

УДК 331.101.4

Х.Р. Гальчак, П.З. Козак

Національний університет «Львівська політехніка»

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Проаналізовано значення соціальної відповідальності підприємства для професійної адаптації персоналу. Визначено роль класової нерівності в успішності адаптації. Діагностовано основні проблеми формування такої адаптації за допомогою соціальної відповідальності підприємств. Класифіковано впливи етики підприємства на професійну адаптацію персоналу.

Професійна адаптація, персонал, підприємство, соціальна відповідальність, класова нерівність, етика бізнесу

У сучасних умовах господарювання одним з найефективніших способів здійснення професійної адаптації персоналу є соціально орієнтована діяльність підприємства. Тобто, підприємство, яке формує мету діяльності відповідно до соціальних потреб населення конкретного регіону, може не тільки розраховувати на масовий попит на продукцію чи послуги, які воно надає, а й виконувати певну соціальну роль мотивувального чинника для професійної адаптації персоналу на підприємствах такого роду.

Важливо також відзначити і загальнодержавне значення соціальної відповідальності підприємств за професійну адаптацію власного персоналу. Професійна адаптація персоналу за допомогою інструментів соціальної відповідальності підприємств створює необхідний трудовий потенціал України, що надзвичайно актуально на теперішньому етапі її розвитку. Маємо на увазі євроінтеграцію України, поступовий відхід від соціалістичних методів управління підприємством, встановлення справедливих ринкових відносин як у вітчизняному підприємстві, так і з закордонними партнерами. І якраз реалізація професійної адаптації, посилена соціальною відповідальністю підприємств, дозволить забезпечити гнучку трудову структуру, яка дасть змогу оперативно й ефективно реагувати на будь-які зміни економічного становища підприємств і країни загалом.

Основною метою цієї статті є визначення шляхів удосконалення і розвитку потенційних можливостей формування професійної адаптації персоналу підприємств завдяки мобілізації соціальних факторів впливу на цей процес.

Багато науковців істотну увагу приділяють питанню професійної адаптації персоналу соціально відповідальних підприємств. Особливо докладно ця тематика окреслюється в періодичних виданнях, причому в основному досліджуються наступні питання [2, 3, 5, 6].

1. **Мотивація.** Соціальну відповідальність підприємства розглядають як основу різноманітних мотиваційних моделей професійної адаптації його персоналу. Важливе місце в цих моделях відводиться рівню трудового потенціалу, що мав би вивільнятися за сприяння керованого процесу професійної адаптації, сформованого на платформі соціальної відповідальності.

2. **Стандарти соціальної відповідальності підприємств.** Порівнюються державні системи соціальної відповідальності підприємств та їх роль у процесі професійної адаптації персоналу. Яскравими прикладами такого порівняння слугують стандарти соціальної відповідальності підприємств у країнах з демократичними засадами управління та в країнах, де ці засади поки що не набули належного розвитку. До головних розбіжностей між системами названих груп країн, у сенсі зазначеної проблематики, відносяться: наявність мінімальних вимог до соціальної відповідальності, фінансова підтримка професійної адаптації персоналу підприємств, структура соціальних гарантій.

Професійна адаптація персоналу та соціальна відповідальність підприємств, безсумнівно, пов'язані та взаємодоповнювані поняття. Проте для поглиблення їх плідного взаємозв'язку необхідне виконання низки умов, які можна об'єднати в одну категорію – соціальні умови. Інакше кажучи, потенційним працівникам підприємства має бути притаманний певний рівень соціалізації. На наш погляд, оптимальним у цьому розумінні є загальноприйнятий поділ працівників за соціальними класами – на нижчий, середній і вищий класи. Для формування професійної адаптації персоналу на засадах соціальної відповідальності підприємств вважаємо обов'язковою належність більшості працівників підприємства до середнього класу. Насамперед це стабілізує соціальну структуру колективу підприємства, а в значних масштабах цього можна буде досягти й на державному рівні [4]. Які наслідки таке суспільне становище матиме для професійної адаптації на робочому місці?

По-перше, домінування серед персоналу громадян середнього класу зумовить якісне співробітництво в колективі, що обов'язково поліпшить професійну адаптацію. Під якісним співробітництвом розуміємо матеріальну рівноспроможність колективу, тобто як мінімум здатність повноцінно задовольняти власні матеріальні потреби. Якщо персонал підприємства складається в основному з представників нижчого класу, це перешкоджає формуванню ефективної системи професійної адаптації, оскільки, як правило, такий персонал не має змоги раціонально розвиватися, відсутнє підґрунтя для такого розвитку. Працівник, який не може повноцінно задовольняти власні матеріальні і, як наслідок, соціальні потреби, стає не мотивованим до праці і професійної адаптації зокрема.

