

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

УДК 658:141

ФОРМУВАННЯ ЛЮДИНОЦЕНТРИЧНОЇ МОДЕЛІ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

FORMATION OF A HUMAN-CENTRAL MODEL FOR SOCIAL DEVELOPMENT OF ENTERPRISES

Бакуліна О.С.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри підприємництва, фінансів та оподаткування,
Житомирська філія
Університету державної фіскальної служби України

Bakulina Oksana

Ph.D., Associate Professor
of Department of entrepreneurship, finance and taxation,
University of the State Fiscal Service of Ukraine (Zhytomyr branch)

Стаття присвячена дослідженню теоретичних і методичних аспектів формування людиноцентричної моделі загальноєвропейських цінностей. Розкрито її значення для подальшого соціального розвитку підприємств. Розглянуто сутність категорії «соціальний розвиток» у сучасній економічній науці. Проаналізовано особливості формування системи загальноєвропейських цінностей країн-членів ЄС та України. Визначено основні проблеми, які пов'язані з формуванням загальноєвропейської системи цінностей як основи соціального розвитку персоналу підприємств. У статті сформульовано висновок, що формування ефективної системи соціального розвитку підприємств не тільки забезпечить високий рівень життя, поліпшення якості та умов праці, але й гарантує соціальний захист людських ресурсів.

Ключові слова: людські ресурси, соціальний розвиток, людиноцентрична модель, загальноєвропейські цінності, європейські орієнтири.

Статья посвящена исследованию теоретических и методических аспектов формирования человекоцентричной модели общеевропейских ценностей. Раскрыто ее значение для дальнейшего социального развития предприятий. Рассмотрена сущность категории «социальное развитие» в современной экономической науке. Проанализированы особенности формирования системы общеевропейских ценностей стран-членов ЕС и Украины. Определены основные проблемы, которые связаны с формированием общеевропейской системы ценностей как основы социального развития персонала предприятий. В статье сделан вывод, что формирование эффективной системы социального развития предприятий не только обеспечит высокий уровень жизни, улучшение качества и условий труда, но и гарантирует социальную защиту человеческих ресурсов.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, социальное развитие, человекоцентричная модель, общеевропейские ценности, европейские ориентиры.

The article deals with theoretical and methodological aspects of the formation of a human-central model of social development of enterprises. The basic values of modern Europeans (personal achievements (self-realization), equality in access to economic, cultural and social benefits of all citizens, democratic political equality of all before the law) are outlined. The essence of the category «social development» in the modern economic science is investigated. It has been established that the focus of effective management of social development of enterprises should be focused on the formation of competitive personnel, which accumulates professional knowledge, skills, skills, creative and intellectual abilities, characterized by the desire for professional self-improvement with a focus on high performance and labor efficiency. The significance of a human-central model of common European values for the further social development of enterprises is considered. The peculiarities of the system of common European values of the EU member states and Ukraine are analyzed. The main tasks of the EU regional policy are outlined, among which the creation of conditions for the development of viable business is highlighted; support for economic

restructuring; mastering of new technologies of production and processing of products; guaranteeing the population the provision of educational, educational, communal services, medical care; support of the new settlement network and infrastructure, etc. The basic problems which are connected with formation of the common European system of values as the basis of social development of the personnel of the enterprises are determined. The latter testifies to the necessity of forming an effective system of social development of enterprises that will ensure not only high standard of living, improvement of quality, working conditions and motivation of employees, but also guarantees social protection of human resources.

Key words: *human resources, social development, human-central model, common European values, European benchmarks.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Перспективи інтеграції України у європейський простір передбачають активізацію використання сукупності інструментів, механізмів, факторів, які спрямовані на формування соціально орієнтованої системи економіки та соціального розвитку підприємств. Центральне місце у такій системі має відводитися виробленню нової ідеології розвитку підприємств, яка буде спроможна подолати невпевненість населення у своєму майбутньому, змінити ставлення держави до людських ресурсів, відновити їхню довіру до влади та покращити соціально-психологічний клімат. Основна увага у межах соціального розвитку підприємств акцентується насамперед на задоволенні потреб персоналу в адекватній соціальній компенсації, перманентному розвитку й інноваційній праці. У цьому контексті на перший план має виходити побудова конкурентоспроможних, самобутніх, прогресивних підприємств, яку неможливо здійснити без розвитку людських ресурсів, оскільки згідно з Конституцією України «людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визначаються найвищою соціальною цінністю» [3].

