

<https://doi.org/10.15407/socium2020.04.099>

УДК 331.005.95

JEL I 31, I 38, J 24, J 58.

Шестакова А.В., канд. екон. наук, старший викладач кафедри цифрової економіки та міжнародних економічних відносин Державного університету “Житомирська політехніка”, вул. Чуднівська, 103, Житомир, 10005, Україна, email: 4ksann@gmail.com, ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-1388-5824>

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ПОНЯТТЯ МІЖДИСЦИПЛІНАРНОГО ЗНАЧЕННЯ В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНО ОРІЄНТОВАНОЇ ЕКОНОМІКИ

Розглянуто соціальну спрямованість функціонування економіки стосовно управління персоналом. За результатами аналізу, відповідно до міждисциплінарного характеру дослідження соціальної сфери економіки, під час функціонування будь-якої економічної системи відбувається постійна взаємодія та вплив трьох її суб'єктів: людини, підприємства й суспільства. Обґрунтовано, що взаємодія цих соціально-економічних суб'єктів дає змогу сформулювати мету та підкреслити тези щодо міждисциплінарного підходу значення управління персоналом у системі соціально орієнтованої економіки. Виявлено, що для моделі “людина – підприємство” характерними міждисциплінарними зв'язками щодо управління персоналом є кадрове планування, для якого властиве розміщення персоналу, розподіл обов'язків серед працівників та їх мотивація, стратегічне прогнозування кар'єрного зростання. Висвітлено, що в соціально орієнтованій моделі економіки управління персоналом такі напрями, як HR-менеджмент, людський розвиток та особистісний розвиток, спрямовані на розкриття потреб та інтересів людини, що з'являються в процесі праці, при зміні професійної діяльності, перекваліфікації, а також є необхідними для пошуку компромісних рішень між працівником і роботодавцем. Згідно з дослідженнями, концептуальні засади взаємозв'язку соціально-економічних суб'єктів і результати їх взаємодії дають можливість визначити сутність міждисциплінарного підходу в управлінні персоналом, яка полягає у визначенні та оцінюванні соціального критерію людини та її якісній характеристикі – людяності, довіри та командного духу. Окреслені в теоретичному дослідженні якісні характеристики щодо управління персоналом, застосування яких здатні сформувати соціально орієнтовану економіку для суспільства й державного устрою, що одночасно формує цінність для індивідуума, підприємства та суспільства, забезпечуючи соціальну орієнтацію державного устрою та економічної системи країни, в якій людина не займатиме другорядне місце після прибутку, грошей і капіталу.

Ключові слова: управління персоналом, соціально орієнтована економіка, міждисциплінарні зв'язки, соціальний критерій.

Shestakova A.V., PhD (Economics), senior lecturer, Zhytomyr State Zhytomyr Polytechnic, 103, Chudnivska Str., Zhytomyr, 10005, Ukraine, email: 4ksann@gmail.com, ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-1388-5824>

PERSONNEL MANAGEMENT AS THE CONCEPT OF INTERDISCIPLINARY SIGNIFICANCE IN THE CONTEXT OF SOCIALLY-ORIENTED ECONOMY

The paper highlights the social orientation of the economy's functioning related to enterprise personnel management. Suggested analysis testifies to the fact that based on the interdisciplinary orientation of the research related to the social sphere of the economy, the process of the functioning of any economic system envisages the permanent interrelation and effects of such three entities as man, enterprise and society. It has been substantiated that the interrelation between the above specified social and economic entities makes it possible to formulate the aim and outline the theses concerning the interdisciplinary approach to determining the importance of personnel management in the socially-oriented economy system. It has been revealed that in the case of the sector of

“man-enterprise” model the most characteristic interdisciplinary link in personnel management is a personnel planning which possesses such inherent traits as the personnel disposition, the distribution of duties among employees and their motivation, as well as the strategic forecasting of the career development. The author shows that in the socially-oriented model of the economy of personnel management such as HR-management, human development and personal development aim to reveal the man’s needs and interests that appear in the process of labour during the change in the professional activities and further training. Besides, the above directions prove inevitable when looking for the compromise agreement between the employer and the employee. The research conducted proves that the interrelations’ conceptual principles between the social and economic entities and the cooperation results make it possible to determine the essence of the interdisciplinary approach to personnel management. This essence lies in determining and assessing man’s social criterion and his qualitative characteristics – humanism, trust, and team spirit. The qualitative characteristics outlined in the theoretical research and are related to personnel management make it possible to form up the socially-oriented economy for the society and the political system. Simultaneously, they are of great value for the individual, the enterprise, and society, since they help make the country’s political and economic systems socially-oriented when a man is not considered of minor importance after profit, money, and capital.

Keywords: *personnel management, socially-oriented economy, interdisciplinary links, social criterion.*

Здійснення принципів управління персоналом соціально орієнтованої економіки в державі не може відбуватися без врахування загальнолюдських інтересів, які є основоположними для соціально орієнтованого суспільно-державного устрою. З огляду на це, виникає питання щодо реалізації інтересів людини як принципового значення в сучасній економічній, соціальній, юридичній і політичній науці, а також у науці державного управління. Розвиток суспільного виробництва залежить від ступеня реалізації соціальної політики в рамках соціальних програм і основ їх впровадження в життя; це впливає на управління персоналом підприємств. При цьому європейська інтеграція України має супроводжуватися розвитком людських ресурсів, дотримуючись певною мірою досягнення високих орієнтирів щодо рівня життя широких верств населення країни.