По-друге, середній клас як фундаментальна для професійної адаптації категорія персоналу володіє рядом соціально-психологічних переваг щодо роботи в колективі. Це й активна позиція в діалозі з керівництвом, і неупереджене ставлення до кар'єрного просування співробітників та зауважень керівників, і схильність до творчого виконання трудових завдань, і стабільно високий рі-

вень дисципліни. Названі переваги щодо роботи в колективі працівників, яких можемо віднести до середнього класу, пояснюються передусім задоволенням хай невеликої частини професійних амбіцій, що само по собі символізує належність до цього соціального прошарку і пов'язане з певними професійними досягненнями.

У зв'язку з тим доцільно сформулювати перелік пріоритетних завдань підприємства в організації професійної адаптації персоналу на засадах соціальної відповідальності:

встановлення відповідності заробітної плати вартості набору реальних потреб працівника незалежно від прожиткового мінімуму, затвердженого на законодавчому рівні. Таким чином, підприємство може самостійно встановити рівень добробуту власного персоналу. Для цього необхідно скласти поранжований перелік матеріальних потреб конкретного працівника, які рідко можуть бути повністю задоволені завдяки роботі за його професією та задоволення яких сприятиме задоволенню соціальних потреб. Відтак слід оцінити, наскільки бюджет оплати праці підприємства у вигляді заробітної плати може покрити істотну частину встановлених потреб;

створення умов для професійного навчання на підприємстві. Вирішення цього завдання дозволить підприємству реалізувати трудовий потенціал персоналу і водночас мобілізувати його професійну адаптацію. З одного боку, проявляється високий рівень соціальної відповідальності, оскільки цим кроком підприємство бере на себе обов'язки освітніх організацій, надає, на відміну від останніх, повноцінну практичну допомогу, а також може підвищувати рівень професійної підготовки в регіонах, де немає широких можливостей для здобуття професійної освіти, зокрема тих працівників, які з різних причин не можуть дозволити собі платне навчання. З другого боку, професійна адаптація, підтримувана саме таким чином, стає змістовною, сприяє глибокому звиканню персоналу до роботи саме на конкретному підприємстві, оскільки під час професійної підготовки персонал тісно співпрацює з наставниками, що згодом стають колегами. Якщо це робота на виробництві, то відбувається посилене вивчення конкретних моделей обладнання, встановлюється стійкий емоційний зв'язок між учасниками групи адаптантів, що, своєю чергою, утворює своєрідне середовище, в якому проблеми професійної адаптації новачків розподіляються на всю групу.

На наш погляд, ще однією обов'язковою складовою формування професійної адаптації персоналу на засадах соціальної відповідальності підприємств є поняття "етичність бізнесу" [1]. Етика або ж принципи бізнесу прямо впливають на процес професійної адаптації персоналу. Вважаємо, що етика бізнесу – це сукупність внутрішньоорганізаційних правил підприємства, які ґрунтуються на неформальних заборонах і конкретних рамках діяльності підприємства й кожного працівника зокрема. Зміст цих неформальних заборон і рамок діяльності генерується керівниками підприємства і пов'язаний з їх особистою етикою, тобто ставленням до конкретних ситуацій, які не регулюються

законодавством. На нашу думку, у тому, що стосується професійної адаптації персоналу, можливі два варіанти етики на підприємстві:

централізований – це коли власник або директор підприємства вимагає від персоналу виконувати встановлені ним норми етикету (у колективі; з клієнтами; у спірних ситуаціях; щодо якості виготовлюваної продукції чи надання послуг). Перевагою цього варіанта етики підприємства є утворення додаткового і дієвого фактора впливу на процес професійної адаптації персоналу. Суть у тому, що за таких умов персонал дістає чіткий орієнтир під час професійної адаптації на підприємстві, що значно послаблює психологічний тиск з боку колективу, лідери якого часто намагаються насадити новачкові свої трудові цінності. Натомість недолік централізації етики підприємства полягає в імовірності її несприйняття великою частиною персоналу, що може призвести до зворотної реакції, а саме дезадаптації.