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Вирішенню проблем управління соціальним розвитком підприємств присвячено праці Р. Акоффа, М. Боровик, А. Кузнєцова, А. Литвиненко, А. Петрова, Н. Сичової та ін. Результати наукових досліджень, пов'язаних з оцінкою умов реалізації євроінтеграційних пріоритетів у контексті зайнятості і розвитку людського капіталу, відображено у наукових публікаціях В. Андрійчука, О. Бакуліної, О. Бородіної, І. Гришової, С. Кваші, П. Саблука, Г. Черевка, В. Юрчишина та багатьох інших вітчизняних науковців. Однак, незважаючи на широке коло наявних наукових напрацювань, проблема ефективного управління соціальним розвитком підприємств, з огляду на досвід європейських країн, потребує подальших досліджень. Це пов'язано з необхідністю фокусування уваги на формуванні конкурентоспроможного персоналу підприємств, що характеризується високим рівнем інтелекту, творчими здібностями та прагненням до професійного самовдосконалення, а також відповідними мотивами та стимулами до праці.

Формулювання цілей статті (**постановка завдання**). Мета статті – дослідження особливостей формування людиноцентричної моделі соціального розвитку підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Працююча людина в умовах соціально орієнтованої економіки сприймається як стратегічний ресурс розвитку підприємства, який акумулює професійні знання, уміння, навички, творчі та інтелектуальні здібності, досвід, мотиваційні настанови, емоційний інтелект, потенціал ефективної командної роботи та інноваційний потенціал з орієнтацією на високі показники результативності та ефективності праці [5].

У науковій літературі є багато визначень категорії «соціальний розвиток». Так, на думку С. Василюк, соціальний розвиток – це процес якісного удосконалення соціальної життєдіяльності персоналу, що забезпечується його власними зусиллями та діями керівництва підприємства, яке функціонує з дотриманням законодавства на принципах соціально-орієнтованого господарювання [2]. Інші дослідники розглядають соціальний розвиток підприємства як специфічну форму розвитку, що має багатоаспектний характер. Зокрема, про наявність соціального розвитку підприємства доцільно стверджувати в тому разі, якщо за звітний період відбулися зміни на краще у соціальному середовищі підприємства й не було повернення до попереднього стану соціальних процесів. Крім того, зміни в рівні соціального розвитку підприємства повинні бути наслідком усвідомленого, спрямованого на досягнення поставлених цілей управлінського впливу на внутрішнє і зовнішнє соціальне середовище підприємства. З огляду на це, прогресивний соціальний розвиток підприємства дає змогу забезпечити зростання соціальної активності персоналу, що спричиняє підвищення відповідальності за результати колективної праці, зростання показників ефективності та продуктивності праці, скорочення втрат робочого часу, тобто забезпечує додатковий економічний ефект і виступає джерелом прогресивного економічного розвитку підприємства [6].

У низці пріоритетів ЄС, закладених у «Стратегії 2020», передбачено зростання: розумне (збільшення інвестицій в освіту, дослідження та інновації), стале (побудова низьковуглецевої економіки) та всеохоплююче (основний акцент

на створенні робочих місць і скороченні бідності) [9].

Стратегія розвитку ЄС базується на системі загальноєвропейських цінностей, які не лише забезпечують високий рівень життя, поліпшення якості, умов праці та мотивації працівників, але й гарантують соціальний захист персоналу в країнах-членах ЄС (рис. 1).

