

СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

О.А. ДОРОНІНА,
д.е.н., професор, Донецький національний університет (Вінниця)

Формування парадигми сучасної кадрової політики як підґрунтя соціально-економічного зростання

У статті запропоновано парадигму формування багаторівневої кадрової політики на засадах гідної праці, що ґрунтується на основних положеннях концепції гідної праці, яка обумовлює характерні риси кадрової політики (соціальна відповідальність, антикризовий характер, розвинутість соціального діалогу, продуктивна зайнятість, повага й захищеність прав трудящих, соціально-економічна безпечність праці). Розроблена парадигма передбачає використання специфічних кадрових інструментів та створює передумови переходу економіки країни до якісно нового рівня – країни з інноваційною економікою соціальної спрямованості.

Ключові слова: кадрова політика, багаторівнева кадрова політика, гідна праця, парадигма, HR-інструменти, капіталізація людського потенціалу.

О.А. ДОРОНІНА,
д.э.н., профессор, Донецкий национальный университет (Винница)

Формирование парадигмы современной кадровой политики как основы социально-экономического роста

В статье предложена парадигма формирования многоуровневой кадровой политики на принципах достойного труда, которая основывается на основных положениях концепции достойного труда, что обуславливает характерные черты кадровой политики (социальная ответственность, антикризисный характер, развитость социального диалога, производительная занятость, уважение и защищенность прав трудящихся, социально-экономическая безопасность труда). Разработанная парадигма предусматривает использование специфических кадровых инструментов и создает предпосылки перехода экономики страны к качественно новому уровню – страны с инновационной экономикой социальной направленности.

Ключевые слова: кадровая политика, многоуровневая кадровая политика, достойный труд, парадигма, HR-инструменты, капитализация человеческого потенциала.

О. DORONINA,
Dr. of economic sciences, professor, Donetsk National University (Vinnitsa)

Formation of modern personnel policy paradigm as bases of social and economic growth

In article the paradigm of multilevel personnel policy formation on the principles of decent work is offered. It is based on basic provisions of the concept of decent work that causes characteristic features of personnel policy (social responsibility, anti-crisis character, development of social dialogue, productive employment, security of the rights of workers, social and economic safety of work). The developed paradigm provides use of specific personnel instruments and creates prerequisites of transition of national economy to qualitatively new level – the countries with innovative economy of a social orientation.

Keywords: personnel policy, multilevel personnel policy, decent work, paradigm, HR instruments, capitalization of human potential

Постановка проблеми. Поширення економіки знань та відповідне зростання ролі людських ресурсів у забезпеченні суспільного прогресу визначають кадрову політику одним з основних інструментів соціально–економічного зростання. При цьому останніми роками на фоні негативних наслідків глобальної економічної кризи, Міжнародна організація праці активно впроваджує концепцію гідної праці, яка розглядається як підґрунтя створення найкращих умов для економічного та соціального розвитку. Таким чином, нагальною є необхідність використання нових підходів щодо формування сучасної кадрової політики, що має ґрунтуватися на засадах гідної праці.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Кадрова політика є складним і багаторівневим поняттям, вона як компонент загальної політики держави та її суб'єктів привертає увагу значного кола науковців. Актуальні проблеми формування та реалізації кадрової політики висвітлено у працях В. Антонюк, С. Бандура, О. Грішнєвої, А. Кібанова, А. Колота, Т. Костишиної, Е. Лібанової, Л. Лісогор, О. Новікової, І. Петрової, В. Савченка В. Сулемова, Г. Щокіна та інших. У той же час сучасні виклики потребують орієнтації кадрової політики на принципи гідної праці та забезпечення її структурованості та послідовності на державному, регіональному та корпоративному рівнях. Це й обумовлює проблематику даного дослідження.

Метою статті є обґрунтування парадигми багаторівневої кадрової політики на засадах гідної праці.

