

Research methodology. In the process of carrying out research, theoretical, historico-bibliographic and analytical methods were used.

Results. Scientific work of researchers of the last decade of the XX - beginning of the XXI century. initiated new directions of cultural studies in which the achievements of early-period researchers were redefined and the key issues of youth leisure were discussed in a new way.

Youth leisure, as an object of scientific research, is gaining popularity among scientists of the sphere of sociology, philosophy, pedagogy, leisure studies, which by their developments considerably expands the information base of studies of youth leisure, since the subject of their research covers a quite wide range of structural components of youth leisure among which: social and philosophical problems, the question of changing the value orientation of a young person and their influence on the choice of leisure forms, the transformation of species and the process of organization youth livelihood, specificity of modern innovative forms of youth leisure, peculiarities of development of youth subcultures of the XXI century.

Novelty. The novelty of the study is to summarize the scientific researches of domestic and foreign researchers, the subject of their research which concerned various aspects of contemporary youth leisure.

The practical significance. The main findings and conclusions of the study are a contribution to the development of problems of applied culturology. The substantive part of the research can be used in the preparation of lectures and special courses on contemporary Ukrainian culture, cultural studies, applied cultural studies, sociology of culture, as well as in the system of retraining and professional development of specialists of the corresponding direction.

Key words: youth leisure, historiography.

Надійшла до редакції 22.11.2017 р.

УДК [330:005]

ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІД ВПЛИВОМ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ

Панюк Тетяна Петрівна, кандидат економічних наук, доцент кафедри економічної теорії,
Рівненський державний гуманітарний університет, м. Рівне
panjuk@ukr.net

Висвітлено принципи соціальної відповідальності бізнесу в контексті формування вартості та якості людського капіталу, доведено доцільність їх реалізації у площину економічного потенціалу підприємств, що позначиться на нарощенні вартості нематеріальних активів підприємств на світових ринках, підвищенні інвестиційної привабливості національної економіки, підвищенні якості і сертифікації продукції, зміцненні ділової репутації, створенні вітчизняних брендів, напрацюванні іміджу і, як наслідок, зниження соціальної напруги, мінімізації соціальних конфліктів та максимізації ринкової вартості бізнесу.

Ключові слова: людський капітал, соціальна відповідальність, конкурентоспроможність продукції, конкурентні переваги, стратегічне управління персоналом, персонал-стратегії.

Постановка проблеми. Сучасний економічний розвиток підприємств в Україні спирається на досвід та практику розвинених країн світу, де вагома роль у нарощенні ринкової вартості бізнесу, забезпеченні якості продукції, зниженні соціальних конфліктів відводиться соціально-відповідальній діяльності. Актуальним постає формування й пошук нових інноваційних підходів до соціального та економічного розвитку підприємств, що розвиває стратегічні напрями, серед яких знаходження нових і удосконалення існуючих механізмів нарощення вартості і якості людського капіталу.

Зарубіжний досвід впровадження програм соціально-відповідального бізнесу доводить, що рівень інтелектуального капіталу, розвиток професійних здібностей працівників, освіта та кваліфікація вимагають постійного інвестування з боку працівників і роботодавця. Вони виступають основними якісними характеристиками й безпосередньо впливають на ефективність діяльності підприємства, що формує лідерську позицію компаній на світових ринках, лояльність споживачів, підвищує вартість нематеріальних активів. Проте, в умовах дефіциту фінансових ресурсів, недооцінки вартості людського капіталу, ці властиві соціально орієнтованим підприємствам риси, більшою частиною не реалізуються згідно вимог стратегічного розвитку сучасних національних підприємств у контексті нарощення їх ринкової вартості через безініціативну позицію менеджменту та фрагментарне управління соціальними конфліктами. Ця проблема постає у ряд важливих і актуальних, вимагає найшвидшого вирішення на рівні національної економіки.

