

## БАЗОВІ ДЕФІНІЦІЇ СТРАТЕГІЇ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Розглянуто соціальні та економічні аспекти формування кадрової політики підприємства через взаємозв'язок соціального, інтелектуального та людського капіталів. Визначені напрями розробки кадрової політики. Встановлено співвідношення між соціальним, людським та інтелектуальним капіталом підприємства та їх взаємодію. Узагальнено підходи до трактування людського, інтелектуального та соціального капіталів, які є взаємопов'язаними, а їх складові в результаті інтеграції стають структурними елементами один одного, мають як спільні, так і специфічні риси. Охарактеризовано процес формування стратегії соціального розвитку підприємства.

**Ключові слова:** соціальний розвиток, людський капітал, інтелектуальний капітал, соціальний капітал, генерування, капіталізація, перетворення.

**Постановка проблеми.** Кардинальні зміни останніх десятиліть в національних економічних відносинах потребують глобальних перетворювань й у соціальній сфері. Це, насамперед, стосується суспільної, колективної та індивідуальної поведінки на виробництві. Соціальні протиріччя в колективі підприємства спроможні значно вплинути на фінансово-економічний стан та зменшити очікуваний результат від прийняття стратегічних рішень підприємством. За таких умов людина (колектив) стає ключовим фактором успіху та динамічного розвитку підприємства, як «активний» ресурс підприємства забезпечує використання «пасивних» (матеріальних, фінансових, природних, технічних та ін.) на засадах раціональності та ефективності відповідно до обраної стратегії розвитку. Саме тому питання формування, нагромадження, а головне - використання людського ресурсу, такі актуальні сьогодні, а їх вирішення залежить від кадрової політики підприємства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Різномасштабним теоретичним і практичним питанням формування та реалізації стратегії соціального розвитку підприємства присвячено наукові праці вітчизняних учених – Н.А. Балтачєєвої, О.О. Коваль, А.П. Міщенко, В.В. Пастухова, П.Ю. Петрова, В.С. Пономаренка, О.М. Тридіда, М.О. Кизима, І.В. Смоліна та зарубіжних вчених – А.М. Петрова, П. Сенге, Є.М. Складар, І.О. Зверковича.

Разом з тим нові економічні мови зумовлюють оновлення соціальних цінностей, установок, які відповідно впливають на зміни у стратегії соціального розвитку.

Необхідність уточнення категоріального апарату формування та реалізації стратегії соціального розвитку набуває актуальності та потребує відокремлення у відносно самостійний предмет дослідження, що і визначає мету даної статті.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Реалізація кадрової політики поєднує як соціальний, так і економічний аспекти, тому що вони є частинами єдиного динамічного процесу розвитку підприємства, а її ефективність залежить від деталізації та розуміння його дефініцій, визначення пріоритетних відповідно до умов функціонування. Сталий економічний розвиток та посилення конкурентоспроможності підприємства - це очікуваний результат реалізації кадрової політики шляхом ефективного використання соціального, людського й інтелектуального капіталів.

Науковцями кадрова політика підприємства розглядається у широкому та вузькому сенсі [1, с. 35]: 1) сукупність правил і норм, цілей і уявлень, які визначають напрямок і зміст роботи з персоналом; 2) набір конкретних правил, побажань і обмежень у взаєминах людей і організації. Таке розуміння дозволяє стверджувати, що основною метою реалізації кадрової політики є формування додаткових конкурентних переваг підприємства шляхом розвитку соціального, людського та інтелектуального капіталу у контексті визначеної стратегії розвитку підприємства через застосування певних заходів: зниження кількості звільнень з причин незадоволення роботою; розробка та впровадження науково-обґрунтованих методик відбору та наймання працівників; розширення про-





грам ротації та стажування кадрів; удосконалення методик навчання та впровадження новітніх; практика переведення перспективних працівників підприємства на управлінські посади; заходи зі збереження перспективних працівників; своєчасне підвищення кваліфікації та випереджальне навчання та ін.

Водночас при розробці кадрової політики виділяються наступні напрями: підвищення ефективності праці персоналу; соціальної захищеності колективу; підтримання корпоративної культури та лояльності персоналу до підприємства; мотивація персоналу до досягнення місії та цілей підприємства; забезпечення якісних умов праці; підвищення рейтингу підприємства

на ринку праці; створення умов для самоорганізації персоналу та ін.