Як доречно стверджує Г. Хофстеде, цінності перебувають на найглибшому рівні серед важелів прийняття рішень, оскільки саме вони визначають ідеологічні переконання індивіда та мотивацію його вчинків [7]. Стрижнем європейських цінностей виступають ліберальні фундаментальні права та свободи людини, демократичні принципи державного устрою, а також правова і соціальна держава [1, с. 1]. У статті 2 проекту Конституції 2005 р. визначено: «Союз заснований на цінностях поваги людської гідності, свободи, демократії, рівності, правової держави, а також дотримання прав людини. Ці цінності загальні для країн-членів співтовариства та характеризується плюралізмом, терпимістю, справедливістю та відсутністю дискримінації» [4, с. 39]. Важливим кроком до вироблення ціннісних засад ЄС стало прийняття «Хартії фундаментальних прав ЄС» в 2007 р., за якою права і свободи

громадян постали як цінності всіх країн-членів Євросоюзу [1, с. 9]. Базові європейські цінності визначено у табл. 1.

Серед базових цінностей сучасні європейці виділяють особисті досягнення (самореалізація), рівність у доступі до економічних, культурних та соціальних благ усіх громадян, демократичну політичну рівність усіх перед законом.

Одним із головних чинників соціального розвитку підприємств у країнах-членах ЄС виступають трудові ресурси, які відзначаються відповідальністю, законослухняністю, ініціативністю, чесністю, позитивним ставленням до праці, зниженням соціальної напруги в суспільстві та зменшенням відхилення від прийнятих ціннісно-нормативних стандартів, опортуністичної поведінки (ухилення від виконання службових обов'язків, крадіжки, шкідництво, недбалість, використання службового становища). Для українського населення характерними рисами є, з одного боку, індивідуалізм, ощадливість, ініціативність, а з іншого – безвідповідальність, завищені соціальні очікування, духовна, моральна, культурна спустошеність, девіантна та опортуністична поведінка. Суб'єкти та об'єкти господарської діяльності західноєвропейського суспільства значно відрізняються від українців саме в ціннісному аспекті, що сприяє високому



Рис. 1. Європейські орієнтири як основа формування соціального розвитку підприємств

Базові цінності країн-членів ЄС

Перелік цінностей	Характеристика
Гідність	Основа для здійснення усіх прав людини, визнання рівності, беззаперечної цінності та унікальності кожної людини у моральному сенсі, кожна людина в змозі свідомо обирати моральну поведінку сама, а не сліпо слідувати нав'язаним кодексам честі з боку держави.
Рівність	Відмова від дискримінації за будь-якими ознаками і надання шансів кожному реалізувати себе згідно з власним баченням і бажаннями.
Свобода	Умови, за яких людина може поводитися відповідно до власної відповідальності і волі; свобода розпоряджатися набутою власністю, вільний доступ до робочих місць, безкоштовних центрів зайнятості, вільний вибір мови, навчання, свобода переконань, визначення цілей і цінностей свого життя.
Права громадян	Права, які кожний має лише тому, що він є людиною, і якими всі люди володіють однаковою мірою, правові гарантії захисту від посягань на людську гідність, право на належну правову, соціальну, медичну допомогу.
Демократія	Визнання суверенності, верховенства влади народу, свободи слова переконань, забезпечення прав людини і громадянина у вільних і відкритих виборах, відповідальності, чіткому поділі влади.
Верховенства права	Визнання того, що ніхто не може бути вище права і лише правом визначені засади співжиття людей у суспільстві.
Права меншин	Права груп, які становлять меншість у суспільстві і потребують додаткових механізмів для захисту своїх прав, гідності та рівного статусу.
Рівність жінок і чоловіків	Підтримка рівноправної участі жінок поряд із чоловіками у прийнятті рішень для забезпечення стабільного розвитку суспільства; підтримка жінок та дівчат у реалізації своїх людських прав; зменшення гендерної нерівності у доступі до ресурсів та результатів розвитку, а також у здійсненні контролю над ними

рівню соціального розвитку підприємств країн ЄС. У цьому контексті необхідним для розвитку людських ресурсів можна вважати формування внутрішнього ціннісного світу особистості відповідно до її моральних, духовних, культурних, освітніх уподобань, що впливатиме на мотивацію та поведінку населення.