Останні дослідження та публікації. Вагомий внесок у дослідження процесу формування людського капіталу в контексті нарощення ринкової вартості бізнесу, базуючись на механізмах активізації його соціальної відповідальності та реалізації у практичній діяльності національних підприємств зробили такі вітчизняні науковці як: О. Амосов [1], Х. Гальчак [2], Т. Гнатєва [3], А. Дегтяр [1], О. Красноручський [4], О. Митяй [5], Т. Шабатура [7] та ін.

Створений науковцями вагомий наробок у теоретико-методологічному ракурсі дослідження зазначеної проблеми, вирішує багато її методичних та прикладних аспектів. Проте окремі питання цієї багатогранної проблеми залишаються актуальними і такими, що потребують додаткових досліджень. Зокрема, дискусійними є проблеми нарощення якості та вартості людського капіталу в аспекті соціальної відповідальності бізнесу.

Метою статті є проблема формування людського капіталу, нарощення його вартості та якості на підприємствах у сучасних умовах асиметричного розвитку вітчизняної економіки під впливом активізації механізмів соціальної відповідальності бізнесу.

Виклад матеріалу дослідження. Діяльність та розвиток підприємств пов'язані з необхідністю забезпечення їх конкурентоспроможності як на території країни, так і за її межами. Одним із найважливіших факторів, що впливає на отримання максимального прибутку підприємствами, виступає їх конкурентною перевагою – є інноваційний напрям розвитку, тісно пов'язаний із соціальною відповідальністю бізнесу. Інноваційний розвиток висуває нові вимоги до якісних характеристик персоналу підприємств, що формують сучасний людський капітал, а саме: професійної компетентності, мобільності, готовності до професійного розвитку, якісне виконання поставлених завдань, уміння швидко реагувати на негативний вплив різноманітного роду факторів, ініціативність у прийнятті рішень. Впливаючи з того, що людський капітал є основним стратегічним ресурсом, що забезпечує підприємства конкурентними перевагами та якісною продукцією, виникає необхідність його розвитку і формування під впливом соціальної відповідальності бізнесу.

Ефективний та продуктивний розвиток підприємств визначається наявністю кваліфікованого персоналу і формуванням системи його управління, розвитку людського капіталу, враховуючи сучасні вимоги суспільства [7]. Динаміка і темпи здійснення економічних реформ в Україні, стратегічним завданням яких є досягнення європейських стандартів життя й гідного місця країни у світі, залежать від ефективного і доцільного використання результатів творчої та інтелектуальної діяльності людини.

За сучасних умов розвитку економіки, соціальна відповідальність бізнесу набула вагомого значення для функціонування підприємств. Їх сталий розвиток характеризується трьома складовими: економічною, екологічною та соціальною. За умови ефективної діяльності підприємств ці складові повинні гармонійно поєднуватись, проте соціальна є найвагомішою та найскладнішою, оскільки впливає на всі етапи життєвого циклу організації й суспільство в цілому. Потреби людини посідають першочергове місце, а їх задоволення – основне завдання на всіх рівнях. Персонал виступає основним ресурсом, від якого залежить ефективність діяльності та отримання максимального прибутку. Тому основним завданням управлінської ланки є його мотивування, створення сприятливого психологічного мікроклімату в колективі та забезпечення сприятливими умовами праці на робочому місці для продуктивної роботи, а отже удосконалення старих та пошуку нових методів розвитку і управління персоналом, де першочергове місце посідає значення соціальної відповідальності [5].

Вагому роль у забезпеченні конкурентоспроможності, підвищенні конкурентних переваг, досягненні вищої продуктивності і прибутковості виробництва відіграють не економічні показники роботи підприємств на мікро та макрорівнях. Дослідження системи соціальної відповідальності підприємств показують, що вона охоплює різні сфери та представляє відповідальність підприємства за суспільну користь бізнесу і використання таких способів виробництва, що позитивно впливають на суспільство й природне середовище. На нашу думку, обов'язковим у цьому розрізі є роль та функціонування не лише держави, роботодавців, соціальних та ділових партнерів, але й працівників, інтелектуальний людський капітал яких є запорукою ефективного розвитку діяльності підприємств і роль якого постійно зростає.