Щодо понять соціального, людського та інтелектуального капіталу, то вони є досить новими для сучасної економічної науки, перші напрацювання у цьому напрямі з'явилися у другій половині ХХ століття у працях П. Бурдье, Дж. Коулмена, Г. Беккера, Т. Шульца, С. Кузнеця, Л. Едвінсона, Л. Меллуні, серед відомих вітчизняних економістів - О. Кендюхов, О. Малишко, В. Базилевич, Н. Гавкалова та ін.

Відповідно до мети дослідження необхідно визначити співвідношення між соціальним, людським та інтелектуальним капіталом підприємства та їх взаємодію (рис. 1).

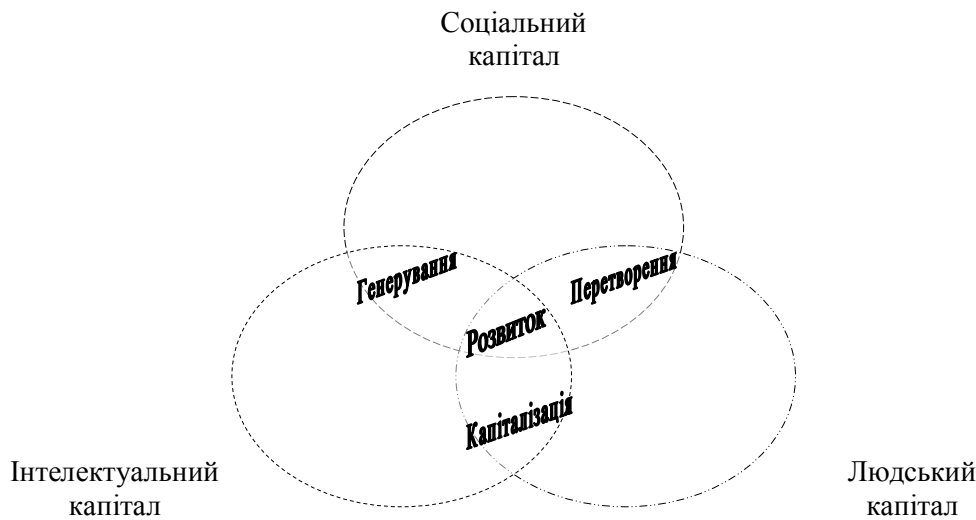


Рис. 1. Схема взаємодії соціального, людського та інтелектуального капіталів підприємства

Джерело: розроблено автором

Як бачимо з рис. 1 кожен з капіталів є складовою іншого та взаємодіє один з одним через такі процеси як генерування, перетворення, капіталізація.

Генерування передбачає народження, виробництво, відтворення, створення та збудження, що проявляється при взаємодії між соціальним та інтелектуальним капіталами через такі складові як програмне забезпечення, організаційну структуру, ко-

рпоративну культуру, креативне мислення та соціальну відповідальність.

Процес перетворення відбувається при взаємодії людського та соціального капіталів – передбачає суттєві зміни форми та властивостей, що проявляється через такі складові: мотивація, соціальні норми, етичні принципи, загальна культура, мобільність та ін.



Що стосується капіталізації, то її основною властивістю є перетворення засобів в додатковий капітал, а реалізується цей процес через наступні складові людського та інтелектуального капіталів: знання, навички, уміння, здібності, таланти, креативне мислення та ін. Необхідно зазначити, що кожен з означених процесів призводять в кінцевому підсумку до розвитку відповідного виду капіталу.

Розглянемо більш детально визначення та складові соціального, людського та інтелектуального капіталів. Так, П. Бурдє трактує соціальний капітал як соціальні зв'язки, які можуть виступати ресурсом отримання вигод [2, с. 60-75]. Ф. Факуяма [3, с. 45] визначає соціальний капітал як певний потенціал суспільства або його частини, що виникає як результат наявності довіри між його членами. Але найбільш цікавим є погляд Дж. Коулмена, який розглядав соціальний капітал як потенціал взаємної довіри і взаємодопомоги, що виникає у відносинах між людьми, а також, що соціальний капітал виробляє людський капітал [4, с. 122-139].

Категорія «людський капітал» формувалась поступово і трактувалась спочатку як інтелект, здоров'я, знання, навички, якісна і продуктивна праця, якість життя. Подальші дослідження дозволили розширити визначення – інтенсивний продуктивний чинник економічного розвитку, розвитку суспільства і сім'ї, що включає освічену частину трудових ресурсів, знання, інструментарій інтелектуальної й управлінської праці, місце існування і трудової діяльності, що забезпечують ефективно і раціональне функціонування людського капіталу, як продуктивного чинника розвитку [5, с. 26-29].

