

Modern Science

Moderní věda

№ 2 - 2017

scientific journal

vědecký časopis

Prague Praha

MODERN SCIENCE - MODERNÍ VĚDA

№ 2 - 2017

Incorporated in
Czech Republic
MK ČR E 21453
published bimonthly
signed on the 28th of April 2017

Evidenční číslo
Česká republika
MK ČR E 21453
Vychází šestkrát do roka
Podepsané ke zveřejnění 28.dubna 2017

Founder
Nemoros
Main office: Rubna 716/24
110 00, Prague 1, Czech Republic

Zakladatel
Nemoros
Hlavní kancelář: Rybná 716/24
110 00, Praha 1, Česká republika

Publisher
Nemoros
Main office: Rubna 716/24
110 00, Prague 1, Czech Republic

Vydavatel
Nemoros
Hlavní kancelář: Rybná 716/24
110 00, Praha 1, Česká republika

*The East European Center
of Fundamental Researchers*
Rubna 716/24
110 00, Prague 1, Czech Republic

*Východoevropské centrum
základního výzkumu*
Rybná 716/24
110 00, Praha 1, Česká republika

Address of release
Modern Science
Rubna 716/24 , 110 00, Praha 1
Czech Republic

Adresa redakce
Moderní věda
Rybná 716/24, 110 00, Praha 1
Česká republika

Editorial Board / Redakční rada
Dr. Iryna Ignatieva, Ph.D Diana Kucherenko, Roman Rossi

Editorial Council / Redakce
*Dr. Oleksii Hudzynskiyi, Dr. Halina Aliakhnovich, Ph.D Angelina Gudkova,
Dr. Iryna Ignatieva, Ph.D Diana Kucherenko, Dr. Natalia Yakovenko,
Dr. Oleksandr Makarenko , Dr. Natalia Mamontova, Ph.D Nataliya Chahrak,
Dr. Nataliya Demyanenko, Ph.D Nataliia Ivanova, Dr. Yuriy Chernomorets*

Chief-editor / Vedoucí redaktor
Dr. Iryna Ignatieva

OBSAH

Ekonomika

Galaida Tatyana, Skryl Vitaliya, Tenitskaya Natalia. Rozvoj perzonálu v podnikách v Ukrajině jako nástroj realizace společenské odpovědnosti obchodu 7

Galych Oleksandr, Vitko Yuliya. Místo organizačního a ekonomického mechanismu v systému rozvoje zahraniční ekonomické činnosti zemědělských podnik..... 15

Hynda Stephania. Moderní přístupy k řízení procesu intelektuálního kapitalizace ekonomiky23

Ryazanova Nadiya. Institucionální koncept financování informační společnosti.....32

Sychova Marina, Shevchenko Natalia. Problémy shodování politiky v odvětví zemědělství Ukrajině se společnou zemědělskou politikou Evropské unie51

Jing Li, Maohua Li, Márk Tóth, Judit Bárcki. Metoda analýzy hierarchie při posuzování úvěrového rizika zemědělského financování v Číně.....57

Pedagogika a psychologie

Beldiy Oksana. Náboženské umění Východu ve světle fenoménu barvy.....70

Kovalchuk Maya. Multimediální vzdělávací systém jako vědecký problém..80

Kompanii Olena. Výuka studentů základních škol vytvořit diskusi ve slovesném žánru.....87

Filozofie a teologie

Sannikov Sergey. Sakramentální obrat v baptistické teologii XX století92

Medicína a fyziologie

Bida Andrey. Moderní pohled na prevenci chronické herpesvirové infekce v chirurgii zubních implantátů 105

Grytsiuk Maryana. Změny v intersticiálních ledvinových tkáních u pokusných zvířat pro modelování cukrového diabetu..... 114

Masheiko Alona, Makarenko Olga. Model stromu při schvalení rozhodování v farmakoekonomické analýze krátkodobého a standardního kurzu užívání pereo-
ralního penicilinu v léčbě dětí s akutní streptokokovou faryngitidou. 120

Stepanskyi Dmytro, Koshova Irina, Khomiak Olena, Nefedov Alexandr.
Výzkum vazebných vlastností autosymbiotických aerococcus viridans na modelu
epitelových buněk 129