В умовах процесу інтелектуалізації праці особливого значення набуває проблема збереження та примноження людського капіталу. Одним із головних чинників управління інноваційне орієнтованим підприємством стає підвищення рівня загальної та професійної освіти кадрів, посилення їх зацікавленості в розвитку та вдосконаленні виробництва, використання належних особистісних якостей працюючої людини, здатність швидко сприймати нову інформацію, цілеспрямованість, критичність мислення тощо. Для цього застосовуються різні форми підготовки та

перепідготовки кадрів: програми стимулювання бізнес-лідерства, самоосвіта, вдосконалення навичок керівництва для спеціалістів різних ланок управління, курси підвищення кваліфікації тощо [1; 4].

Рівень соціального та матеріального забезпечення працівників, турбота про здоров'я і безпеку громадян, задоволення очікувань споживачів, обґрунтованість ціноутворення, відповідальність за власних постачальників, відповідальність за тих, хто займається реалізацією продукції (послуг); етичність і порядність у відносинах зі споживачами, відкритість інформації про підприємство і продукцію (послуги), постійне оцінювання рівня задоволення потреб споживачів, пріоритет інтересів споживачів при розв'язанні конфліктів; сумлінність та достовірність реклами; своєчасність сплати податків; підтримка суспільних рухів за якість і добродійність; оновлення техніко-технологічної бази з метою покращення якості продукції та раціональне використання виробничих ресурсів з метою захисту навколишнього середовища – є першочерговими елементами, на які потрібно робити акцент підприємцям та постійно шукати інструменти для їх розвитку [3].

Сучасні інноваційні підходи до соціального розвитку підприємства стимулюють і формують принципово нові його стратегічні напрями. Один із них полягає в ефективному розвитку та управлінні персоналом, що ґрунтується на системі цінностей, яку формує саме підприємство. В сучасних умовах, розглядаючи механізм управління персоналом загалом, варто починати з системи цінностей, а далі підбирати форми і методи управління персоналом, які імпонують цій системі, будувати кадрову політику (підбір, навчання, розвиток персоналу), враховуючи вплив зовнішніх і внутрішніх факторів [3]. Фундаментом управління персоналом є організаційна культура з її функціями: охоронною, інтегруючою, регулювальною, мотиваційною, економічною тощо. При достатньо закріплених у діяльність підприємства уже перелічених функціях організаційної культури, вони стають впливовим фактором регулювання взаємовідносин персоналу на різних рівнях ієрархії. Якщо розглядати організаційну культуру і моделювання поведінки людей, то її можна вважати фактором психологічного впливу. Аспекти управління персоналом можна розглядати в контексті ієрархії, виділяючи верхню ланку – керівний персонал, і нижню – підлеглих працівників. Для нижнього рівня система цінностей організації не є домінуючою, оскільки ця категорія працівників приймає те, що декларується на вищих рівнях, тому вони виступають як суб'єкти прийняття (але не обов'язково сприйняття) системи нав'язаних цінностей, а не ідеологами. Таким чином, якщо розглядати систему цінностей як домінуючу в концепції управління персоналом, то вона ідеологічно формується представниками управлінської еліти та власниками, а найменше працівники, як правило, непричетні до формування культури організації [2]. Зважаючи на це, підприємці повинні розуміти важливість підвищення кваліфікації працівників різних ланок як основу власної продуктивності та самовдосконалення, що є системою соціальних гарантій, безпеки і формування нового, якісного людського капіталу. Економічна значущість працівника визначається кваліфікацією, загальними знаннями, здібностями ефективно вирішувати складні проблеми, які дозволяють швидко пристосовуватися до економічних і соціальних умов життя та є факторами його розвитку. Тому у концепції управління персоналом вагому роль повинні відігравати такі складові як управління мотивацією, розвитком та соціально-психологічні методи управління, що формують людський капітал, пристосовують його до сучасних вимог споживачів, а також розвивають корпоративні моделі компетенцій, етику та естетику ділових відносин, формальні і неформальні норми поведінки.