Беккер Г. одним з перших переніс поняття людського капіталу на мікрорівень і визначив його як сукупність навичок, знань і умінь людини [6, с. 9-49]. У теоретичному аспекті слід розрізнити поняття «людський капітал» за трьома рівнями [7]:

- на особистому – знання та навички, які людина сформувала шляхом вкладення коштів в здобуття освіти, професійної підготовки, практичного досвіду і завдяки

яким вона може надавати цінні виробничі послуги, здійснювати кваліфіковану працю;

- на мікроекономічному – сукупна кваліфікація та професійні здібності всіх працівників підприємства, сформовану внаслідок вкладання коштів у навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовку, удосконалення умов праці і відпочинку;

- на макрорівні – включає накопичені вкладення в такі галузі діяльності, як освіта, професійна підготовка і перепідготовка, служба профорієнтації та працевлаштування, оздоровлення, соціальних гарантій та забезпечення тощо, є суттєвою частиною національного багатства країни.

Узагальнення підходів до трактування «людського капіталу» дозволило дійти висновку, що він має статичний характер, що визначається на певний момент часу та характеризує як «сукупність», «відповідний стан», «накопичення».

Інтелектуальний капітал – вартість сукупності наявних інтелектуальних активів, зокрема, інтелектуальної власності, природних і придбаних інтелектуальних здібностей і навичок, а також накопиченої бази знань і корисних відносин з іншими суб'єктами [8, с. 38]. Результатом поєднання інтелектуального і людського капіталів є формування інтелектуальної складової людського капіталу, яка проявляється через реалізацію людиною її творчих здібностей, креативного способу мислення, дотримання моральних цінностей, культури праці та ін.

Інтелектуальний капітал підприємства – сукупність інтелектуальних ресурсів (матеріальних і нематеріальних) і здатностей до їх реалізації, що визначають спроможність підприємства розвиватись на основі інформації і знань [9, с. 35-42].

Отже, соціальний, людський і інтелектуальний капітали є взаємопов'язаними, в результаті чого їх частини в результаті інтеграції стають структурними елементами один одного, а також мають спільні риси: невіддаленість від свого носія – людини, довгостроковість користування, потреба в інвестиційних витратах, можливість морального старіння, збільшення у процесі використання. Але при цьому слід вказати на специфічні риси, притаманні тільки



конкретному виду капіталу: так, для соціального капіталу – втілюється не в певних об'єктах або суб'єктах, а в соціальних відносинах та не являється власністю суб'єкта, що його використовує. Людський капітал втілюється в певних об'єктах, на стадії використання його можливо тільки орендувати, він не є власністю підприємства. Для формування інтелектуального капіталу необхідні певні обсяги інвестиційних витрат, має і матеріальну форму у вигляді патентів, ліцензій, товарних знаків, технічного та програмного забезпечення, організаційної структури.

Перетворення людського капіталу в інтелектуальний можливо за умов впровадження інструментів стратегічного управління, тобто розробки та реалізації стратегії соціального розвитку підприємства.

Також важливим є визначення стратегії соціального розвитку та соціальної політики підприємства. Так, під стратегією соціального розвитку слід розуміти – сукупність рішень, що визначають тип і структуру колективу працівників, а також характер взаємодії з його акціонерами [10, с. 28-32].

Слід зазначити, що соціальні принципи знаходяться у тісному зв'язку з місією підприємства, тобто його соціально-історичним призначенням: сутністю діяльності, суспільною потребою у виготовленні продукції (послуг). Відповідно соціальні норми та стандарти визначаються техніко-економічними характеристиками діяльності підприємства. Також, на формування стратегії соціального розвитку впливає і наявний соціальний ресурс підприємства, що переважно має економічне вираження – забезпечення соціальних гарантій працівникам неможливе без фінансового забезпечення.

Тісний зв'язок між соціальним та фінансовим забезпеченням Коваль О.О. характеризує таким чином [11, с. 185-189]: потреба в плануванні соціального розвитку визначається тим, що збільшення соціальних витрат підприємства відображається в збільшенні особистого доходу працівників та більш сприятливих умовах роботи, які є додатковим стимулом для підвищення

продуктивності праці і, як наслідок, підвищення прибутковості підприємства.

Процес формування стратегії соціального розвитку підприємства є складним та проходить три стадії: діагностика рівня соціального розвитку; розробка та реалізація стратегії соціального розвитку підприємства; моніторинг.