Kovtunenکو Alexandr, Tymchuk Serhij, Shportko Bohdan. Diagnostická
schopnost cyklinu D1 a proapoptických markerů kaspázy 3 a p21 pro projevení
regionálních metastáz
u pacientů s rakovinou hrtanu 134

Chemie

Fedorova Galina. Soudobý monitoring globální metallotechnogeny ohledně
technofilnosti a destruktivní aktivity kovů. 146

Filologie a lingvistika

Foka Mariia. Vlastnosti podtextní poezie Hemingwaye (na základě analýzy
románu „Bílé slony“) 156

Dějepis

Yakovenko Natalia, Piskorska Galyna. Informační hledisko ruské hybridní
války proti Ukrajině: Spolupráce mezi Ukrajinou a EU v předcházení informačním
hrozbám. 168

CONTEXT

Economics

Галайда Татьяна, Скрыль Виталия, Теницкая Наталья. Развитие персонала на предприятиях в Украине как инструмент реализации социальной ответственности бизнеса..... 7

Galych Oleksandr, Vitko Yuliya. Place of the organizational and economic mechanism in the system of development of foreign economic activity of agricultural enterprise 15

Hynda Stephania. Current Approaches to the control of the process of intellectual capitalization of economic..... 23

Ryazanova Nadiya. Institution concept of finance of information society 32

Сычѐва Марина, Шевченко Наталья. Проблемы соответствия политики в области сельского хозяйства Украины совместной аграрной политике Европейского союза 51

Jing Li, Maohua Li, Márk Tóth, Judit Bárczi. ANP approach in the credit risk evaluation of the rural finance in China..... 57

Pedagogy and psychology

Бельдий Оксана. Религиозное искусство Востока сквозь призму феномена цвета 70

Kovalchuk Maya. Multimedia educational systems as a scientific problem... 80

Kompanii Olena. Teaching primary school pupils to create a verbal genre dispute 87

Philosophy and theology

Санников Сергей. Сакраментальный поворот в баптистском богословии XX ст..... 92

Medicine and physiology

Бида Андрей. Современный взгляд на профилактику хронической герпесвирусной инфекции при дентальной имплантации..... 105

Grytsiuk Maryana. Changes in the interstitial renal tissue of the experimental animals in diabetes mellitus modelling..... 114

Masheiko Alona, Makarenko Olga. The decision-tree model in pharmaco-economic analysis of short-term antibiotics versus standard course of oral penicillin in treating children with acute streptococcal pharyngitis..... 120

Stepanskyi Dmytro, Koshova Irina, Khomiak Olena, Nefedov Alexandr. Study of autotrophic aerococcus viridans adhesive properties on epithelial cells model 129

Kovtunenکو Alexandr, Tymchuk Serhij, Shportko Bohdan. Diagnostic ability of cyclin d1 and pro-apoptotic markers mcaspase 3 and p21 for detection of regional metastases in laryngeal cancer patients 134

Chemistry

Федорова Галина. Современный мониторинг глобального металлотехногенеза по технофильности и деструкционной активности металлов..... 146

Philology and linguistics

Foka Mariia. The peculiarities of E.Hemingway’s subtext poetics (on the basis of the analysis of the short story “hills like white elephants”)..... 156

History

Yakovenko Natalia, Piskorska Galyna. Information dimension of Russia’s hybrid warfare against Ukraine: Ukraine-EU interaction opposing information threats..... 168

ECONOMICS

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ В УКРАИНЕ КАК ИНСТРУМЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ БИЗНЕСА

Татьяна Галайда, старший преподаватель, Виталия Скрьль, кандидат экономических наук, доцент, Наталья Теницкая, старший преподаватель, Полтавский национальный технический университет имени Юрия Кондратюка

Galayda T.O., Skryl V.V., Tenitskaya N.B. Development of staff on enterprises in Ukraine as a tool for implementation of social responsibility of business.

Annotation. The problems of modern development of social responsibility of business and corporate social responsibility of the enterprises of Ukraine are considered in the article. The aspects of staff development of companies as an instrument for implementing the concept of social responsibility are explored.

The analyses of existing problems, as well as the application of positive practices of social responsibility of companies in Ukraine and the opportunities for their improvement in the direction of staff development were analyzed. Recommendations for the development of social responsibility and its aspects related to increasing the competitiveness of the staff of representatives of the business environment in Ukraine are proposed.