Досліджуючи науку управління персоналом, можна зауважити, що головною конкурентною перевагою підприємств виступає персонал, тому витрати на формування якісного людського капіталу слід розглядати як вкладання інвестицій, а розвиток і управління персоналом розглядати як стратегічну функцію.

Стратегічне управління персоналом здійснюється через розробку персонал-стратегії [6]. Об'єктом даної стратегії є працівники, що характеризуються певними якісними і кількісними характеристиками, визначають їхню здатність до діяльності в інтересах підприємства. Суб'єктом персонал-стратегії є служби управління персоналом і структурних підрозділів підприємства.

Влучне застосування персонал-стратегії встановлюється вмінням персоналу до продуктивної та творчої праці, інтелектуального розвитку, генерування нових ідей, здобуття нових знань і навичок, що у гармонійному співвідношенні становить кадровий потенціал підприємства. Враховуючи потреби національної економіки, першочерговою проблемою є нестача висококваліфікованих кадрів, здатних продуктивно працювати на новітній техніці, виробляти якісну продукцію, що відповідає сучасним вимогам суспільства, їх діяльність направлена на інноваційний тип розвитку. Відбувається оновлення техніко-технологічної бази з метою розширення асортименту продукції та раціонального використання виробничих ресурсів з метою задоволення суспільних потреб та зменшення

забруднення навколишнього середовища. Ці заходи також мають соціальний аспект, який в першу чергу стосується інтересів суспільства і виникає такий зв'язок: суспільство – підприємство – персонал. Цей ланцюжок можна пояснити таким чином, що задоволені потреби суспільства позитивно та прибутково впливають на підприємство, яке мотивує персонал для більш продуктивної й ефективної праці.

Кадрова політика також виступає важливою складовою стратегічного управління персоналом та має безпосередній вплив на формування людського капіталу. Це стратегія роботи з персоналом, що відповідає концепції розвитку підприємств. Більшість фірм у розвинених країнах світу розробляють власні принципи політики управління персоналом, націлені на розвиток інтелектуального капіталу компаній. До основних принципів та інструментів, що стимулюють стабільний розвиток персоналу, формують його людський капітал, належать: довічна зайнятість, найм персоналу високого класу, можливість кар'єрного росту, тривалий період підготовки, єдиний статус, система атестацій та співбесід, стійкі переконання, цінності, культура, повага до особистості, участь персоналу в управлінні, відповідальність, заохочення розбіжностей у поглядах між працівниками-працівниками та працівниками-роботодавцями й постійне підвищення кваліфікації.

Висновки. Отже, процес формування людського капіталу в аспекті соціальної відповідальності тісно пов'язаний з менеджментом на підприємствах, основними вимогами якого є: взаємозалежність функціонування стратегії управління персоналом та загальної стратегії підприємства; стабільність, гнучкість і сучасні вимоги споживачів щодо політики управління персоналом; індивідуальний підхід до кожного працівника, врахування ролі інтелектуального людського фактора у виробництві; соціальна спрямованість політики управління персоналом, спрямована на досягнення економічного ефекту і соціального захисту працюючих. Активна політика повинна спрямовуватися на усвідомлення підприємцями вкладення інвестицій в розвиток персоналу, а не витрат на його розвиток. Існують значні перспективи в дослідженні даної проблематики, оскільки під впливом сучасних вимог споживачів виникає новий тип мислення, змінюються інструменти сучасного формування людського капіталу з боку роботодавців, основані на інноваційному типі розвитку.