Виклад основного матеріалу. За умов активного поширення євроінтеграційних процесів Україна не може залишатися осторонь програм діяльності міжнародних організацій, зокрема МОП, яка проводить активну політику, що заснована на гідній праці як визначальному чиннику оздоровлення економіки після світової економічної кризи. Гідна праця трактується як праця високої продуктивності та якості у сприятливих умовах, що надає кожному працівнику можливість повністю проявити свої здібності й майстерність.

Вивчення ознак гідної праці та механізмів її реалізації у країнах світу дозволяє визначити доцільність ґрунтування багаторівневої кадрової політики в Україні на засадах гідної праці, що базується на ймовірних перевагах забезпечення (поширення) останньої в країні (рис. 1).

Необхідно також забезпечити передумови для розширення сфери гідної праці в країні завдяки таким заходам як

створення сприятливих умов для ведення бізнесу, поліпшення інвестиційного клімату, розробка механізмів експертизи нормативних актів на їх відповідність стандартам гідної праці.

Проведене під час дослідження вивчення сутності багаторівневої кадрової політики та ідеології гідної праці дозволяє розробити парадигму формування багаторівневої кадрової політики, що базується на засадах гідної праці (рис. 2).

При цьому під багаторівневою кадровою політикою на засадах гідної праці будемо розуміти систему принципів, методів, правил і інструментів управління людськими ресурсами на державному, регіональному та виробничому рівнях, що спрямована на забезпечення інноваційного розвитку, макроекономічної стабільності, зростання якості життя населення через отримання чоловіками та жінками гідної і продуктивної праці в умовах свободи, справедливості, безпеки та людської гідності.

Методологічним підґрунтям цієї парадигми є основні положення концепції гідної праці, які спрямовані на забезпечення зайнятості працівників на таких робочих місцях, де б вони змогли отримати задоволеність, проявити у повній мірі свою майстерність, навички, зробити більший внесок до загального добробуту. Отже, гідна праця, її принципи та елементи мають посідати центральне місце при розробці багаторівневої кадрової політики, яка охоплює національний, регіональний та виробничий рівні.

Проте відповідного корегування потребує й основна мета кадрової політики. Вважаємо, що основною метою кадрової політики в Україні виходячи з базових положень Концепції гідної праці, проголошеної МОП, має бути кадрове забезпечення (поточне та перспективне) інноваційного розвитку, макроекономічної стабільності, зростання якості життя населення країни через отримання чоловіками та жінками гідної і продуктивної праці в умовах свободи, справедливості, безпеки та людської гідності. На цій основі мають бути відкориговані цілі регіональної та корпоративної кадрової політики.

Саме кадрова політика, побудована на засадах гідної праці, може бути конкурентоспроможною й ефективною в умовах глобалізації та трансформації економіки, сприяти соціально–економічному розвитку, а також запобігати кризовим явищам у сфері праці та (або) пом'якшувати їх наслідки. Однак орієнтація кадрової політики на принципи гідної праці, на нашу дум–



Рисунок 1. Переваги забезпечення гідної праці в системі багаторівневої кадрової політики