Це повинно стосуватися підвищення рівня зайнятості, соціального забезпечення непрацездатних членів суспільства, тривалості життя, розвитку освіти, культури й духовності, доступності якісних соціальних послуг, але найбільше значення має напрям управління персоналом, для якого характерним є прояв основного соціального критерію (елементу) – людини й орієнтованої на неї концепції розвитку підприємства.

Проведені дослідження показали, що до проблеми управління персоналом звертаються провідні вітчизняні та зарубіжні вчені. Вагомий внесок у визначення сутності, принципів, методів і функцій управління персоналом зроблено зарубіжними вченими П.Дж. Друкером, Н. Вудконом, С. Робінсом, Р. Гріффіном, А. Томпсоном, Г. Емерсоном та іншими.

Проблеми управління персоналом розглядають такі українські дослідники, як В.Ф. Братченко, М.Д. Виноградський, Н.Л. Гавкалова, В.М. Гриньова, О.В. Крушельницька, Л.І. Михайлова, М.О. Науменко, В.Г. Никифоренко, В.М. Петюх, Ф.І. Хміль та інші. Проте залишаються недостатньо дослідженими аспекти управління персоналом підприємств як основи системи соціально орієнтованої економіки держави.

Побудова істинно людської держави та суспільства відображена в теорії А. Кураташвілі “Філософія соціальної мети”. У цій теорії людина та її пріоритетні потреби в процесі діяльності та виникнення нових потреб після діяльності становлять, насамперед, “основу соціальної мети в економіці держави, а не є засобом для накопичення капіталу та досягнення високого прибутку” [1]. З огляду на це, соціальна спрямованість функціонування економіки прямо залежить від значення цілей і потреб людини, які формуються робочим середовищем у процесі управління персоналом. Натомість робоче середовище окреслює вимоги щодо набору твердих і м’яких комунікативних навичок, професійної компетенції для потенційних кандидатів на посади при підборі персоналу.

На нашу думку, роль і місце управління персоналом у соціалізації сфер економічної діяльності є недостатньо визначеними без виявлення й обґрунтування міждисциплінарних аспектів, що формує теоретичне бачення взаємодії людини, підприємства та суспільства як економічних суб’єктів суспільно-державного устрою.

Метою статті є виявлення та обґрунтування міждисциплінарних аспектів управління персоналом на основі висвітлених раніше наукових підходів, а також нових прикладних напрямів і дисциплін.

Міждисциплінарний підхід до розробки проблематики управління персоналом підприємств потрібно доповнювати науковою концепцією та фундаментальними знаннями щодо створення цінності людиноорієнтованого суспільно-державного устрою в результаті взаємодії соціально-економічних елементів у політекономічних процесах глобалізації. Це, насамперед, стосується важливості прийняття нових бізнес-викликів (зокрема, в умовах пандемії та локдауну в питаннях управління персоналом та пошуку нових підходів щодо формування робочого середовища підприємств). Такий підхід дає змогу розширити та збагатити методологію її дослідження порівняно з традиційними підходами, посилити міждисциплінарність теорії гуманізації та соціалізації суспільного виробництва шляхом інтеграції з усіма науковими дисциплінами.

Крім того, міждисциплінарний підхід у дослідженні соціально орієнтованої моделі міждисциплінарних зв’язків управління персоналом є важливим на рівні підприємства, де формуються соціально-трудова відносина. У поєднанні зі специфікою різних дисциплін це дає змогу знайти розв’язання сучасних проблем розвитку соціалізації виробництва із застосуванням соціально орієнтованої моделі в економічному просторі, що орієнтується на потреби соціуму. За допомогою соціально орієнтованої концепції, характеристик, теорій, методів дослідження соціалізації економіки з іншими науками та результатами можна досягти загальнонаукового розуміння сучасних соціально-економічних процесів щодо управління персоналом.

Під час дослідження з’ясовано, що поняття “управління персоналом” розуміється науковою спільнотою неоднозначно. Окремі формулювання його сутності науковцями наведено в таблиці 1. Проведене дослідження сутності поняття “управління персоналом” дає підстави автору стверджувати, що кожне з наведених визначень варте уваги та відображає авторське бачення поняття. Під управлінням персоналом переважно розуміють процес реалізації функцій менеджменту; рідше – те, що основною метою управління персоналом є досягнення цілей функціонування підприємства.

Визначення поняття “управління персоналом”*

Автори	Визначення поняття
Н.Л. Гавкалова	Управління персоналом – це багатоаспектний, складний і специфічний процес управління працівниками за допомогою використання різних прийомів і методів як адміністративного й економічного, так і соціально-психологічного характеру [2]
Л.І. Михайлова	Управління персоналом – сукупність усіх управлінських рішень і видів діяльності, що безпосередньо пов’язані з організацією впливу на людей, які працюють на підприємстві або в установі [3]
В.Г. Никофоренко	Управління персоналом – це комплексна прикладна наука про організаційно-економічні, адміністративно-управлінські, технологічні, правові, групові й особистісні чинники, способи та методи впливу на персонал підприємства для підвищення ефективності в досягненні цілей організації [4]
В.Ф. Братченко	Управління персоналом – це діяльність організації, спрямована на ефективне використання людей (персоналу) для досягнення цілей як організації, так і індивідуальних (особистих) [5]

Джерело: складено автором за: [2–5].

З огляду на це, автор пропонує власне бачення поняття: управління персоналом – це комплексна система удосконалення наукових підходів організації, нормування та статистики праці, елементів рекрутингу, HR-менеджменту й особистісного розвитку, беручи до уваги кадрове планування, психологічні особливості, комунікативні навички та підвищення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу і мотивації з метою стимулювання господарської діяльності персоналу та підвищення прибутковості підприємств.