Keywords: *staff, social responsibility, business, company, motivation.*

Глобализационные процессы все чаще влияют на развитие рынка труда и приводят к усилению конкурентной борьбы за рабочую силу, которая отвечает высоким качественным характеристикам. В таких условиях предприятия вынуждены формировать новую модель кадровой политики, которая базируется на модели социальной ответственности бизнеса.

Результатом реализации политики повышения уровня конкурентоспособности рабочей силы (персонала) предприятия является создание конкурентоспособного коллектива (команды).

Показатель качества персонала стал наиболее важным фактором, определяющим выживания и экономическое положение предприятий.

Правильно избранная кадровая стратегия гарантирует качество рабочей силы, которая в свою очередь обеспечивает эффективность функционирования предприятия и в свою очередь развитие социальной ответственности бизнеса в Украине обуславливает актуальность исследований в этом направлении.

Исследования систем развития и оценки персонала предприятия и развития корпоративной социальной ответственности посвящена значительная часть публикаций украинских исследователей: Л. Балабановой [1], Е. Гришновой [2], Т. Галайды [3], С. Иваницкой [4], Е. Коваленко [5], А. Колота [6], О. Охрименко

[7], В. Припотень [8], Б. Язлюка [9] и других авторов, которые рассматривали сущность и принципы социальной ответственности, составляющие системы развития и оценки персонала предприятия как составляющей корпоративной социальной ответственности.

В то же время не теряют свою актуальность исследования проблем и инструментов практической реализации принципов социальной ответственности не только крупных компаний в Украине, но и представителей средней и малой бизнес-среды, и что особенно актуально, решение методологических вопросов обеспечения развития конкурентоспособности персонала предприятий в современных условиях.

Постановка задачи. Целью исследования является рассмотрение отдельных аспектов развития социальной ответственности бизнеса в Украине, в первую очередь проблемных вопросов развития персонала предприятий как одного из направлений корпоративной социальной ответственности.

Изложение основного материала. Одним из главных мотивов социальной ответственности бизнеса во всём мире признаётся развитие собственного персонала, которое позволяет не только избежать текучести кадров, но и привлекать лучших специалистов на рынке.

Развитие персонала проводится в рамках соответствующей стратегии, с целью привлечения и удержания талантливых сотрудников (обучение и профессиональное развитие, применение мотивационных схем оплаты труда, предоставление сотрудникам социального пакета, создание условий для отдыха и досуга, поддержание внутренних коммуникаций в организации, участие сотрудников в принятии управленческих решений).

Основная функция конкурентоспособного коллектива – это содействие реализации главной цели предприятия, а именно роста уровня его конкурентоспособности, и как результат – увеличение объёмов производства и реализации продукции, экономическое, социальное и духовное обогащение его сотрудников [8, с. 16].

Социальная ответственность бизнеса и корпоративная социальная ответственность является мощным инструментом влияния на развитие персонала предприятия. Социально ориентированное и социально ответственное предприятие стремится создать оптимальные условия для персонала и одновременно ожидает получить отдачу от внедрения таких мероприятий.

Концепция корпоративной социальной ответственности (КСО) развивается в Украине с 2005 года. За это время компании, представители общественности и экспертного сообщества обсудили большое количество сложных и спорных вопросов и пришли к единому выводу, что корпоративная социальная ответственность – это бизнес-инструмент, который является важной составляющей стратегии компании [10].

Выводы разных исследователей о состоянии развития КСО в Украине неоднозначны.

Прикладные положения социальной ответственности бизнеса требуют конкретного применения социальных инвестиций, которые бы не только становились инструментом минимализации рисков и угроз, но и формировали бы мощный потенциал рыночного веса предприятия и служили рычагом минимализации последствий возможных экономических кризисов. В Украине в современных условиях практика осуществления социальных инвестиций и выполнения социально-ответственных программ со стороны частных бизнес-структур носит неравномерный, несистемный, преимущественно внутренний характер [9, с. 48].

Значительная часть представителей социума ещё не имеют объективного, непредубеждённого, современного понимания истинной сущности и роли КСО, значения этого феномена для бизнес-организаций и общества в целом [6, с. 72].

Многие работодатели в Украине, особенно представители малого и среднего бизнеса на данный момент не включены в модель национальной социальной ответственности бизнеса. В реализации социальных программ и проектов принимают участие представители крупных компаний (корпораций), в основном при участии иностранных инвестиций или капитала.