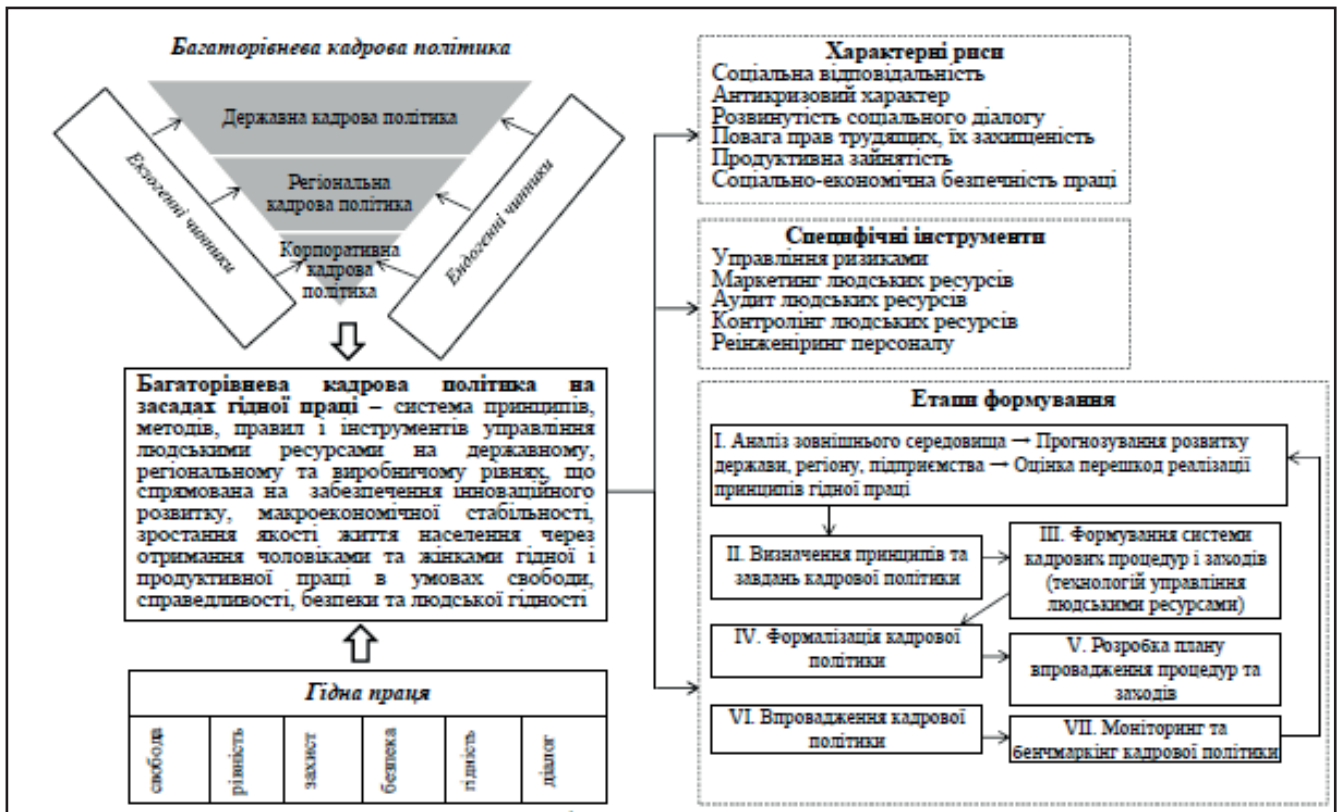


Рисунок 2. Парадигма формування багаторівневої кадрової політики на засадах гідної праці

ку, є можливою лише за умови соціальної відповідальності її суб'єктів, зокрема підприємців, що є роботодавцями.

Відносно запропонованої парадигми, соціальну відповідальність бізнесу доцільно розглядати як добросовісну ділову практику з метою досягнення найвищих результатів господарювання та високого рівня конкурентоспроможності, забезпечення соціальної злагоди та суспільного розвитку [1, с.165]. Саме така стратегія і тактика поведінки роботодавців дозволить забезпечити умови гідної праці в межах корпоративної кадрової політики та сприяти їх поширенню на регіональному та національному рівнях.

Запропонована парадигма передбачає активне використання в системі багаторівневої кадрової політики специфічних HR-інструментів:

1. Управління ризиками, яке поєднує процеси пов'язані з ідентифікацією та аналізом соціальних та кадрових ризиків, прийняттям рішень, що включають максимізацію позитивних та мінімізацію негативних наслідків ризикових подій у системі кадрової політики. Управління соціальними ризиками та ризиками діяльності персоналу має бути невід'ємним завданням сучасної кадрової політики, при цьому сама ж неефективна кадрова політика може бути джерелом зазначених ризиків. Кадрові ризики можуть виникати також як результат прийнятого рішення щодо управління персоналом (людськими ресурсами) кожним з суб'єктів цього управління або у результаті їх спільного рішення, або у випадку втручання в діяльність один одного і нерозуміння її сутності та специфіки [2, с. 378]. Однією з вагомих причин виникнення соціальних та кадрових ризиків є економічна криза. Отже, в системі антикризової кадрової політики цей інструмент набуває особливої актуальності.