Відповідно до першої стадії необхідно визначити зовнішні та внутрішні фактори впливу на стратегію соціального розвитку підприємства: ресурсні можливості підприємства, рівень організаційної структури та лояльності персоналу, мотивація персоналу, тенденції вітчизняного та світового ринку праці, імідж підприємства, соціальна інфраструктура, трудова дисципліна, ініціативність персоналу та ін. Також на першій стадії бажано провести експрес-діагностику рівня соціального розвитку підприємства. Результатом закінчення першої стадії буде створення соціального паспорту підприємства, який включатиме певні розділи: соціальна структура персоналу підприємства, умови праці персоналу підприємства, безпека праці робітників, система компенсацій, соціальних заохочувань, трудову дисципліну, соціальну інфраструктуру, реалізація зовнішніх програм соціальної відповідальності підприємства.

На другій стадії здійснюється: формування цілей щодо підвищення рівня соціального розвитку, визначення та генерування стратегій соціального розвитку, оцінка адекватності стратегії соціального розвитку загальній стратегії підприємства, вибір стратегії соціального розвитку, розробка та впровадження заходів підвищення рівня соціального розвитку відповідно до обраної стратегії, реалізація стратегії соціального розвитку.

Оцінка адекватності стратегії соціального розвитку базується на принципах: тісноти зв'язку із загальною стратегією розвитку підприємства, інноваційності та ініціативності, мотивації персоналу, врахування життєвого циклу підприємства, гнучкості, «самокритичності» (чітке визначення потенційних можливостей), інвестування в розвиток персоналу. Проведена оцінка є підґрунтям для вибору стратегії



соціального розвитку підприємства. Головним важелем в реалізації стратегії соціального розвитку безперечно є заробітна плата працівників.

Остання третя стадія передбачає проведення процедури моніторингу. Моніторинг стратегії соціального розвитку підприємства пропонується розглядати як, систему спостереження й аналізу змін, що характеризується постійністю і регулярністю здійснення. Процес моніторингу, дозволяє надати керівникам підприємств необхідну інформацію в зручній наочній формі з указівкою вузьких місць і переваг обраної стратегії соціального розвитку, що забезпечує своєчасну реакцію на зміну кон'юнктури ринку праці.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Узагальнюючи викладене можна зробити висновок, що виокремлення стратегії соціального розвитку підприємства як самостійної функціональної стратегії є необхідністю, проголошеною реаліями сьогодення. В умовах соціально-орієнтованої економіки, відчутних інфляційних процесів, особливого значення набуває соціальна захищеність персоналу, мотивація щодо ефективної реалізації загальної стратегії розвитку підприємства, а визначення головних її дефініцій дозволить створити певні умови для виникнення синергетичних ефектів від вдалої управлінської діяльності.

Подальше дослідження повинно бути спрямоване на принципи та критерії щодо розробки стратегій соціального розвитку підприємств, пошук заходів щодо створення можливостей зростання соціального потенціалу та розкриття існуючих резервів в діяльності підприємств.

### Література

1. *Грещак М. Г.* Внутрішній механізм підприємства : [навч. посібник] / М.Г. Грещак. – К. : КНЕУ, 2001. – 228 с.
2. *Бурдье П.* Формы капитала : [Электронный ресурс] / П. Бурдье // Экономическая социология. – 2002. – № 5. – Т. 3. – С. 60-75. – Режим доступа : <http://www.ecsoc.mssec.ru>.

3. *Фукуяма Ф.* Доверие : социальные добродетели и путь к процветанию : [пер. с англ.] / Ф. Фукуяма. – М.: ООО «Издательство АСТ»: ЗАО НПП «Ермак», 2004. – 730, [6] с.

4. *Коулман Дж.* Капитал социальный и человеческий / Дж. Коулман // Общественные науки и современность. – 2001. – № 3. – С. 122 – 139.

5. *Корчагин Ю. А.* Широкое понятие людского капитала : [науч. издание] / Ю.А. Корчагин. – Воронеж : ЦИРЕ, 2009, с. 356.

6. *Becker G.* Human Capital / G. Becker // Journal of Political Economy. – 1962. – № 10. – Р. 9-49.