Практично формування соціального критерію ефективності в суспільному виробництві можна спостерігати при впровадженні та реалізації заходів із соціального забезпечення на підприємствах усіх галузей національної економіки саме завдяки управлінню персоналом. Такі заходи полягають у матеріальному та нематеріальному (особистісному) заохоченні. Базисним фундаментом для побудови та реалізації соціальної спрямованості є теорія соціальної мети, теорія верховенства інтересів народу та теорія збалансованості прав і відповідальності посадових осіб. За даними теорії, існує взаємозв’язок закономірностей економічних, суспільних і юридичних процесів у суспільстві та державі. Як і верховенство закону, інтереси людини є необхідною умовою побудови істинно людської держави. Відповідальність за верховенство інтересів людей мають нести посадові особи у державі, вона має бути збалансованою з їхніми правами та обов’язками перед народом [1; 6; 7].

Важливо розуміти межу збалансованості прав і свобод, а також відповідальності держави перед її громадянами, оскільки людський потенціал складає основу економіки та водночас є головним відтворювальним ресурсом. Проте при некомпетентному управлінні ним виникають проблеми соціально-економічного характеру. До вагомих внутрішніх факторів ефективного управління персоналом, що впливають на сферу реалізації корпоративної соціальної відповідальності варто віднести: права людини;

концепцію гідної праці, соціальний захист, соціальний пакет, соціальні блага, соціальний діалог, партнерські відносини та корпоративне громадянство.

Багато вчених-економістів намагалися виконати ґрунтовне дослідження в сфері управління персоналом, зокрема людини в суспільному виробництві та проблем гуманізації й соціалізації економічної системи, відносин між працею та капіталом у процесі еволюції. Дослідження науковців, відповіді та рекомендації яких істотно різнилися між собою, численні результати привертали значну увагу до гуманізації й соціалізації економічної системи не лише з боку економічної, але й філософської, історичної, соціальної та психологічної науки. З огляду на це, наше наукове дослідження ґрунтується на виокремленні основного соціального критерію ефективності праці – людини та її діяльності, яка формує спільноту як у мікрмасштабі (на підприємствах), так і у макромасштабі (у суспільстві).

Вивчення тенденцій розвитку соціальної сфери економіки та пов'язаних з нею факторів дадуть змогу сформулювати твердження стосовно сутнісного міждисциплінарного взаємозв'язку та характеру сучасної теорії соціальної економіки в аспекті управління персоналом підприємств, а також перспектив подальших розвідок. Отже, під міждисциплінарним характером у дослідженні напряму управління персоналом підприємств розуміється взаємопроникнення та синергія міждисциплінарного підходу з іншими науковими напрямами, що при цьому передбачає взаємодію, взаємозбагачення, інтеграційний процес й отримання нового наукового знання [8].

З метою поглибленого підтвердження нашого дослідження здійснимо припущення про взаємозв'язок і взаємний вплив у процесі функціонування трьох суб'єктів економічної системи: людини, підприємства та суспільства. Така триєдність суспільно-економічних елементів дасть можливість нам сформулювати та підтвердити тези щодо міждисциплінарного значення дослідження управління персоналом. Крім того, взаємозв'язок відповідних економічних елементів і результатів їх спільної взаємодії ми відобразимо в моделі міждисциплінарних зв'язків управління персоналом, що спрямовані на перспективи розвитку соціальної спрямованості економіки в державі (рис. 1).

В основу цієї моделі закладено соціальну взаємодію людини, підприємства та суспільства – значущість людини як індивідуума у формуванні та розвитку підприємства чи суспільства з подальшою перспективою реалізації соціально орієнтованої держави. Концептуальна модель, що створює міждисциплінарний аспект поняття “управління персоналом”, висвітлює дослідження між людським, індивідуальним, соціально-економічним, кадровим, інтелектуальним та особистісним потенціалом. При цьому в подальшому, враховуючи взаємозв'язок складових системи соціально орієнтованої економіки, має відбуватися побудова соціально орієнтованої держави. Внаслідок цього така модель описує цінність наукового підходу до врахування психофізіологічних особливостей і розумових здібностей людини в системі особистісного розвитку при роботі з персоналом на підприємстві та значущість у громадському просторі й житті суспільства.