Анализ развития корпоративной социальной ответственности в Украине свидетельствует, что данная концепция постепенно развивается и становится важной частью деятельности субъектов хозяйствования разных размеров и видов экономической деятельности [5, с. 138].

Неблагоприятное политическое, экономическое и социальное состояние в стране препятствует обеспечению развития человека, модернизации общества и негативно влияет на предпринимательскую активность и деятельность. Строгой правовой регламентации социальной ответственности государства нет.

Более трети коммерческих организаций не принимают непосредственного участия в поддержке социального развития. Такая тенденция связана с отсутствием институциональной поддержки и правовой незащищённости. Большинство предприятий и предпринимателей пытаются накапливать капитал для собственного развития, отодвигая потребности общества или сообщества на второй план [7, с. 156].

Лучшие практики ведения бизнеса убеждают в том, что бизнес должен не игнорировать, а учитывать стремительно возрастающие требования со стороны субъектов и институтов социально-экономической среды к этическим, экологическим и социальным аспектам его деятельности. Следует учитывать, что при этом усложняются и расширяются требования ко всем компонентам деятельности бизнес-организаций [6, с. 74].

Всё же исследования показывают, что украинские компании, которые активно практикуют корпоративную социальную ответственность, являются лидерами в украинской рыночной среде, что сильно отражается на их популярности и прибыльности. Это ярко демонстрирует «Центр развития корпоративной социальной ответственности», который презентовал результаты первого в Украине

индекса прозрачности и подотчётности компаний [10].

К внутренней корпоративной социальной ответственности относятся практики предприятия относительно собственного персонала, то есть всё то, что касается развития человеческого капитала на уровне предприятия. Развитие и оценка персонала является неотъемлемой частью такого направления корпоративной социальной ответственности.

Западный топ-менеджмент давно понял, что постоянное обучение сотрудников — это не только рост производительности. Инвестиции в human resources позволяют повысить прибыльность и уровень клиентского сервиса, улучшить моральный климат в коллективе, а также снизить текучесть кадров и даже количество «больничных». Инвестировать в трудовые ресурсы можно по-разному: компенсировать часть расходов на получение высшего (второго высшего) образования, оплачивать участие в конференциях, семинарах, вебинарах и любых других отраслевых мероприятиях, проводить внутренние обучающие мероприятия, создать в компании библиотеку (обычную и электронную) и т. д. Например, компания Microsoft, неоднократно получавшая звание лучшего европейского работодателя (по версии The Great Place to Work Institute), использует принцип «70/20/10»: 70% времени сотрудник работает, 20% учится внутри компании, еще 10% — за пределами компании. Высокая и постоянная эффективность сотрудников позволяет руководителю компании дышать свободнее и заниматься своими прямыми обязанностями – направлять деятельность сильной компании в нужное русло [11].

Одним из показательных позитивных примеров соблюдения концепции социальной ответственности бизнеса в направлении развития персонала в Украине является ежегодный «Отчёт о стабильном развитии» корпорации «Оболонь», а конкретно его раздел «Люди» подраздел «Развитие персонала». В соответствии с Глобальным договором ООН в Украине, который является добровольной инициативой социально ответственных компаний, «Оболонь» регулярно публикует информацию о корпоративной социальной ответственности в виде социального отчёта начиная с 2007 года. В корпорации обеспечивается возможность всем сотрудникам реализовать свой потенциал в процессе трудовой деятельности через оценивание деятельности, сотрудничество с учебными заведениями, программы стажировки, прохождение специальных курсов на договорной основе и внутрипроизводственное обучение [12].

Корпоративная социальная ответственность является неотъемлемой частью стратегии ведения бизнеса ИП «Кока-Кола Бевериджис Украина», в котором развитие сотрудников является одним из основных приоритетов. В основе бизнеса компании лежат значительные инвестиции в повышение квалификации персонала и ставка на продвижение на ответственные должности классных работников. Такой подход разрешает раскрыть лидерские качества каждого, а также в конечном итоге, является залогом эффективной работы компании сегодня и в будущем [13].

Первое руководство на тему «Как повысить эффективность КСО-программ:

роль HR» разработано Центром развития КСО в Украине. Данное руководство – результат совместных усилий ведущих компаний: «Джапан Тобакко Интернешнл Украина» (JTI Украина), Vanco Prykerchenska, DTEK, Platinum Bank, life:), Крафт Фудз Украина, «Эрнст энд Янг» и журнала «Менеджер по персоналу». На разных этапах разработки руководства свой вклад сделали представители компаний МТС Украина, Майкрософт и НИКО.