7. *Новоїтенко, І. В.* Економічна сутність та механізм формування людського капіталу / І. В. Новоїтенко, О. Б. Лазаренко // Наукові здобутки молоді – вирішенню проблем харчування людства у ХХІ столітті : програма і матеріали 77 міжнародної наукової конференції молодих учених, аспірантів і студентів, 11-12 квітня 2011 р., Київ. – К. : НУХТ, 2011р. – Ч. 3. – С. 101-102.

8. *Леонтьев Б. Б.* Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в российском бизнесе / Б. Б. Леонтьев. – М. : Издательский центр «Акционер», 2002. – 200 с.

9. *Ілляшенко С. М.* Інноваційний менеджмент : [підручник] / С.М. Ілляшенко. – Суми : ВТД – Університетська книга, 2010. – 334 с.

10. *Балтачєєва Н.А.* Особливості формування стратегії соціального розвитку підприємства в сучасних умовах / Н.А. Балтачєєва // Вісник Хмельницького національного університету. – 2008. – №4. – Т.2. – С. 28–32.

11. *Коваль О.О.* Удосконалення планування соціального потенціалу підприємства / О.О. Коваль // Прометей. – 2008. – №3 (24). – С. 185–189.

### References

1. *Hreschak, M.G.* (2001). The internal mechanism of the enterprise : a tutorial. Kyiv : KNEU. 228.
2. *Bourdieu, P.* (2002). Forms capital. Economic sociology, 5, 60–75.



3. *Fukuyama, F.* (2004). Trust: social virtue and the path to prosperity. Moscow: "Ermak", 730.

4. *Coleman, J.* (2001). The social and human capital. Public Sciences and modernity, 3, 122–139.

5. *Korchagin, Yu. A.* (2009). Broad notion of human capital. Voronezh : ZIRA, 2009, 356.

6. *Becker, G.* (1962). Human Capital. Journal of Political Economy, 10, 9-49.

7. *Naboichenko, I. V., Lazarenko, A. B.* (2011). Economic nature and the mechanism of human capital formation. Scientific achievements of young people – problem-solving power of humanity in the XXI century : program and materials 77 international sci-

entific conference of young scientists, post-graduates and students. Kiev: NUFT, 3, 101-102.

8. *Leontiev, B. B.* (2002). Price of intelligence. Intellectual capital in the Russian business. Moscow : Publishing center «Shareholder», 200.

9. *Illyashenko, S. M.* (2010). Innovation management : a tutorial. Sumy : Unversites book, 334.

10. *Baltacheeva, N. A.* (2008). Features of formation of strategy of social enterprise development in modern conditions. Bulletin of Khmelnytsky national University, 2, 28-32.

11. *Koval, A. A.* (2008). Improving the planning of social potential of an enterprise. Prometheus, 3 (24), 185-189.

**Ушенко Н. В., Кушал И. Н.**

### **Базовые дефиниции стратегии социального развития**

Рассмотрены социальные и экономические аспекты формирования кадровой политики предприятия через взаимосвязь социального, интеллектуального и человеческого капиталов. Определены направления разработки кадровой политики. Установлено соотношение между социальным, человеческим и интеллектуальным капиталом предприятия и их взаимодействие. Обобщены подходы к трактовке человеческого, интеллектуального и социального капиталов, которые являются взаимосвязанными, а их составляющие в результаты интеграции становятся структурными элементами друг друга, имеют как общие, так и специфические черты. Охарактеризован процесс формирования стратегии социального развития предприятия.

*Ключевые слова:* социальное развитие, человеческий капитал, интеллектуальный капитал, социальный капитал, генерирование, капитализация, преобразование.

**Ushenko N., Kushal I.**

### **The basic definition of strategy of social development**

Examines the social and economic aspects of formation of personnel policy of the enterprise through the interrelation of social, intellectual and human capital. It identifies directions of development of personnel policy. The relationship between social, human and intellectual capital of the enterprise and their interaction. Generalized approaches to the interpretation of human, intellectual and social capital that are interrelated and their components in the results of the integration become structural elements to each other, have both common and specific features. Described the process of formation of strategy of social development of the enterprise.

*Keywords:* social development, human capital, intellectual capital, social capital, generating, capitalization, conversion.

**Рецензент:** Труніна І. М. – доктор економічних наук, професор кафедри «Економіка» Кременчуцький національний університет ім. М. Остроградського, м. Кременчук, Україна.

**Reviewer:** Trunina I. – Professor, Ph.D. of Economics, Professor of Economy Department Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskyi National University, Kremenchuk, Ukraine.

*e-mail:* secr@kdu.edu.ua

*Стаття подана*  
13.06.2016 р.