Список використаної літератури

1. *Амосов О. Ю.* Формування людського капіталу в умовах інноваційної економіки: методологічний аспект [Електронний ресурс] / О. Ю. Амосов, А. О. Дегтяр. – Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/putp/2011-3/doc/3/08.pdf>.
2. *Гальчак Х. Р.* Сучасний механізм управління персоналом в умовах соціального розвитку підприємств / Х. Р. Гальчак // Сучасні проблеми економіки і менеджменту : тези доп. міжнар. наук.-практ. конф., Львів, 10–12 листоп. 2011 р. / Нац. ун-т «Львівська політехніка». – Львів : Вид-во Львів. політехніки, 2011. – С. 207–208.
3. *Гнатєва Т. М.* Вплив соціальної відповідальності бізнесу на конкурентоздатність підприємств аграрного сектору / Т. М. Гнатєва, О. В. Ніколюк // Вісник Чернігів. держ. технолог. ун-ту. – Чернігів. – 2014. – № 4 (76). – С. 151–158.
4. *Красноруцький О. О.* Концептуальні засади здійснення корпоративної соціальної відповідальності харчовими та переробними підприємствами / О. О. Красноруцький // Наук. вісник Херсон. держ. ун-ту. Серія «Економічні науки». – Вип. 10. – Ч. 3. – 2015. – С. 52–54.
5. *Митяй О. В.* Социальная ответственность бизнеса как направление улучшения социального развития агропромышленных предприятий / О. В. Митяй // Социальная ответственность бизнеса: междунар. науч.-практ. конф. (Тольятти, 10–11 декабря 2014 г.): сб. науч. тр. / отв. ред. Ю. А. Анисимова. – Тольятти : Изд-во ТГУ. – 2014. – С. 46–56.
6. *Романюк Л. М.* Теоретичні аспекти стратегічного управління підприємством та його персоналом / Л. М. Романюк // Наук. пр. КНТУ. – Економічні науки. – 2010. – Вип. 17. – С. 210–218.
7. *Шабатура Т. С.* Управление стоимостью предприятия в контексте социальной ответственности аграрного рынка Украины / Т. С. Шабатура, В. В. Кужель // Актуальные проблемы экономики и менеджмента. – Вып. № 3. – 2014. – С.127–132.

References

1. *Amosov O. Yu.* Formuvannia liudskoho kapitalu v umovakh innovatsiinoi ekonomiky: metodolohichniy aspekt [Elektronnyi resurs] / O. Yu. Amosov, A. O. Diehtiar. – Rezhym dostupu: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/putp/2011-3/doc/3/08.pdf>.
2. *Halchak Kh. R.* Suchasnyi mekhanizm upravlinnia personalom v umovakh sotsialnoho rozvytku pidpriemstv / Kh. R. Halchak // Suchasni problemy ekonomiky i menedzhmentu. : tezy dopovidei mizhn. nau.-pr. konf., Lviv, 10–12 lystopada 2011 r. / Natsionalnyi un-t «Lvivska politekhnika». – Lviv : Vydavnytstvo Lvivskoi politekhniki, 2011. – S. 207–208.
3. *Hnatieva T. M.* Vplyv sotsialnoi vidpovidalnosti biznesu na konkurentozdatnist pidpriemstv ahrarynoho sektoru / T. M. Hnatieva, O. V. Nikoliuk // Visnyk Chernihivskoho derzhavnogo tekhnolohichnoho universytetu. – Chernihiv. – 2014. – № 4 (76). – S. 151–158.

4. **Krasnorutskiy O. O.** Kontseptualni zasady zdiisnennia korporativnoi sotsialnoi vidpovidalnosti kharchovymu ta pererobnymu pidpriemstvamy / O. O. Krasnorutskiy // Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Seriya «Ekonomiczni nauky». – Vyp. 10. – Ch. 3. – 2015. – S. 52–54.

5. **Mytiai O. V.** Sotsyalnaia otvetstvennost byznesa kak napravleniye uluchsheniya sotsyalnogo razvytiya ahropromyshlennyykh predpriyatiy / O. V. Mytiai // Sotsyalnaia otvetstvennost byznesa: mezhdunarodnaia nauchno-praktycheskaia konferentsiia (Toliatty, 10-11 dekabria 2014 h.): sbornyk nauchnykh trudov / otv. red. Yu. A. Anysymova. – Toliatty : Yzd-vo THU. – 2014. – S. 46–56.