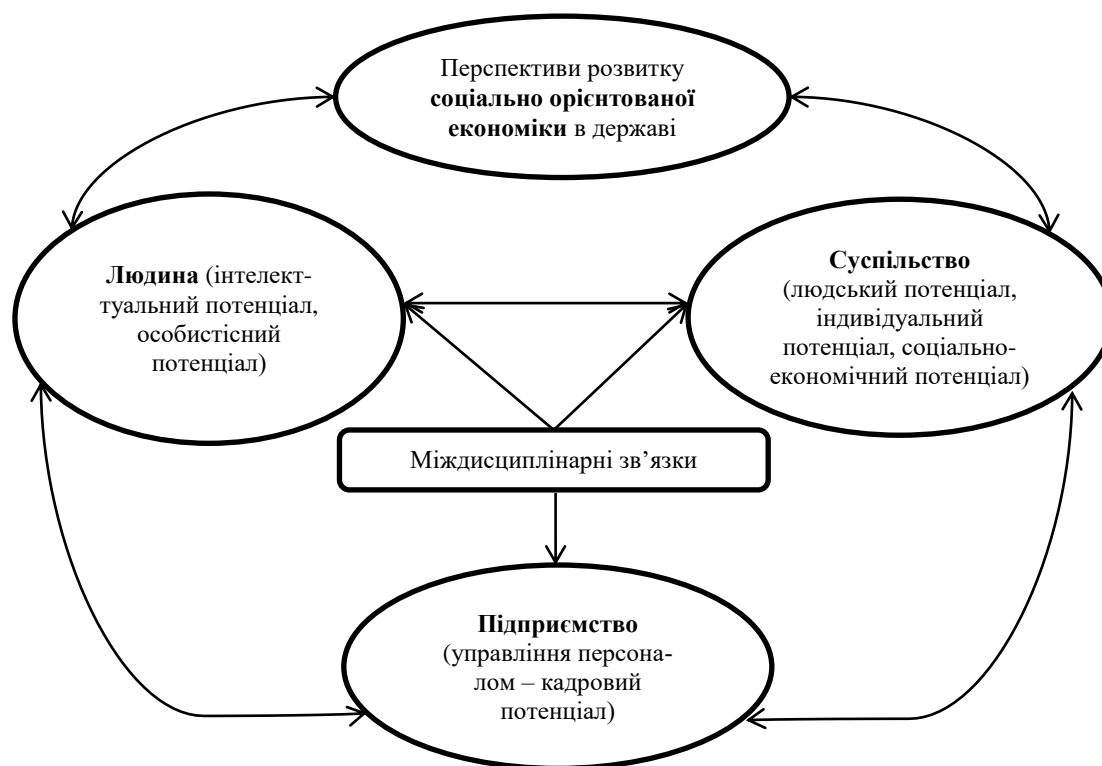


Рис. 1. Складові системи соціально орієнтованої економіки

Джерело: складено автором.

На нашу думку, необхідно звернути значну увагу на інтегрований пошук для трансформації соціально-трудових відносин на підприємствах на основі загальнолюдських принципів, що надалі посилюватимуть діалог соціального захисту в суспільстві. З цією метою може виникнути соціальна проблема, що полягатиме в дилемі між людиною, її працею на підприємстві, а також місця й ролі людини та її діяльності в суспільстві як головного критерію соціальної політики у державотворчому процесі.

Отже, для запобігання такої проблеми, насамперед, необхідно визначити головні пріоритети використання людського потенціалу. На нашу думку, сутність міждисциплінарного значення управління персоналом полягає у визначенні та оцінюванні соціального критерію людини та її діяльності в поєднанні з основною якісною характеристикою – людяністю, що формує цінність для індивідуума, підприємства та суспільства, спрямовуючи на соціально орієнтований державний устрій та економічну систему, в якій людина посідатиме не другорядне місце після прибутку, грошей і капіталу, а першість і слугуватиме елементом, завдяки праці якого створюється благо та формується дохід на підприємстві.

Це визначає сучасний стан соціальної спрямованості економіки держави, зокрема в системі соціального захисту, що зумовлений підняттям пенсійного віку, перерахун-

ком пенсій, з одного боку, на вимоги міжнародних інституцій як необхідні умови виконання валютно-кредитних траншів, з іншого боку, доволі критичною ситуацією з пенсійним забезпеченням всередині країни, оскільки виникає додаткове податкове навантаження на зайнятих працівників, роботодавців і підприємства, що формують ВВП держави та забезпечують наповнення державного бюджету.

Таким чином, це створює певний дисонанс у суспільстві. Отже, необхідно визначити чинники формування в економічній системі лише матеріальних мотивів для збагачення та наживи за рахунок використання людського потенціалу. Хоча накопичення капіталу є доцільним в умовах ринкової економіки, але неодмінно має відбуватися з урахуванням загальнолюдських інтересів і потреб.

В умовах глобалізації національної економіки постає питання щодо здійснення та реалізації соціального захисту як працюючого населення, так і представників інших категорій населення, що його потребує. Тому дослідження застосування соціального критерію (людини та її діяльності в поєднанні з якісною характеристикою (рисою) – людяністю для досягнення високого рівня конкурентоспроможності економіки країни) сприятиме подальшому прогресу в цій науковій проблематиці сучасної економічної науки.

З огляду на це, такий науковий підхід до дослідження міждисциплінарних аспектів поняття управління персоналом дасть змогу розширити та збагатити методологію його дослідження в порівнянні з традиційними підходами: посилити її міждисциплінарність в інтегрований спосіб з усіма згаданими та новими науковими напрямками, дисциплінами; пояснити модель напрямів розвитку соціалізації економіки, особливо з врахуванням соціального критерію, що полягатиме в людині як в індивідуумі та людяності як якісній характеристиці в процесі соціально-трудова відносин на виробництві.

Розглянемо докладніше деякі емпірично досліджені тенденції розвитку соціального критерію в ланцюгу “людина – підприємство – суспільство” з метою наголосити на міждисциплінарності управління персоналом підприємств, а також необхідності врахування в подальшій перспективі соціально орієнтованого державного устрою. На нашу думку, в економічних дослідженнях соціальну сферу економіки можна вважати однією з важливих у всіх видах економічної діяльності та галузях національного господарства, оскільки люди (працівники) задіяні безпосередньо на виробництві та у наданні послуг. Для визначення такої цінності необхідно розуміти, що людина в процесі життя та професійної діяльності формується як індивід, який здатен виробляти суспільне благо на користь організації, суспільства та держави в цілому.

Потреби та інтереси людини трансформуються протягом усього її життя, незважаючи на вік, стать чи вид трудової діяльності тощо. Так, життєвий цикл людини включає в себе виникнення потреби до навчання, працевлаштування, шлюбу, народження дитини, що спільно поєднує одразу декілька предметів сфери управління персоналом у міждисциплінарних зв'язках. Зокрема, врахування фізіологічних, вікових особливостей і соціального статусу в ланцюгу “людина – суспільство” визначає зв'язок таких дисциплін, як філософія, соціологія та демографія. Хоча в цьому випадку відповідні соціальні фактори впливають на управління персоналом підприємств у

напрямі оформлення відпусток у разі викликів на сесію під час навчання, декретних відпусток тощо.