Целевая аудитория данного издания – руководители и специалисты по HR и КСО тех компаний, которые декларируют социальную ответственность как часть собственной бизнес-стратегии [14].

Украинская компания «Социальный консалтинг «Параграф» успешно реализует социальные проекты и оказывает услуги бизнесу, общественным организациям, органам государственной власти и местного самоуправления. Компания распространяет знания и обучает практическим навыкам внедрения социальных инициатив через организацию тренингов, сопровождения этапов разработки и реализации социальных проектов, разработку стратегий корпоративной социальной ответственности [15].

Портал Trainings.ua позиционирует себя как зеркало, отображающее все стороны жизни рынка управления персоналом, как в Украине, так и за рубежом. Среди всего разнообразия материалов на Trainings.ua все без исключения предприятия могут найти как готовые решения для бизнеса, которые можно просто взять и применить в работе, так и множество идей, которые помогут самостоятельно найти креативные решения самых разных задач, связанных с обучением и развитием персонала [15].

В Украине с 2011 года успешно действует «Сообщество Социально Ответственного Бизнеса» – социальное предприятие, которое целью своей деятельности позиционирует содействие решению экологических, социальных и экономических проблем путём повышения уровня социальной ответственности бизнеса в Украине. Сообщество создаёт профессиональные специальные материалы и консультирует украинские компании по вопросам социальной ответственности, в т.ч. по внедрению инновационных проектов социальной ответственности на стратегическом и оперативном уровнях [17].

В крупных украинских компаниях повсеместно развиваются департаменты и службы развития персонала. К сожалению, на сегодняшний день среди представителей среднего бизнеса не каждое предприятие может создавать структурные подразделения, отличающиеся по форме и методам работы от традиционных отделов кадров, а на малых предприятиях вообще зачастую отсутствуют специалисты по управлению персоналом.

Социальная ответственность бизнес-организаций – как ответственность тех, кто принимает бизнес-решения – тесно связана с социальным партнёрством, под которым традиционно понимаются отношения в социально-трудовой сфере между работником и работодателем при активном участии государства [6, с. 78].

Усиление социальной ответственности государства, гражданина, бизнеса,

поощрение к социальной активности предпринимателей является необходимыми условиями для построения социально ориентированной экономики в Украине [4, с. 21].

Каждое предприятие, как и государство в целом, для которых наивысшей ценностью является человек и развитие человеческого потенциала, должны создавать условия для обеспечения высокого уровня и качества трудовой жизни работников. Реализация этих условий возможна через социальную политику, её развитие на уровне социальной ответственности, создания эффективной системы партнёрских отношений между сторонами социального диалога. Будущее социальной ответственности бизнеса и развития системы социального партнёрства в Украине зависит от важности социальных вопросов для предприятий [3, с. 282].

В марте 2016 года опубликованы результаты деятельности рабочей группы по разработке «Национальной стратегии содействия развитию социальной ответственности бизнеса в Украине на период до 2020 года», в которой разработаны цели и направления государственной политики и принципы содействия развитию КСО. Работа по разработке Национальной стратегии КСО в Украине ведется в рамках открытой к присоединению гражданской платформы. Сегодня её поддерживает более 120 участников, представляющих компании (международный и национальный бизнес), организации работодателей и профсоюзов, общественные организации, представители депутатского корпуса и органов власти. Несмотря на добровольность КСО деятельности она не может быть эффективной без партнерства / содействия государства и создание благоприятной среды [18].

Таким образом, можно с уверенностью утверждать, что КСО в Украине за последние 2 года совершила прыжок от привлекательной практики для улучшения имиджа компании к деятельности, которая содействует возрастанию её прибыли и успешному завоеванию лояльности потребителей и клиентов. Построение национальной модели социальной ответственности бизнеса в Украине становится объективной реальностью и обретает конкретные черты.