2. Маркетинг людських ресурсів – вид діяльності у сфері управління людськими ресурсами, котрий спрямовано на визначення та покриття потреби економіки у людських ресурсах (персоналі). Він включає: розробку професійних вимог до працівників, визначення кількісної та якісної потреби у персоналі (людських ресурсах), розрахунок витрат на управління людськими ресурсами (їх відтворення, розвиток, використання тощо). На рівні корпоративної кадрової політики він ще передбачає вибір джерел та шляхів покриття потреб у персоналі, формування іміджу компанії на ринку праці та внутрішній PR [3, с. 268].

3. Аудит людських ресурсів – система консультаційної підтримки, аналітичної оцінки та незалежної експертизи людських ресурсів держави (регіону) та (або) кадрового потенціалу підприємства. Загальною метою використання цього інструменту є визначення можливості людських ресурсів реалізувати обрану стратегію. На виробничому рівні мета аудиту персоналу полягає у вирішенні завдань за рахунок формування на основі принципів аудиту персоналу такого складу елементів та взаємозв'язків між ними, який дозволяє забезпечити збалансування інтересів суб'єктів аудиторського контролю з метою розвитку підприємства, під час витрачання суб'єктами оптимальної кількості контрольних заходів щодо обраних об'єктів контролю [4, с. 265].

4. Контролінг людських ресурсів, що визначається науковцями як орієнтована на досягнення цілей суб'єкта управління система планування, координації, аналізу та інформаційного забезпечення процесів формування та використання людських ресурсів [5, с. 3]. Він забезпечує методичну й інструментальну основу для підтримки основних функцій визначення і покриття потреб у людських ресурсах, контролю за

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

цими процесами на основі обліку й аналізу, оцінки ситуації для прийняття рішень [3, с. 270].

5. Реінжиніринг персоналу, який може визначатися як фундаментальне переосмислення та перепроєктування процесів управління персоналом з метою досягнення максимального ефекту виробничої та фінансово-економічної діяльності за рахунок суттєвого покращання основних соціально-економічних та трудових показників.

Органічне поєднання наведених інструментів обумовлює характерні риси багаторівневої кадрової політики, що базується на засадах гідної праці (рис. 2). До того ж вважаємо, що з метою формування в Україні держави із соціально-орієнтованою ринковою економікою основними рисами кадрової політики мають бути також стратегічна спрямованість, адекватність ситуації в країні та орієнтованість на ефективне управління людськими ресурсами (їх формування, використання, розвиток, збереження).

Послідовність дій стосовно формування багаторівневої кадрової політики на засадах гідної праці пропонуємо реалізувати у сім етапів (рис. 2), успішність виконання яких оцінюється використанням процедур моніторингу та бенчмаркінгу кадрової політики (етап VI). Сутність останнього розкривається через визначення, розуміння та адаптацію існуючих прикладів ефективної кадрової політики з метою її покращання у державі, регіоні, на підприємстві. При цьому його зміст поєднує процеси оцінки та зіставлення.

Щодо економічної доцільності ґрунтування кадрової політики на принципах гідної праці зауважимо, що забезпечення гідних умов праці та гідної винагороди потребують додаткових витрат, проте гідна праця є вигідною, тому що вона є більш продуктивною й ефективною. До того ж вона спричиняє певні позитивні ефекти, що представлені на рис. 1.

Як вже зазначалося, кадрова політика на будь-якому рівні повинна орієнтуватися на стійкий розвиток та зростання конкурентоспроможності суб'єкта управління. Вважаємо, що одним із засобів їх забезпечення та просування принципів гідної праці є високий рівень капіталізації людського потенціалу.

Капіталізацію людського потенціалу можна визначити як процес зростання ринкової вартості людських ресурсів, збільшення віддачі від наявного трудового потенціалу у вигляді зростання продуктивності та рентабельності праці, ресурсів робочого часу, інноваційної активності персоналу тощо.