Задоволення потреб за першочерговістю та визначення їх за пріоритетністю допомагає усвідомлювати науковий напрям менеджменту, оскільки, за пірамідою Маслоу, ми можемо розставити потреби на свій розсуд. Основні методи пізнання соціально-економічних процесів, вивчення економічних потреб та інтересів суспільства, зокрема, економічної системи суспільства, відносин власності, форм організацій суспільного виробництва та його еволюція містять у собі науковий напрям економічної теорії. Варто зазначити, що з позиції зайнятої людини важливим аспектом в економічній теорії є такі економічні категорії, як капітал і праця, а також доходи, їх джерела та розподіл, питання зайнятості та відтворення робочої сили в перехідній економіці.

Ставка на порівняно дешеву робочу силу тривалий час була вагомим аргументом вітчизняних підприємців і промисловців у вибудовуванні стратегії протистояння у конкурентній боротьбі на зовнішніх ринках. З огляду на це, у багатьох найманих працівників сформовано чітке уявлення, що за наявних обставин реалізуватись як професіонал в Україні неможливо. Низька оплата праці та перешкоди на шляху самореалізації зумовлювали негативне ставлення багатьох молодих людей до перспектив пошуку гідної роботи на батьківщині. Тим більше, що оплата у гривнях без індексації відповідно до розмірів інфляції сприяла зацікавленості у роботі за кордоном для забезпечення оплати праці у “твердій валюті” [9, с. 319].

Розглянемо соціально-економічні відносини у міждисциплінарному колі на всіх етапах нерозривної тріади складових “людина – підприємство – суспільство”, зокрема у різній послідовності (рис. 2). Використовуючи механізми взаємного впливу основних елементів такого ланцюга на кожному етапі моделі міждисциплінарних зв'язків, ми можемо сформулювати основу для соціально орієнтованого державного устрою. При цьому трансформаційні процеси в економіці свідчать про вагомість і цінність людського капіталу, без якого є неможливим розвиток держави, її інститутів та підприємств національної економіки.

Зазначені аспекти зайнятості на етапі “людина – суспільство” пов'язані міждисциплінарними зв'язками в таких наукових напрямках, як ринок праці та управління зайнятістю, що відображено в соціально орієнтованій моделі міждисциплінарних зв'язків теорії гуманізації та соціалізації економіки.

Щодо етапу “підприємство – суспільство”, то на ньому провідну роль відіграють мікроекономічні процеси на підприємстві, які переважно зосереджені на питаннях економіки праці та соціально-трудова відносин, психології управління для запобігання конфліктів, що є одним з головних аспектів формування успішної кадрової політики. Напрями соціальної політики відображають безпосередній вплив і розподіл на те, як має працювати соціальне забезпечення з моменту зайнятості, на випадок безробіття, з настанням пенсії та, зокрема, на те, коли певні верстви населення потребують соціального захисту у випадку інвалідності, втрати працездатності й сирітства. На нашу думку, у цьому аспекті провідну позицію займає зайнятість населення, оскільки вона формує соціальний пакет працівника на підприємстві та відрахування в соціальні фонди. Натомість певну спорідненість мають такі дисципліни, як економіка праці,

соціально-трудові відносини та психологія управління, що є актуальною основою для налагодження контакту менеджерів вищої та середньої ланки з працівниками й потенційними кандидатами на посади.