Водночас, орієнтуючись на загальноєвропейські цінності, слід зазначити, що важливим фундаментом соціального розвитку підприємств є рівень та якість людських ресурсів. Зокрема, основними завданнями регіональної політики ЄС є: створення умов для розвитку життєздатного підприємництва; підтримка реструктуризації економіки; оволодіння новими технологіями виробництва і переробки продукції; гарантування населенню надання послуг першої необхідності (навчальних, освітніх, комунальних, медичної допомоги); підтримка нової поселенської мережі та інфраструктури [8].

Проблема духовно-етичного та морального складників інноваційного розвитку населення України дедалі активніше виходить на перший план. Саме загальноєвропейські цінності визначають економічну поведінку особистості та формують її мотивацію, а людиноцентрична модель соціального розвитку підприємств спрямована на задоволення персоналізованих потреб особистості відповідно до моральних, духовних, культурних, освітніх уподобань, досягнення найвищої якості трудового життя. Виходячи з цього, виникає необхідність у наближенні мен-

тально-психологічних установок українського населення до європейських суспільних цінностей, зокрема в аспекті соціально-економічної модернізації сектору економіки, прозорості ведення бізнесу, нарощування творчого потенціалу персоналу підприємств. Основною перешкодою такого розвитку та формування нового світогляду в умовах євроінтеграції виступає розчарування населення у можливості змін у власній державі.

Висновки. Результати проведеного дослідження особливостей формування людиноцентричної моделі соціального розвитку підприємств дають підстави стверджувати, що серед найневідкладніших завдань та шляхів їх реалізації щодо регулювання соціально-економічних процесів в Україні необхідним є визначення основних факторів та проблем, що гальмують ефективно формування людських ресурсів підприємств. До таких слід віднести, зокрема, необхідність формування нової концепції соціального розвитку персоналу підприємств, методів і критеріїв її оцінки, яка би базувалася на загальноєвропейських цінностях та була б адекватна інноваційному розвитку економіки країни. Виходячи зі свого європейського вибору, Україна започаткувала новий процес змін, який має спиратися у своєму розвитку на європейську людиноцентричну систему загальноєвропейських цінностей, яка заснована на дотриманні цілісності людської гідності, свободи вибору та справедливих умов праці, створенні рівних

стартових умов та можливостей для сприяння розвитку і реалізації інноваційних, інтелектуальних, культурних, творчих здібностей особистості у процесі трудової діяльності, доступу до соціальних гарантій, задоволенні соціально-

економічних, психологічних потреб працівників, соціальній солідарності, суспільній мобільності у напрямі отримання професійних знань, оволодіння інноваційними технологіями, толерантності тощо.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Амельченко Н. Цінності об'єднаної Європи. К.: Лабораторія законодавчих інститутів, 2013. 48 с.
2. Василюк С.В. Сутність соціально-економічного розвитку персоналу підприємств в контексті забезпечення соціально-економічної ефективності діяльності галузі. *Розвиток методів управління та господарювання на транспорті*. О.: ОНМУ, 2011. № 34. С. 158–171.
3. Конституція України. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show>
4. Конституційні акти Європейського Союзу / упоряд. Г. Друзенко; за заг. ред. Т. Качки. К.: Юстініан, 2005. Ч.І. 319 с.
5. Сичова Н, Сичова А. Стратегія соціального розвитку підприємств торгівлі та підходи до її оцінювання. *Вісник КНТЕУ*, 2012. № 5. С. 44–50.
6. Фролова Л. В., Литвинов О. І. Методичний підхід до оцінки рівня стратегічного розвитку торговельного підприємств. *Вісник Донецького університету економіки та права*. 2013. № 1. С. 56–62.
7. A summary of my ideas about national culture differences URL: <http://stuwww.uvt.nl/~csmets/PAGE3.HTM>
8. Bakulina O., Chernish O. Common European system of values as the basis of the agricultural enterprises staff motivation. *Agricultural and Resource Economics : International Scientific E-Journal*. 2016. Vol. 2. No. 1. P. 5–11. URL: www.are-journal.com.
9. Priorities. URL: http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/priorities/index_en.htm.