6. **Romaniuk L. M.** Teoretychni aspekty stratehichnoho upravlinnia pidpriemstvom ta yoho personalom / L. M. Romaniuk // Naukovi pratsi KNTU. – Ekonomichni nauky. – 2010. – Vyp.17. – S. 210–218.

7. **Shabatura T. S.** Upravleniye stoymostiu predpriyatiya v kontekste sotsyalnoi otvetstvennosti aharnoho rynku Ukrainy / T. S. Shabatura, V. V. Kuzhel // Aktualnye problemy ekonomyky y menedzhmenta. – Vyp. № 3. – 2014. – S.127–132.

THE FORMATION OF HUMAN CAPITAL UNDER THE INFLUENCE OF SOCIAL RESPONSIBILITY OF BUSINESS

Panyuk Tetyana, PhD (Economics), Associate Professor of the Department of Economic Theory, Rivne State University of Humanitarian, Rivne

In the article deals with the principles of social responsibility in the context of formation of the cost and quality of human capital, the expediency of their realization in the plane of the economic potential of enterprises, which will affect the value of intangible assets of enterprises in the world markets, increase of the investment attractiveness of the national economy, increase of quality and certification, strengthening of business reputation, creation of national brands, time between image and, consequently, reduce social tension, minimize social conflicts and maximizing the market value of business.

Key words: human capital, social responsibility, product competitiveness, competitive advantage, strategic human resources management, personnel strategy.

UDC [330:005]

THE FORMATION OF HUMAN CAPITAL UNDER THE INFLUENCE OF SOCIAL RESPONSIBILITY OF BUSINESS

Panyuk Tetyana, PhD (Economics), Associate Professor of the Department of Economic Theory, Rivne State University of Humanitarian, Rivne

The aim of this paper is to explore the the principles of social responsibility in the context of formation of the cost and quality of human capital, the expediency of their realization in the plane of the economic potential of enterprises, which will affect the value of intangible assets of enterprises in the world markets, increase of the investment attractiveness of the national economy, increase of quality and certification, strengthening of business reputation, creation of national brands, time between image and, consequently, reduce social tension, minimize social conflicts and maximizing the market value of business.

Research methodology. The main objective of the article is the formation of human capital, the increase of its value and quality in enterprises in the current conditions of asymmetric development of the domestic economy under the influence of activating the mechanisms of social responsibility of business.

Results. Modern economic development of enterprises in Ukraine is based on the experience and practice of the developed countries of the world, which plays a significant role in increasing the market value of business, ensuring product quality and reduced social conflicts for socially responsible activities. The formation and the search for new innovative approaches to the social and economic development of enterprises is emerging, which stimulates and develops new strategic directions, including finding new and improving existing mechanisms for increasing the value and quality of human capital. The foreign experience of practical implementation of socially responsible business programs proves that the level of intellectual capital, the development of professional skills of employees, education and qualifications require constant investment by employees and employer. They are the main qualitative characteristics and directly affect the efficiency of the enterprise, which forms the leading position of companies in world markets, consumer loyalty and increases the value of intangible assets. However, in the face of a lack of financial resources and an underestimation of the value of human capital, these peculiar features of socially oriented enterprises are largely unrealized in line with the requirements of strategic development of modern national enterprises in the context of increasing their market value through a non-initiative management position and fragmented management of social conflicts. This problem appears to be somewhat important and relevant; it requires the fastest solution at the national economy level.

Novelty. The debatable problems of increasing the quality and value of human capital in the aspect of social responsibility of business are over.

The practical significance. There are significant prospects in the study of this issue, since under the influence of modern consumer demands, a new thinking emerges and the tools of modern human capital formation by employers based on an innovative type of development are changing.

Key words: human capital, social responsibility, product competitiveness, competitive advantage, strategic human resources management, personnel strategy.