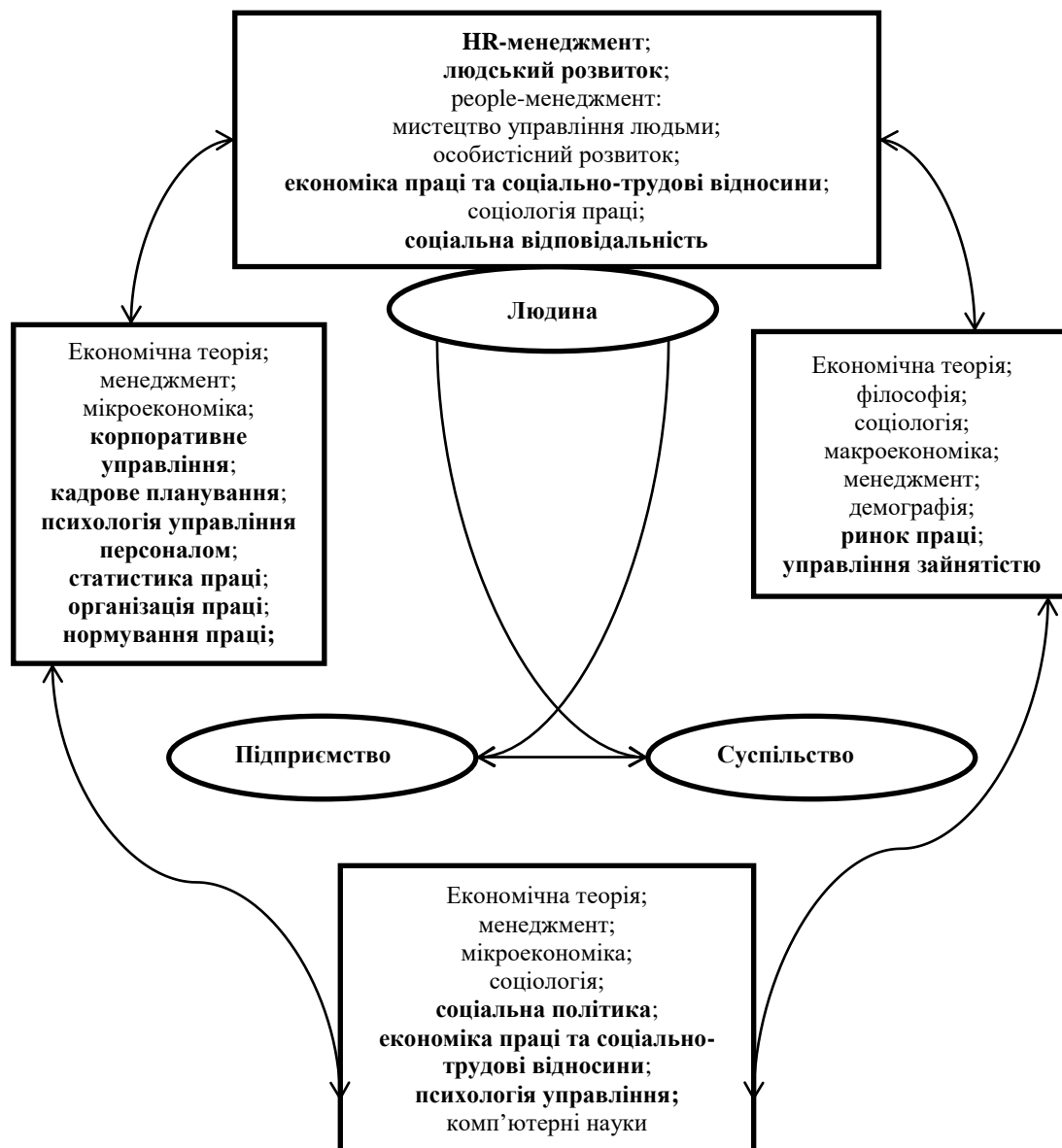


Рис. 2. Соціально орієнтована модель міждисциплінарних зв'язків управління персоналом

Джерело: складено автором.

Для етапу “людина – підприємство” характерними міждисциплінарними зв’язками щодо управління персоналом є кадрове планування, для якого є властивим розміщення персоналу, розподіл обов’язків серед працівників та їх мотивація, стратегічне прогнозування кар’єрного зростання тощо. Науковий напрям психології управління персоналом сприяє координуванню роботи в колективі та є незамінним при порівнянні психотипів працівників, що допомагає уникати конфліктних ситуацій у робочому середовищі підприємств. Зрештою психологія управління персоналом сприяє в подальшому налагодженню трудової діяльності в аспектах організації та нормуванні праці.

Проте передбачити нормування праці є недостатнім процесом в умовах нових бізнес-викликів, що спричинені пандемією. Значним є вплив ризиків, що виникли внаслідок всесвітньої пандемії, охопили бізнес і питання зайнятості населення. Тому представники бізнесу почали шукати способи заохочення працівників, переглядати кадрову політику та розробляти антикризові заходи щодо виробництва й облаштування робочих місць, запровадження роботи дистанційно. Такі заходи вплинули на макроекономічні процеси в державі. Найзначущим внутрішнім ризиком (явищем) для вітчизняної економіки (серед запропонованих експертам для розгляду) виявилось значне зростання дефіциту державного бюджету та касових розривів у Пенсійному фонді України, інших фондах державного соціального страхування (з інтегральною оцінкою 14 балів – у 2020 р. та 13 балів – у 2021 р. із максимально можливих 16). Цей ризик у попередніх роках оцінювався експертами як доволі значущий (за 2017–2019 рр. середня інтегральна оцінка становила 8 балів), але на фоні пандемії COVID-19 виявився найімовірнішим¹.

Високі оцінки (вищі за 10 балів) на 2020 р. отримали 7 з 12-ти вперше запропонованих внутрішніх ризиків, пов’язаних з пандемією COVID-19: суттєве падіння платоспроможного попиту населення (інтегральна оцінка 13 балів на 2020 р.; 10 балів – на 2021 р.); значне безробіття через повернення заробітчан, масове звільнення працівників (13/11); експоненціальне поширення COVID-19, неспроможність медичної системи зупинити пандемію в Україні (12/10); різке погіршення якості життя населення, насамперед, найуразливіших верств (12/8); масове банкрутство підприємств середнього та малого бізнесу (12/8); глибока затяжна рецесія (11/9); прискорення інфляційних процесів (11/9)².

Для короткострокової перспективи в подоланні викликів пандемічної загрози, насамперед, потрібна підтримка населення: ключові пропозиції експертів у галузі макроекономіки та міжнародних економічних відносин; надання державної фінансової допомоги найуразливішим верствам населення для зниження соціальної напруженості та стимулювання попиту; обмеження експорту соціально значущих товарів; введення тимчасового державного регулювання цін на соціально значущі товари; звільнення населення, яке втратило роботу, тимчасово, на строк до кінця року від сплати по іпо-

¹ Україна у 2020–2021 роках: наслідки пандемії. Консенсус-прогноз (квітень 2020). № 51. Київ: Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, 2020. с. 20. URL: <https://bit.ly/2RMntq7>

² Там само.

течним кредитам без нарахування пені та відсотків; розширення переліку ліків у програмі “доступні ліки” для населення.

Відповідно до середньострокової перспективи в соціально-економічній сфері, для нівелювання негативного впливу наслідків пандемії на економіку необхідними є: наявність пакетів антикризових заходів, що запроваджуються з метою соціальної підтримки населення; підтримка бізнесу; соціальна підтримка найвразливіших груп населення та подальше їх соціальне залучення; підвищення ефективності державного управління; збільшення фінансування наукових досліджень з орієнтацією на інновації; активне сприяння поширенню та популяризації використання цифрових технологій з метою забезпечення можливостей виконання роботи та навчання у віддаленому доступі³.