Слід зазначити, що внаслідок економічної кризи в Україні відбулося переривання процесу накопичення виробничого досвіду певної частини працівників, оскільки вони втратили роботу. Кадрова політика, як відомо, охоплює різні напрями роботи з людськими ресурсами (на макро- та мезорівнях) та персоналом (на мікрорівні). Для досягнення головної мети вона покликана виконувати комплекс завдань, до яких у сучасних умовах пропонуємо додати ще забезпечення капіталізації людського потенціалу.

Основними передумовами, коли можлива капіталізація людського потенціалу як виконання першочергового завдання кадрової політики, на нашу думку, є:

- пріоритет людських ресурсів;
- ефективна система соціального партнерства;
- забезпечення гарантій зайнятості та професійного розвитку;

- справедлива та гідна винагорода за працю, впровадження систем участі персоналу в прибутках;
- стимулювання інвестицій у людський капітал;
- створення здорових та безпечних умов праці, пропаганда здорового способу життя;
- поширення виробничої демократії;
- зростання сумлінності власників людського капіталу та соціальної відповідальності його користувачів;
- використання інструментів активної кадрової політики.

Такі складові кадрової політики підприємства, як пошук, добір, найм персоналу, його оцінка, забезпечують на підприємстві формування людського потенціалу через залучення працівників з певним рівнем освіти, здоров'я, знаннями, практичним досвідом тощо. Навчання, підвищення кваліфікації та ротация у системі кадрової політики повинні сприяти накопиченню на підприємстві необхідного людського потенціалу (капіталу), що має певні конкурентні переваги. Зазначимо, переважно вони впливають на процес відтворення людського потенціалу на підприємстві.

Система стимулювання персоналу як елемент кадрової політики має бути орієнтована на закріплення носіїв людського капіталу на підприємстві та їх спонукання до примноження власного капіталу, його максимально повного використання у процесі праці. Крім того, від розміру винагороди, яку отримує працівник за свою працю, залежатиме його можливість інвестування у власний людський капітал. Таким чином, за рахунок цієї складової кадрової політики відбувається використання та частково відтворення людського потенціалу.

Вважаємо, що пріоритетним відносно капіталізації людського потенціалу є рівень корпоративної кадрової політики, оскільки саме завдяки йому відбувається безпосередній вплив на індивідуальні характеристики носія відповідного капіталу та створюються умови для його використання та нагромадження.

Висновки

Таким чином, сучасна кадрова політика, основою якої є принципи гідної праці, має збагатитися завданням щодо забезпечення капіталізації людського капіталу. Переваги від його реалізації будуть відчутними як для працездатного населення, яке є носієм людського капіталу, так і для економічних суб'єктів, які є його «користувачем». Отже, у виконанні цього завдання зацікавленими є всі учасники соціально-трудових відносин. Проте доки в соціально-економічній сфері наявними будуть кризові ознаки, а суб'єкти господарювання надаватимуть перевагу пасивній кадровій політиці, будуть зовсім відсутні або обмежені передумови забезпечення капіталізації людського капіталу.

У світлі євроінтеграційних прагнень України, ґрунтування її кадрової політики на засадах гідної праці, визнаних світовою спільнотою, дозволить сформувати позитивний імідж країни та стане передумовою переходу економіки країни до якісного нового рівня – країни з інноваційною економікою соціальної спрямованості.

Список використаних джерел

1. Шевченко Л.С. Соціальні ризики та соціальна безпека праці: монографія / Л.С. Шевченко. – Х.: Право, 2009. – 280 с.

2. Татаревська М.С. Кадрові ризики організації: визначення та фактори виникнення / М.С. Татаревська, О.В. Сорока // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. праць. – Одеса: ОДЕУ, 2008. – Вип. 32. – С.377 – 383.

3. Мельничук Д.П. Сучасні персонал-технології в управлінні людським капіталом організації / Д.П. Мельничук, Ю.В. Богоявленська // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. праць. – Одеса: ОДЕУ, 2008. – Вип. 32. – С. 266–271.