децентралізація – у цьому випадку етиці притаманний не прогнозований характер, і вона має мало спільного з цілями, які ставить підприємство. У такому разі етику підприємства формують неформальні лідери колективу, не обов'язково керівники. Як наслідок, персонал, що адаптується, зважає до етикету авторитетних працівників, які рідко керуються пріоритетами діяльності підприємства. Єдиним виходом з такого становища вважаємо цільовий вибір лінійних керівників з чітко окресленою соціальною позицією.

Таким чином, формування професійної адаптації персоналу на засадах соціальної відповідальності вважають безприбутковою ініціативою підприємства. Хоча насправді формування професійної адаптації персоналу стає стратегічним елементом управління підприємством і передбачає отримання свого роду дивідендів, але у довгостроковій перспективі. До основних переваг названого способу професійної адаптації персоналу належать:

- зростання трудової віддачі персоналу;
- поліпшення психологічного мікроклімату в колективі;
- посилення мотивації праці окремих категорій персоналу;
- удосконалення професійних комунікацій керівників і підлеглих;
- інтенсифікація професійної адаптації;
- формування лояльного ставлення з боку клієнтів, конкурентів і державних установ.

Загалом, можна зробити висновок, що формування професійної адаптації персоналу за допомогою соціальних ініціатив підприємства заслуговує на більшу увагу з боку науковців. Особливо це стосується вітчизняного підприємництва, яке перебуває ще на ранніх стадіях становлення. Тому соціальна відповідальність підприємства, як і керована професійна адаптація, безперечно будуть фундаментальними чинниками його подальшого становлення.

1. Боцян Т. Етичність бізнесу в Україні крізь призму не фінансової звітності / Т. Боцян // Екон. часопис – XXI. – 2013. – №3–4. – С. 50–53. 2. Гармідер Л. Особливості розробки та впровадження стандарту з розвитку кадрового потенціалу підприємства / Л. Гармідер // Вісн. екон. науки України. – 2013. – №1(23). – С. 36–40. 3. Должанський І. Мотиваційні моделі управління

потенціалом підприємства / І. Должанський // Академічний огляд. – 2013. – №1 (38). – С. 76–81. 4. Лухуташвілі Н. Створення умов для формування середнього класу в Україні як основи стабільності соціальної структури / Н. Лухуташвілі // Менеджер. – 2013. – №1 (63). – С. 45–50. 5. Поліщук В. Стимулювання сталого розвитку регіонів України у контексті конкретизації “цілей розвитку тисячоліття” / В. Поліщук // Актуальні проблеми економіки. – 2013. – №4 (142). – С. 172–182. 6. Сташенко О. Законодавчі інструментарії сприяння працевлаштуванню молоді на перше робоче місце / О. Сташенко // Ринок праці та зайнятість населення. – 2012. – №3 (32). – С. 57–59.

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРИНЦИПАХ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Анализируется значение социальной ответственности предприятия для профессиональной адаптации персонала. Определяется роль классової неравенности в успешности адаптации. Диагностируются основные проблемы формирования такой адаптации посредством социальной ответственности предприятий. Классифицируются влияния этики предприятия на профессиональную адаптацию персонала.

FORMATION OF PROFESSIONAL ADAPTATION OF THE PERSONNEL BASED ON SOCIAL RESPONSIBILITY OF ENTERPRISES

Analyzed the importance of social responsibility of enterprises to adapt professional staff. The role of class inequality in the success of adaptation. Diagnosed the main problem of forming such adaptation through social responsibility of enterprises. Classified impacts on professional ethics adaptation personnel.

Стаття надійшла 26.06.2013

УДК 377.5

М. С. Якубовська

Українська академія друкарства

АКСІОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ЯКОСТІ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ (з досвіду роботи Української академії друкарства)

Розглядаються педагогічні інновації реалізації аксіологічних ідей у роботі навчального закладу через принцип культурологічного підходу.

Освіта, професійна освіта, цінності, аксіологія, єдність навчально-виховного процесу, культурологічний підхід, культурологічний світогляд

На думку багатьох філософів і соціологів, людство є свідком переходу розвинених країн від індустріального періоду розвитку до постіндустріального. Але при цьому ринкова економіка, заснована на прагненні до максимізації прибутку, не дозволяє вирішити завдання цілеспрямованого керування соціальними, техногенними й економічними процесами. При виробленні структури інновацій-