Розробка плану безперервної праці на період пандемії та наявність технологічної інфраструктури для налагодження віддаленої роботи є надважливими факторами для функціонування віддаленого робочого місця та переведення більшості бізнес-середовища підприємств галузей економіки в режим он-лайн. Спільна взаємодія в досліджуваному ланцюгу неможлива без присутності інформаційного супроводу. З огляду на це, сучасний соціум та економічні процеси не можуть існувати без поширення соціальних мереж, які своєю діяльністю викликають поширення інформації в суспільстві, виникнення нових потреб щодо заохочення інтересів кожної людини. Розвиток галузі інформаційних технологій допомагає у питаннях управління людськими ресурсами, скорочує диспропорції в попиті та пропозиції висококваліфікованих спеціалістів, призупиняє їх можливий відток за кордон, запобігає емоційному вигоранню на роботі тощо.

Велику значущість на цьому етапі моделі міждисциплінарних зв'язків має напрям корпоративного управління. По-перше, корпоративне управління нас знайомить не лише з формуванням статуту підприємства, визначенням сутності, принципів і методів корпоративного управління, засвоєнням принципів управління цінними паперами, але й визначенням проблеми управління корпоративними правами власників, набуттям навичок організації загальних зборів акціонерів і засвоєнням функцій, компетенції та правил формування основних організаційних структур акціонерного товариства. По-друге, корпоративне управління дозволяє виявити основні причини корпоративних конфліктів, що допомагає при організації корпоративної культури на підприємстві. З огляду на це, корпоративна культура формує систему особистих цінностей працівників і керівництва підприємства, а також допустиму модель поведінки працівників у колективі, що сприяє ефективному управлінню підприємства щодо його іміджу, організаційної та ділової етики.

Корпоративна культура є основою для формування та реалізації людських взаємовідносин (зокрема у колективі), що відображено в таких наукових напрямках міждисциплінарних зв'язків, як HR-менеджмент, людський і особистісний розвиток. Вони спрямовані на виявлення потреб та інтересів людини, що з'являються в процесі праці,

³ Там само. С. 23–24.

при зміні професійної діяльності та перекваліфікації, є необхідними для пошуку спільних рішень між працівником і роботодавцем.

Можливості використання потенціалу корпоративної соціальної відповідальності як механізму посилення інноваційності та конкурентоспроможності підприємництва та його відповідальної інтеграції у міжнародні ланцюги доданої вартості актуалізують необхідність запровадження заходів державного стимулювання розвитку КСВ: створення інституційно-правових передумов розвитку КСВ, зокрема розроблення та затвердження; створення організаційно-економічних механізмів і стимулів для розвитку КСВ [10, с. 128–129].

Отже, стратегія корпоративної соціальної відповідальності має на меті вирішення багатьох соціально значущих проблем шляхом створення умов для гідного рівня соціально-економічного забезпечення та стимулювання соціальної згуртованості працівників на підприємстві. Соціальну згуртованість варто розглядати як одну з конкурентних переваг певного соціуму, яка забезпечує сталість економічної системи та сприяє раціональному використанню людського й соціального капіталу, визначаючи нову якість соціально-економічного розвитку і трудового потенціалу держави.

Позитивним чином впливатиме на підвищення конкурентних переваг, економічне зростання та працевлаштування, смарт-спеціалізацію регіонів держави, яка полягатиме в розвитку пріоритетних галузей економіки. Водночас смарт-спеціалізація є запорукою розвитку інновацій шляхом стимулювання бізнес-середовища, інтегрованої та локальної стратегії економічної трансформації регіону, заохочення стейкхолдерів до участі в регіональному розвитку тощо. Перевагами концепції смарт-спеціалізації є можливості для збільшення ланцюгів доданої вартості, створення ніш для конкуренції на міжнародних ринках, додана вартість до наявної діяльності, пошук і створення нових ринків. Прикладом концепції смарт-спеціалізації, в якій будуть задіяні економічний, інноваційний, науковий і соціальний потенціал, може стати пріоритет щодо виробництва харчових продуктів для хворих на цукровий діабет та серцево-судинні захворювання. Щодо економічного потенціалу регіону, характерним буде високий рівень виробництва та зайнятості в сільському господарстві; інноваційного – швидко зростаючий біотехнологічний кластер; наукового – якісні дослідження в галузі фармацевтики та біотехнологій; соціального – здоров'я населення.

Підсумовуючи зазначене, на нашу думку, вагомим напрямом для побудови ефективної соціальної економіки та встановлення діалогу між людиною і суспільством, між людиною та підприємством (організацією) в особі роботодавця, що зрештою має висвітлюватися в управлінні персоналом, між підприємством і суспільством є соціальна відповідальність, яка формує свідомість громадян, їх причетність до суспільної думки, участі в національній економіці, державотворенні, політичному процесі та громадському житті.

Висновки. Таким чином, побудувати дієвий механізм реалізації соціально орієнтованої економіки неможливо без урахування загальнолюдських інтересів. Це є характерним як для малих і середніх підприємств, великих роботодавців, так і для представників державної влади, які створюють і ухвалюють закони, що формуватиме на підприємствах коректні вимоги щодо праці для наявних працівників і майбутніх

кандидатів на посади. Практичним застосуванням соціально орієнтованих економічних засад в управлінні персоналом підприємства має бути розгалужена система соціального забезпечення з матеріального (підвищення заробітної плати, преміювання) та нематеріального (комфортні умови праці, вдосконалення процесу праці, перекваліфікація, курси, тренінги, дозвілля, організація корпоративних свят) заохочення. При цьому людська праця завжди залишатиметься унікальним і визначальним фактором для будь-якої організації, а тому необхідно зосередити увагу на людині та її якостях, зокрема, людяності у процесі діяльності, довірі та командній роботі, що здатні сформулювати стійкі засади розвитку соціально орієнтованої економіки для суспільства й державного устрою країни.