Выводы. Для дальнейшего развития социально ответственной бизнес-среды в Украине в кратчайшие сроки необходимо:

- формирование на государственном, региональном и местном уровнях единых правил ведения социально ответственного бизнеса как перед обществом в целом, так и перед персоналом предприятий различных форм собственности, видов деятельности и величины;
- усовершенствование системы социального диалога на всех уровнях;
- ускорение разработки и принятия национальной стратегии содействия развитию социальной ответственности бизнеса в Украине;
- создание механизма стимулирования и контроля со стороны государственных органов и местного самоуправления за соблюдением сторон социального диалога взятых на себя социальных обязательств и социальной ответственности;
- создание в организационной структуре управления каждого предприятия службы (отдела, бюро) развития персонала;

- развитие сотрудничества тренинговых и учебных центров, консалтинговых компаний с представителями малого и среднего бизнеса.

Для украинского бизнеса развитие социальной ответственности неразрывно связано не только с политикой устойчивого развития, но и с политикой развития персонала. Обучение сотрудников, стажировки, тренинги, повышение квалификации, оценивание деловых и профессиональных качеств (компетенций), оценивание результатов деятельности персонала, сотрудничество с посредническими организациями, оказывающими услуги в области HR-технологий и процессов – все эти направления должны стать частью не только социальных программ и соответствующей отчетности, но и частью концепции и стратегии экономического и социального развития всех без исключения представителей украинской бизнес-среды.

Неоспоримые преимущества политики корпоративной социальной ответственности и соответствующей ей политики развития персонала для предприятий в Украине состоят в возможностях повышения репутации, развития международного сотрудничества, повышения кадровой безопасности, усиления мотивации персонала к повышению своей конкурентоспособности, а также более эффективного управления бизнес-процессами.

References:

1. Balabanova L.V. Personnel Management: n: tutorial / L.V. Balabanova, O.V. Sardak. - Kyiv: Center for Educational Literature, 2011. - 468 p.
2. Social responsibility: theory and practice of development: monograph / [A. M. Kolot, O. A. Grishnov and others.]; For sciences Ed. Dr. Econ. Sciences, prof. A. M. Kolot. - Kyiv: KNEU, 2012. - 504 p.
3. Galida T.O. The Role of Corporate Social Responsibility of Enterprises in the Development of the Social Partnership System in Ukraine / T.O. Galayda, V.V. Skryl, O.M. Mylo // Bulletin of the Zhytomyr State Technological University. Series: Econom-ic Sciences. - 2012. - No. 4 (62). - with. 280-85-83.
4. Ivanitskaya SB Social responsibility as a factor in ensuring the growth of the level and quality of life of the population in Ukraine / SB Ivanitskaya, T.O. Galid // Eco-nomics, management, law: innovation strategy: collection of scientific articles. - Zheng-zhou, China: Henan Science and Technology Press, 2016. - P. 19-21.
5. Kovalenko Ye.V. Corporate Social Responsibility Development in Ukroyain / Ye.V. Kovalenko // Global and national problems of the economy. - 2016. - Voice over 9. - P. 134-139.
6. Kolot AM Corporate Social Responsibility: Modern Philosophy, Problems of Assimilation / AM Kolot // Economy of Ukraine. - 2014 - # 3 (628). - P. 70-82.
7. Okhrimenko O.O. Social responsibility: teach. Manual / O.O. Okhrimenko, T.V. Ivanova - National Technical University of Ukraine «Kyiv Polytechnic Institute». - 2015. -180 p.

8. Pripotnia B. Competitiveness of Ukraine's labor force on the external market / In Pripotnen // Bulletin of KNTEU. - 2009. - No. 6. - P. 13-21.
9. Yazlyuk B.A. Social responsibility of the social component of the system of so-cio-economic protection of economic entities / B.A. Yazlyuk, O.E. Furman // Scientific bulletin Polesie. - 2016 - No. 4 (8). - Part 1. - P. 44-50.
10. Center for the Development of Corporate Social Responsibility (CSR) [Electronic resource]. - Access mode: <http://csr-ukraine.org>
11. Three steps to increase employee efficiency [Electronic resource]. - Access mode: <http://www.bakertilly.ua/en/news/id386>
12. Report on the Sustainable Development of the Obolon Corporation for 2015 [Electronic resource]. - Access mode: http://report.obolon.ua/img/Obolon_AnnualReport-2015_en.pdf
13. Official website of Coca-Cola Beverigiz Ukraine [Electronic resource]. - Mode of access: <http://www.cocacolahellenic.com.ua>
14. Company «Paragraph» - social consulting [Electronic resource]. - Access mode: <http://www.pgrgf.com>
15. How to improve the efficiency of CSR programs: HR's role: a guide for social-ly responsible companies. - Kyiv: Izd-o «Dyed leaf», 2011. - 39 p.
16. Trainings.ua. Portal on training and staff development [Electronic resource]. - Mode of access: <http://www.trainings.ua>
17. CSR community [Electronic resource]. - Mode of access: <http://svb.ua>
18. Development of a National CSR Strategy in Ukraine: Challenges and Prospects [Electronic resource]. - Access mode: <http://kurinko.com/wp-content/uploads/2016/03/Presentation.pdf>.

