально орієнтованого бізнес-середовища в економічних відносинах: цілі та інструменти стимулювання. *Регіональна економіка*. 2010. №1. С. 15-19.
3. Колот А.М. Корпоративна соціальна відповідальність: еволюція та розвиток теоретичних поглядів. *Економічна теорія*. 2013. № (4). С. 5-26.
4. Commission of the European Communities. Green Paper. URL: <http://eur-lex.europa.eu>

УДК 338.28:(004.08+621.377.6)

Марченко О.В., к.е.н., доцент

*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрі Кондратюка»  
(м. Полтава, Україна)*

### **ЦІЛЬОВІ ОРІЄНТИРИ ВИБОРУ ПРОФЕСІЙ МАЙБУТНЬОГО У НЕСТАБІЛЬНИХ СОЦІАЛЬНИХ УМОВАХ**

Сучасні умови господарювання, які характеризуються мінливістю та непрогнозованістю, а також нестабільністю соціальних процесів, вимагають постійного перегляду та удосконалення управління людьми в процесі праці.

Суспільство ХХІ століття переживає серйозні перетворення, нові технології постійно здійснюють техніко-технологічні «прориви». Деякі робочі опції, як правило, зникають, а на появу нових очікується в найближчі 5 років. Під впливом науково-технічного прогресу та новітніх змін в техніці і технологіях є потреба в спеціалістах з цифровими компетенціями. Американська платформа Venture Beat представила список технічних спеціальностей, які будуть найбільш популярними в найближче десятиріччя. Професії щороку додаються до

переліку у зв'язку технологічними інноваціями, які стрімко набирають обертів в своєму розвитку. У нестабільних соціальних умовах формування вузько орієнтованих навичок втрачає свою доцільність і виникає потреба формування так званих “гнучких навичок” (soft skills).

Сучасна вища школа має не нав'язувати знання, а “прокачувати” навички. Серед осяновних в найближчому майбутньому це – емпатія, креативність, вміння працювати в команді, ставити перед собою задачі та планувати їх досягнення. В перспективі персонал та роботодавці шукатимуть форми співпраці, максимально комфортні для обох сторін. Спостерігається розвиток так званої “віддаленої” праці і “гнучкого” графіка робіт, а також поява нових викликів, пов'язаних із забезпеченням ефективної командної роботи. У 2030-му на ринку праці, ймовірно, спостерігатимуться дисбаланси, пов'язані з невідповідністю потреб ринку в окремих спеціальностях і прагнень сучасної молоді обирати престижні й модні професії [1, с. 9].

Серед головних трендів роботи майбутнього – видозміна низки професій і посад унаслідок тотальної діджиталізації та роботизації рутинних процесів. Персонал із цих професій витіснитиметься у сфери, пов'язані з прийняттям рішень, креативом, спілкуванням із людьми, або в низькооплачувані робітничі професії. Значна кількість питань, таких наприклад, як робота на цифрових освітніх платформах, як системо утворювальних субстанціях і матрицях цифрової економіки; інституціональні аспекти функціонування цифрової освіти в умовах віртуальної реальності; цифрова трансформація професій та спеціальностей в контексті становлення Суспільства 5.0, залишаються недостатньо дослідженими й потребують подальшого вивчення. Відсутнє чітке уявлення того, на які зміни чекати молодому поколінню, що вже сьогодні стоїть перед вибором майбутньої професії в умовах становлення та розвитку цифрового та соціального підприємництва [2, с. 98].

У сучасному глобально діджиталізованому світі кількість крос-культурних контактів постійно зростає. Міжнародна торгівля, міграційні процеси, туризм, визначні соціокультурні та спортивні події активізують крос-культурній взаємодії як у побутовій, так і у професійній сферах. У “до-Інтернет” епоху ці процеси поширювались поступово, то розвиток цифрових технологій став справжнім проривом. Знання і розуміння перелічених запитів на професії майбутнього допоможе вибудувати ефективніші плани підготовки до роботи в найближчій перспективі. Стрімкий розвиток соціальних потреб і технологій унеможливорює точне передбачення подальших варіантів розвитку суспільства в умовах становлення соціального підприємництва, а отже, складним стає визначення жорстких принципів у навчанні, які можна було б вважати визначальними. Діджитал-перспективність професій майбутнього пов'язана з необхідністю розкриття у сучасної молоді потенціалу використання цифрових розробок. Талановитим працівникам, які володіють відповідними здібностями, світовий ринок праці розширює можливості їх застосування в новітніх галузях економіки. Робота спеціалістів стає все більш віртуальною і може виконуватись у будь-якому місці та в будь-який час за допомогою персональних мобільних пристроїв з глобальною комунікацією в режимі реального часу.

#### **Список використаних джерел**

1. Зайцева-Чіпак Н. О., Саприкіна М. А., Гондюл О. Д. Дослідження: Future of work 2030. Як підготуватись до змін в Україні. Career Hub. 2021. 124 с. URL: <https://careerhub.in.ua/future-of-work-inukraine-2030/https://careerhub.in.ua/wpcontent/uploads/-2021/07/Future-of-Work-research-Ukr.pdf>.
2. Andrusiak N. O., Kraus N. M., Kraus K. M. Digital Cubic Space as a New Economic Augmented Reality. *Science and innovation*. 2020. Vol. 16 (no. 3). Pp. 92–105. DOI: 10.15407/scine16.03.092.