Перспективним напрямом подальшого дослідження є вдосконалення усіх складових системи соціально орієнтованої економіки в державній устрій країни, господарську діяльність підприємств, науково-освітній процес для формування та розвитку кадрової політики на засадах державно-приватного партнерства, яке зарекомендувало себе в розвинутих країнах як одна з найефективніших форм об'єднання організаційних, фінансових, інноваційних і трудових ресурсів держави та приватного сектору. Найважливішою умовою для дієвого функціонування складових системи соціально орієнтованої економіки є створення сприятливого середовища для сталого розвитку кадрової політики та збереження людського потенціалу держави на засадах смарт-спеціалізації регіону. Головне для цього адаптувати позитивний досвід країн ЄС, пов'язаний з підтримкою підприємництва шляхом розроблення та запровадження системи дотацій, надання субсидій, зокрема регіональних, для створення нових підприємств і робочих місць, працевлаштування безробітних, насамперед, з числа соціально вразливих груп населення, заснування бізнес-інкубаторів, що сприятиме економічному та соціальному розвитку українського суспільства.

Список використаних джерел

1. Кураташвили А.А. Философия социальной цели. Принципиально новое научное направление – исходная теоретическая основа формирования и функционирования истинно человеческого общества и государства: монография. Тбилиси: Прогресс, 2003. 352 с.
2. Гавкалова Н.Л., Маркова Н.С. Менеджмент персонала: учебное пособие. Харьков: ИНЖЭК, 2005. 304 с.
3. Михайлова Л.І. Управління персоналом. Київ: Центр учбової літератури, 2007. 248 с.
4. Никифоренко В.Г. Управління персоналом. Одеса: Атлант, 2013. 275 с.
5. Братченко В.Ф. Управління персоналом організації в сучасних умовах. *Персонал*. 2014. № 3. С. 5–10.
6. Кураташвили А.А. Теория верховенства интересов народа. Принципиально новое научное направление и системообразующая теория управленческого права, правовой системы истинно человеческого общества и социально-экономических наук в целом: монография. Тбилиси: Прогресс, 2003. 336 с.
7. Кураташвили А.А. Теория сбалансированности прав и ответственности должностных лиц. Принципиально новое научное направление – необходимая научная основа защиты интересов человека и социально-экономического прогресса: монография. Тбилиси: Прогресс, 2003. 256 с.
8. Колот А. Міждисциплінарний підхід як передумова розвитку економічної науки та освіти. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка*. 2014. С. 18–22. <https://doi.org/10.17721/1728-2667.2014/158-5/3> [in Ukrainian]

9. Прибиткова І. Пересувні ринки праці за доби незалежності України та міграційні плани українців. *Українське суспільство: моніторинг соціальних змін*. 2015. № 2 (16). С. 316–327.

10. Супрун Н.А. Розвиток корпоративної соціальної відповідальності в контексті вимог євроінтеграційного процесу. *Економіка та прогнозування*. № 4. 2016. С. 118–131. <https://doi.org/10.15407/eip2016.04.118>

Отримано 24.07.20 та оновлено 26.11.20

References

1. Kuratashvili, A.A. (2003). Philosophy of Social Purpose. A fundamentally new scientific direction – the initial theoretical basis for the formation and functioning of a truly human society and states. Tbilisi: Progress [in Russian]

2. Havkalova, N.L., Markova, N.S. (2005). Human resource management. Kharkov: YNZHÉK [in Russian]

3. Mykhaýlova, L.I. (2007). Human resource management. Kyiv: Cul [in Ukrainian]

4. Nykyforenko, V.H. (2013). Human resource management. Odesa: Atlant [in Ukrainian]

5. Bratchenko, V.F. (2014). Personnel management of the organization in modern conditions. *Personal*, 3, 5-10 [in Ukrainian]

6. Kuratashvili, A.A. (2003). The theory of the supremacy of the interests of the people. Fundamentally new scientific direction and system-forming theory of managerial law, the legal system of a truly human society and socio-economic sciences in general. Tbilisi: Progress [in Russian]

7. Kuratashvili, A.A. (2003). The theory of balance of rights and responsibilities of officials. A fundamentally new scientific direction is a necessary scientific basis for the protection of human interests and socio-economic progress. Tbilisi: Progress [in Russian]

8. Kolot, A. (2014). Interdisciplinary approach as a prerequisite for the development of economics and education. *Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenka. Ekonomika – Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Economics*, 18-22. <https://doi.org/10.17721/1728-2667.2014/158-5/3> [in Ukrainian]

9. Prybytkova, I. (2015). Itinerant/mobile labour markets and Ukrainians' plans concerning migration in the period of Ukraine's independence. *Ukrayinske suspilstvo: monitorynh sotsialnykh zmin*, 2 (16), 316-327 [in Ukrainian]

10. Suprun, N. (2016). Development of corporate social responsibility in the context of the requirements of eurointegration. *Ekon. prognovannâ – Economy and forecasting*, 4, 118-131. <https://doi.org/10.15407/eip2016.04.118> [in Ukrainian]

Received on 24.07.20 and updated on 26.11.20