4. Назарова Г.В. Дискусійні питання сутності та змісту принципів та аудиторських процедур при здійсненні аудиту персоналу / Г.В. Назарова, О.С. Лебединська // Економічний простір: зб. наук. праць. – Дніпропетровськ: ПДАБА, 2012. – №63. – С. 264–271.

5. Панченко Г.С. Контролінг формування та використання людських ресурсів: автореф. дисертації на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.07 / Г.С. Панченко. – Донецьк, 2008. – 20 с.

Ж.К. СІДНЕВА,

к.е.н., доцент кафедри менеджменту, Національний університет харчових технологій,
Т.В. РИБАЧУК-ЯРОВА,

к.е.н., доцент кафедри менеджменту, Національний університет харчових технологій

Нормативна основа концепції корпоративної соціальної відповідальності

Стаття присвячена аналізу основних нормативних документів з питань корпоративної соціальної відповідальності. Особлива увага приділена міжнародному стандарту в сфері соціальної відповідальності ISO 26000.

Ключові слова: корпоративна соціальна відповідальність, міжнародний стандарт ISO 26000, нормативна база, зацікавлені сторони, концепція.

Ж.К. СІДНЕВА,

к.э.н., доцент кафедры менеджмента, Национальный университет пищевых технологий,
Т.В. РЫБАЧУК-ЯРОВАЯ,

к.э.н., доцент кафедры менеджмента, Национальный университет пищевых технологий

Нормативная основа концепции корпоративной социальной ответственности

Статья посвящена анализу основных нормативных документов по вопросам корпоративной социальной ответственности. Особое внимание уделено международному стандарту в сфере социальной ответственности ISO 26000.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, международный стандарт ISO 26000, нормативная база, заинтересованные стороны, концепция.

J. SIDNEVA,

Ph.D., Associate Professor of Management, National University of Food,
T. RYBACHUK-YAROVA,

Ph.D., associate professor of management, National University of Food

The regulatory framework of the concept of corporate social responsibility

The article analyzes the basic regulatory documents on corporate social responsibility. Particular attention is paid to the international standard on social responsibility ISO 26000.

Keywords: corporate social responsibility, the International Standard ISO 26000, the regulatory framework, the parties concerned, the concept.

Постановка проблеми. Концепція корпоративної соціальної відповідальності (КСО, Corporate Social Responsibility – CSR) є основоположним фактором успіху будь-якої організації і стає особливо актуальною в умовах глобалізації та загострення конкурентної боротьби на товарних ринках. Сьогодні актуалізується потреба у формуванні та розвитку соціально відповідальних суб'єктів, а саме держави, бізнесу і громадського суспільства, пошук інструментів і механізмів для досягнення згоди між зацікавленими сторонами. Корпоративна соціальна відповідальність – це концепція, у відповідності з якою організації враховують інтереси суспільства, відповідають за вплив власної діяльності на замовника, постачальника, робітників, акціонерів та інших зацікавлених сторін – стейкхолдерів.

Важливо підкреслити, що корпоративна соціальна відповідальність суб'єктів бізнесу характеризує їхню відповідальність за дотримання норм і правил, невизначених або неявно визна-

чених законодавством, які впливають на якість життя окремих соціальних груп чи населення в цілому. Можна стверджувати, що соціальна відповідальність – це добровільний внесок бізнесу в розвиток суспільства в соціально-економічній та екологічних сферах, безпосередньо пов'язаний з основною діяльністю компанії, що є особливо важливим і актуальним.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Дослідження сутності концепції корпоративної соціальної відповідальності знайшли своє відображення в наукових працях як вітчизняних, так і зарубіжних вчених, зокрема в працях Ю.Є. Благова, І.Ю. Беляєвої, Х.Р. Гальчак, Ю.Б. Кабакова, О.М. Короткова, В. Корженко, С. Мельник, В. Мельниченко, В. Погорілко, В. Ткаченко, Л. Хижняк та інших.

Метою статті є аналіз особливостей нормативної бази концепції корпоративної соціальної відповідальності з погляду відповідності сучасним умовам економічного розвитку.