Modern Science — Moderní věda
№ 2 — 2017

scientific journal / vědecký časopis

The authors are responsible for exactness of the facts, quotations, scientific terms, names of owns, statistics and of other information.

The publication or its part cannot be reproduced without the consent of the administration of the journal or authors of the publications. The editors may not share opinions and ideas of the authors, which contained in the publi-

cations.

Autoři publikací jsou odpovědní za správné udání faktů, citát, vědeckých pojmů, jmen, statistických údajů.

Publikace nebo jakákoli část této publikace nesmí být reprodukována bez souhlasu redakční rady nebo autorů publikace. Redakce a redakční rada mají právo nesdílet názory a myšlenky, které jsou obsaženy v publikacích.

Východoevropské centrum základního výzkumu oznamuje možnost publikování v českém vědeckém časopise «Modern Science — Moderní věda» vědeckých článků (výsledků vědeckého výzkumu). Časopis má oficiální potvrzení o evidenci periodického tisku v České republice, evidenční číslo MK 53506/2013 OMA, MK ČR E 21453. Časopis je na seznamu Východoevropského centra základního výzkumu EECFR jako vědecký časopis. Časopisy se rozesílají základním evropským univerzitám a výzkumným institucím a do Nobelové nadace (Švédsko).

Časopis je vytvořen pro zveřejnění vědeckých děl, provedených vědci ze střední a východní Evropy. Publikace vědeckých článků je v angličtině, češtině a ruštině.

Zakladatelé časopisu: Východoevropské centrum základního výzkumu (Praha, Česká republika), Inovační park — společnost «Nemoros» (Praha, Česká republika). Oficiální zástupce časopisu v Ukrajině je Výzkumný ústav sociálně-ekonomického rozvoje (web-stranka: <http://sried.in.ua>).

Prioritní témata časopisu:

1. Výsledky základního výzkumu.
2. Stabilní rozvoj, moderní technologie a ekologie.
3. Průmyslové a manažerské inovace.
4. Ekonomie, sociologie, politologie, veřejná komunikace.
5. Mezinárodní vztahy, státní správa a právo.
6. Filozofie, historie, psychologie, pedagogika, lingvistika.
7. Design, umění a architektury.
8. Fyzika, astronomie, matematika, informatika.
9. Chemie, biologie, fyziologie, medicína, zemědělství.
10. Doprava, spoje, stavebnictví, komunální služby.

edice 350 kopií

Восточноевропейский центр фундаментальных исследований сообщает о возможности опубликования научных статей (результатов научных исследований) в чешском научном издании (журнале) «**Modern Science — Moderní věda**». Официальное свидетельство о регистрации журнала № МК 53506/2013 ОМА, МК ČR E 21453 (Чешская Республика). Журнал включен в Международный каталог периодических изданий ISSN. Журнал включен в перечень научных изданий Восточноевропейского центра фундаментальных исследований EECFR. Журнал рассылается в ведущие университеты и научные учреждения стран ЕС, СНГ.

Учредители журнала: Восточноевропейский центр фундаментальных исследований (г. Прага, Чешская Республика), Инновационный парк — компания «Nemoros» (г. Прага, Чешская Республика). Официальным представителем журнала в странах СНГ является Научно-исследовательский институт социаль-но-экономического развития (Украина, г. Киев, НИИСП, <http://sried.in.ua>).

К публикации принимаются статьи на чешском, английском или русском языках. Статьи должны содержать новые научные результаты.

Авторы могут получить авторский экземпляр журнала обычной почтой или в украинском представительстве журнала (НИИСП).

НИИСП, тел.: +38(044) 360-97-28, +38(050) 225-80-87.

E-mail: ms@sried.in.ua

Детальные условия о возможности публикации:

<http://sried.in.ua/modern-science.html>